МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Смоленский казачий институт промышленных технологий и бизнеса (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)»

УТВЕРЖДАЮ
Директор СКИПТБ (филиал) ФГБОУ ВО
«МГУТУ им. К.Г. Разумовского (ПКУ)
_____ Н.С. Коржикова
«29» мая 2024 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.О.01.10 ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЙ МОДУЛЬ
Менеджмент

Кафедра:	Технологии продуктов питания, предпринимательства и экономики
Направление подготовки:	09.03.01 Информатика и вычислительная техника
Направленность (профиль):	Проектирование программного обеспечения
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	заочная
Год набора:	2024
Общая трудоемкость:	144 часов/4 з.е.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00B895E5D3E87E5E81C0F723DE8AC92877
Владелец: Коржикова Надежда Сергеевна
Действителен: с 06.08.2024 до 30.10.2025

Вязьма, 2024 г.

Программу составил(и):
канд. экон. наук. доцент каф. ТППиЭ Михалёва Наталья Александровна

Рабочая программа дисциплины (модуля)
"Менеджмент"
разработана составлена на основании учебного плана, утвержденного ученым советом 28 марта 2024 г. протокол № 9 в соответствии
с ФГОС ВО Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 09.03.01 Информатика и вычислительная техника (приказ Минобрнауки России от 19.09.2017 г. № 929)

Руководитель ОПОП
канд. экон. наук, доц. Кораблева Г. В._____

Рабочая программа обсуждена на заседании обеспечивающей кафедры
Технологии продуктов питания, предпринимательства и экономики
Протокол от 29.05.2024 г. № 10
Зав. кафедрой Степаненкова Людмила Николаевна_____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры
Системной автоматизации и информационных технологий
Протокол от 17.05.2024 г. № 10
Зав. кафедрой Кузьмин Константин Анатольевич_____

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ И ОБЪЕМ С РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО СЕМЕСТРАМ

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

6. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цели:

Цель курса – предоставить системные, профессиональные знания, развить квалификационные умения и навыки управления организациями на основе изучения современных принципов, методов и технологий управления.

1.2. Задачи:

Задачи курса – выработать у студентов навыки анализа внешней среды, обеспечить понимание необходимости рассматривать организацию как единое целое с учетом взаимосвязей и взаимозависимости при принятии реализации решений.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ И ОБЪЕМ С РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО КУРСАМ

Цикл (раздел) ОП: Б1.О

Дисциплина относится к обязательной части ОПОП и обязательна для освоения.

Связь с предшествующими дисциплинами (модулями), практиками

№ п/п	Наименование	Курс	Шифр компетенции
1	Казачество на службе отечеству	1	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3

Распределение часов дисциплины

Курс	3		Итого	
Вид занятий	УП	РП		
Лекции	2	2	2	2
Практические	2	2	2	2
Итого ауд.	4	4	4	4
Контактная работа	4	4	4	4
Сам. работа	136	136	136	136
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	144	144	144	144

Вид промежуточной аттестации:

ЗаО 3 курс

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций и индикаторов их

УК-2:Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2.1: Знает необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и методологические основы принятия управленческого решения

УК-2.2: Умеет анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ

УК-2.3: Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах

УК-3:Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1: Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования

УК-3.2: Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста

УК-3.3: Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименования разделов, тем, их краткое содержание и результаты освоения /вид занятия/	Курс	Часов	Инте ракт.	Прак. подг.	Индикаторы достижения компетенции	Оценочные средства

	Раздел 1.Раздел 1. Общая теория менеджмента. Методологические основы менеджмента						
1.1	**ТЕМА 1. Введение в менеджмент** **Цель и задачи дисциплины. Место дисциплины в структуре образовательной программы. Планируемые результаты освоения дисциплины. Основные понятия менеджмента, его содержание и место в системе социально-экономических категорий. Менеджмент как человеческий фактор, специальность и система. Сущность и содержание менеджмента: менеджмент как наука и искусство управления, менеджмент как организация управления фирмой, менеджмент как процесс принятия управленческих решений. Основные компоненты менеджмента. Уровни менеджмента. Цели и задачи, характерные черты и стадии менеджмента. Менеджмент и управление. Объекты и субъекты управления. Принципы управления. Системный, процессный и ситуационный подходы к управлению.** **2. Эволюция концепций менеджмента** **Исторические предпосылки возникновения управления. Общее в развитии менеджмента в разных странах. Становление первых теорий менеджмента. Подходы к управлению на основе выделения различных школ в управлении: научного управления, классическая (административная), поведенческая, школа человеческих отношений, количественная, науки управлять. Развитие теории и практики управления в России.** **3. Организация как система управления** **Черты и свойства организации. Требования, предъявляемые к организации. Признаки организации. Законы организации. Основные типы организаций. Организация как отрытая социальная система. Внутренняя и внешняя среда организации. Взаимосвязь факторов внешней среды: сложность, подвижность и неопределенность.** **Знать: Принципы и школы менеджмента, черты и свойства организации, факторы внешней среды.** **/Лек/**	3	2	0	0	УК-2.1,УК-2.2	Устный опрос
1.2	**ТЕМА 1. Введение в менеджмент** **Цель и задачи дисциплины. Место**	3	30	0	0	УК-2.1,УК-2.2,УК-2.3	Вопросы для самоподготовки

	дисциплины в структуре образовательной программы. Планируемые результаты освоения дисциплины. Основные понятия менеджмента, его содержание и место в системе социально-экономических категорий. Менеджмент как человеческий фактор, специальность и система. Сущность и содержание менеджмента: менеджмент как наука и искусство управления, менеджмент как организация управления фирмой, менеджмент как процесс принятия управленческих решений. Основные компоненты менеджмента. Уровни менеджмента. Цели и задачи, характерные черты и стадии менеджмента. Менеджмент и управление. Объекты и субъекты управления. Принципы управления. Системный, процессный и ситуационный подходы к управлению. **2. Эволюция концепций менеджмента** **Исторические предпосылки возникновения управления. Общее в развитии менеджмента в разных странах. Становление первых теорий менеджмента. Подходы к управлению на основе выделения различных школ в управлении: научного управления, классическая (административная), поведенческая, школа человеческих отношений, количественная, науки управлять. Развитие теории и практики управления в России.** **3. Организация как система управления** **Черты и свойства организации. Требования, предъявляемые к организации. Признаки организации. Законы организации. Основные типы организаций. Организация как отрытая социальная система. Внутренняя и внешняя среда организации. Взаимосвязь факторов внешней среды: сложность, подвижность и неопределенность.** **Знать: Принципы и школы менеджмента, черты и свойства организации, факторы внешней среды.** **Уметь: Определять цели менеджмента и выбирать оптимальные способы их решения** **Владеть: Навыками анализа внутренней и внешней среды** **/Ср/**							

	Раздел 2.Раздел 2. Основные функции менеджмента						
2.1	**ТЕМА 2.** **Функции менеджмента** **Тема практической работы:** **Реализация функций менеджмента в организации.** **Знать: Функции менеджмента (планирование, организация, мотивация, контроль)** **Уметь: Уметь анализировать уровень исполнения функций менеджмента** **Владеть: Методами разработки целей организации, систем мотивации, планирования операционной (производственной) деятельности организаций, навыками планирования, навыками определения эффективности функций менеджмента.** **/Пр/**	3	2	0	0	УК-2.1,УК-2.2,УК-2.3,УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Отчёт по практической работе, тестирование
2.2	**ТЕМА 2. Функции менеджмента** **1. Планирование как функция менеджмента Природа и состав функций менеджмента. Основные функции управления: планирование, организация, мотивация, контроль и координация.** **Сущность планирования как функции менеджмента. Виды и принципы планирования. Понятие стратегии и стратегического планирования. Процесс стратегического управления организацией. Цели организации и требования, предъявляемые к целям.** **2. Организация как функция менеджмента** **Понятие организации как функции менеджмента. Этапы организационного проектирования. Делегирование задач, полномочий и ответственности как механизм формирования организационных отношений Разновидности полномочий. Последствия делегирования и централизации полномочий.** **3. Мотивация как функция менеджмента** **Сущность мотивации и ее роль в управленческой деятельности. Основные понятия мотивации. Методы мотивации. Характеристики деятельности человека, которые оказывают воздействие на мотивацию. Мотивация как процесс. Теоретическая база мотивации. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Теория ERG Альдерфера. Теория**	3	30	0	0	УК-2.1,УК-2.2,УК-2.3,УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Вопросы для самоподготовки

	приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Теория ожидания В. Врума. Теория справедливости Дж. С. Адамса. 3. Теория постановки целей Э. Локка. Модель мотивации Портера-Лоулера. **4. Контроль как функция менеджмента** **Сущность контроля как функции менеджмента. Задачи контролирующей функции. Направления контроля. Виды контроля в организации. Этапы процесса контроля. Характеристики эффективного контроля. Поведенческие аспекты контроля.** **Знать: Функции менеджмента (планирование, организация, мотивация, контроль)** **Уметь: Уметь анализировать уровень исполнения функций менеджмента** **Владеть: Методами разработки целей организации, систем мотивации, планирования операционной (производственной) деятельности организаций, навыками планирования, навыками определения эффективности функций менеджмента.** **/Ср/**						
	Раздел 3.Раздел 3. Связующие процессы в организации						
3.1	**ТЕМА 3. Связующие процессы в организации** **3.1. Принятие управленческих решений** **Понятие и природа управленческих решений. Классификация решений. Требования, предъявляемые к управленческим решениям. Процесс принятия решения и его структура. Принятие решений в условиях неопределенности. Методы разработки и принятия решений. Процесс реализации управленческих решений.** **3.2. Коммуникации в системе управления** **Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента. Сущность и цели коммуникации в организации. Виды коммуникаций. Организационные коммуникации. Командные коммуникации. Формы деловой коммуникации. Процесс коммуникаций в организации.** **Знать: виды управленческих решений, виды коммуникаций, процесс коммуникаций в**	3	38	0	0	УК-2.1,УК-2.2,УК-2.3,УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Вопросы для самоподготовки

	организации **Уметь: Уметь анализировать коммуникационные цепочки, определять виды коммуникационных барьеров, анализировать процесс реализации управленческих решений, качество управленческих решений.** **Владеть: Владеть методами принятия управленческих решений и анализа их эффективности, методами выстраивания коммуникационных цепочек, преодоления коммуникационных барьеров.** **/Ср/**						
	Раздел 4.Раздел 4. Групповая динамика и руководство						
4.1	**ТЕМА 4. Групповая динамика и руководство** **1. Управление группой** **Формальные и неформальные группы; управление формальной и неформальной группой; факторы эффективности группы. Групповые роли** **2. Руководство, власть и личное влияние** **Власть, виды власти способы властного влияния.** **3. Лидерство в менеджменте и стиль руководства** **Руководитель организации: влияние, власть, лидерство, харизмо , Авторитет, виды власти; формы влияния; стили поведения руководителя; автократичное, демократичное, либеральное лидерство; ситуационные модели лидерства. Этика современного бизнеса.** **4. Управление конфликтами** **Модель конфликта как процесса структура конфликта, виды конфликта, теории конфликта, стратегии и методы разрешения конфликта.** **Знать: Виды властного влияния, роли в группе, способы управления группой, виды конфликтов и способы управления ими, знать, что такое харизма и авторитет руководителя.** **Уметь: Анализировать поведение формальной и неформальной группы, анализировать источники конфликта, уметь определять формы властного влияния, признаки харизмы.** **Владеть: Владеть навыками распределения ролей в команде, методами разрешения конфликтов, методами управления формальной и неформальной группой, навыками распределения времени, современными технологиями эффективного влияния на**	3	38	0	0	УК-2.1,УК-2.2,УК-2.3,УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Вопросы для самоподготовки

	индивидуальное и групповое поведение в организации. **/Ср/**						
	Раздел 5.Зачёт						
5.1	**Знает необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и методологические основы принятия управленческого решения** **Умеет анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ** **Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах** **Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования** **Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста** **Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения /ЗаО/**	3	4	0	0	УК-2.1,УК-2.2,УК-2.3,УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Вопросы к зачету , итоговое тестирование

Перечень применяемых активных и интерактивных образовательных технологий:

Игровые технологии

Технологии игрового обучения — это способы, методы и приемы, с помощью которых преподаватель задает ситуации, в которых должны оказаться ученики для получения знаний или практического полезного опыта; формирует обстоятельства, побуждающие учеников к самостоятельному принятию решений — чтобы потом сделать выводы, проработать ошибки; предлагает выбор - разные социальные роли и «маски», варианты решения задач, которые позволяют лучше узнать себя, проконтролировать свое поведение, эффективнее справиться со сложным делом; создает среду для повышения мотивации с помощью активизации воображения, «духа соперничества», азарта, групповой деятельности

Кейс-технология

Технология включает в себя: индивидуальную самостоятельную работу обучаемых с материалами кейса (идентификация проблемы, формулирование ключевых альтернатив, предложение решения или рекомендуемого действия); работу в малых группах по согласованию видения ключевой проблемы и ее решений; презентацию и экспертизу результатов малых групп на общей дискуссии (в рамках учебной группы)

Проблемно-развивающая технология

Основанная на создании научной проблемной ситуации, при решении которой учащиеся получают новые учебные знания, овладевают умениями и навыками практической деятельности

Проектная технология

Стандартизированный метод оценки знаний, умений, навыков учащихся, который помогает выявить и сформировать индивидуальный темп обучения, пробелы в текущей итоговой подготовке

Технология развития критического мышления

Технология направлена на развитие ученика, основными показателями которого являются оценочность, открытость новым идеям, собственное мнение и рефлексия собственных суждений

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Самостоятельная (внеаудиторная) работа обучающегося (далее - СРС) – это планируемая учебная, практическая, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во
внеаудиторное время (свободное от аудиторных учебных занятий) по заданию и при методическом руководстве педагогического работника, отнесенного к профессорско-преподавательскому составу (далее – преподаватель) и (или) лиц, привлекаемых к реализации образовательных программ на иных условиях, но без их непосредственного участия.
СРС по заданию и при методическом руководстве преподавателя и (или) лиц, привлекаемых к реализации образовательных программ на иных условиях, реализуется во время групповых консультаций и (или) индивидуальной работы обучающихся с преподавателями Университета и (или) лиц, привлекаемых к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальных консультаций), а также во время текущего контроля выполнения заданий, отнесенных к самостоятельной работе обучающихся.
Целью СРС является овладение формирование компетенций через овладение знаниями, умениями и навыками профессиональной деятельности по направлению подготовки (специальности). Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося.
Формы самостоятельной работы обучающихся определяются преподавателями кафедр Университета при разработке рабочих программ дисциплин (модулей), рабочих программ практик, НИР, программ государственной итоговой (итоговой) аттестации, методических указаний по выполнению практических, лабораторных работ, написанию курсовых работ/проектов и ВКР в соответствии с их содержанием.
В университете оборудованы специальные помещения для самостоятельной работы обучающихся. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к информационно -телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования индикаторов их достижения в процессе освоения ОПОП

УК-2:Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

Недостаточный уровень:

Знания, необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и методологические основы принятия управленческого решения фрагментарны

Обладает умениями и навыки анализа альтернативных вариантов решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать планы, определять целевые этапы и основные направления работ не полностью сформированы.

Базовые навыки владения методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах представлены фрагментарно.

Пороговый уровень:

Сформированы основы знаний, необходимых для осуществления профессиональной деятельности правовых норм и методологических основ принятия управленческого решения.

Обладает умениями анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ фрагментарны и не носят репродуктивный характер.

Имеются начальные, репродуктивные навыки владения методиками разработки цели и задач проекта; владеет методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах.

Продвинутый уровень:

Знания, необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовых норм и методологических основ принятия управленческого решения обширные, системные.

Умения анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий.

Имеются базовые навыки владения методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах.

Высокий уровень:

Знания, необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовых норм и методологических основ принятия управленческого решения твердые, аргументированные, всесторонние.

Обладает умениями анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ успешно применяются к решению как

типовых, так и нестандартных творческих заданий.

Имеются глубокие и устойчивые навыки владения методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах.

УК-3:Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Недостаточный уровень:

Имеет фрагментарные знания, необходимые для осуществления профессиональной деятельности о типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования.

Умения действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста сформированы частично.

Владение навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владение технологиями ненасильственного общения не сформированы.

Пороговый уровень:

Знания, необходимые для осуществления профессиональной деятельности о типологии и факторах формирования команд, способах социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования

Умения действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста фрагментарны и носят репродуктивный характер.

Имеются начальные, репродуктивные навыки владения распределением ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владение технологиями ненасильственного общения.

Продвинутый уровень:

Сформированы основы знаний, необходимых для осуществления профессиональной деятельности о типологии и факторах формирования команд, способах социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования

Умения действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий.

Имеются базовые навыки владения распределением ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владение технологиями ненасильственного общения.

Высокий уровень:

Знания, необходимые для осуществления профессиональной деятельности о типологии и факторах формирования команд, способах социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования обширные, системные.

Умения действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий.

Имеются твердо усвоенные и закрепленные навыки владения распределением ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владение технологиями ненасильственного общения.

6.2. Шкала оценивания в зависимости от уровня сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций

Характеристики индикаторов достижения компетенций	**1. Недостаточный: компетенции не сформированы.**	**2. Пороговый: компетенции сформированы.**	**3. Продвинутый: компетенции сформированы.**	**4. Высокий: компетенции сформированы.**
Знания:	Знания отсутствуют.	Сформированы базовые структуры знаний.	Знания обширные, системные.	Знания твердые, аргументированные, всесторонние.
Умения:	Умения не сформированы.	Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер.	Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий.	Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий.
Навыки:	Навыки не	Демонстрируется	Демонстрируется	Демонстрируется

	сформированы.	низкий уровень самостоятельности практического навыка.	достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка.

Описание критериев оценивания

Обучающийся демонстрирует: - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины; - отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкая степень контактности.	Обучающийся демонстрирует: - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; - неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; - умение без грубых ошибок решать практические задания, которые следует выполнить.	Обучающийся демонстрирует: - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания теоретического материала; -способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; - правильные и конкретные, без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы; - умение решать практические задания, которые следует выполнить; - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов билета, присутствует неуверенность в ответах на дополнительные вопросы.	Обучающийся демонстрирует: - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий в рамках обсуждаемых заданий; - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории; - логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - умение решать практические задания; - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.
Оценка «незачет», «неудовлетворительно»	**Оценка «зачтено/удовлетворительно», «удовлетворительно»**	**Оценка «зачтено/хорошо», «хорошо»**	**Оценка «зачтено/отлично», «отлично»**

Оценочные средства, обеспечивающие диагностику сформированности компетенций, заявленных в рабочей программе по дисциплине (молулю) для проведения промежуточной аттестации

ОЦЕНИВАНИЕ УРОВНЯ ЗНАНИЙ: Теоретический блок вопросов. Уровень освоения программного материала, логика и грамотность изложения, умение самостоятельно обобщать и излагать материал.
1. Недостаточный уровень
Знания, необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и методологические основы принятия управленческого решения фрагментарны
Умения действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста сформированы частично.
Имеет фрагментарные знания, необходимые для осуществления профессиональной деятельности о типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования.
Обладает умениями и навыки анализа альтернативных вариантов решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать планы, определять целевые этапы и основные направления работ не полностью сформированы.
Базовые навыки владения методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах представлены фрагментарно.
Владение навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владение технологиями ненасильственного общения не сформированы.
2. Пороговый уровень
Знания, необходимые для осуществления профессиональной деятельности о типологии и факторах формирования команд, способах социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования
Умения действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации;

преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста фрагментарны и носят репродуктивный характер.
Имеются начальные, репродуктивные навыки владения методиками разработки цели и задач проекта; владеет методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах.
Обладает умениями анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ фрагментарны и не носят репродуктивный характер.
Имеются начальные, репродуктивные навыки владения распределением ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владение технологиями ненасильственного общения.
Сформированы основы знаний, необходимых для осуществления профессиональной деятельности правовых норм и методологических основ принятия управленческого решения.
3. Продвинутый уровень
Имеются базовые навыки владения методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах.
Имеются базовые навыки владения распределением ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владение технологиями ненасильственного общения.
Знания, необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовых норм и методологических основ принятия управленческого решения обширные, системные.
Сформированы основы знаний, необходимых для осуществления профессиональной деятельности о типологии и факторах формирования команд, способах социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования
Умения анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий.
Умения действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий.
4. Высокий уровень
Умения действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий.
Имеются глубокие и устойчивые навыки владения методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах.
Обладает умениями анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий.
Знания, необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовых норм и методологических основ принятия управленческого решения твердые, аргументированные, всесторонние.
Знания, необходимые для осуществления профессиональной деятельности о типологии и факторах формирования команд, способах социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования обширные, системные.
Имеются твердо усвоенные и закрепленные навыки владения распределением ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владение технологиями ненасильственного общения.

6.3. Оценочные средства текущего контроля (примерные темы докладов, рефератов, эссе)

Оценочные средства к устному опросу:

ТЕМА 1. Введение в менеджмент
1. Какую роль играет управление в деятельности человека и организации?
2. На каком этапе развития рыночной экономики возник менеджмент как наука?
3. Раскройте общие и различные стороны управления организациями с разными формами собственности.
4. Дайте определение понятию «менеджмент».
5. Каков основной перечень задач, определяющих функции
6. управления?
7. В чем суть основных принципов администрирования А. Файоля, каких аспектов деятельности организации они касаются?
8. Какие элементы включает внешняя среда организации? внутренняя среда организации?
9. Охарактеризуйте факторы внешней и внутренней среды и определите степень их влияния на знакомую вам организацию.

11. Чем отличается административная школа от школы научного управления?
12. Опишите суть и особенности школы человеческих отношений. Чем отличаются основные постулаты этой школы от принципов исполь¬зования поведенческих наук в управлении организацией?
13. Какие вы знаете ресурсы организации? Какой из ресурсов наиболее важен для менеджмента?
14. Что такое «внутренние переменные организации»? Перечислите их.
15. Опишите основные факторы среды косвенного воздействия. Что они характеризуют и чем отличаются друг от друга?
16. Каков вклад отечественных ученых в развитие менеджмента как науки?
17. Назовите и охарактеризуйте стадии контроля.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ
ТЕМА 1. Введение в менеджмент
1. Квалификационные характеристики менеджера.
2. В чем различие понятия «менеджмент» и понятия «управление»?
3. От чего зависят уровни управления?
4. В чем отличия уровней управления друг от друга?
5. На каком подходе основаны функции управления?
6. Как связаны уровни управления с функциями управления?
7. 9. В чем особенности школы научного управления?
8. Что такое «исследование операций»? Когда возникло это направле¬ние в менеджменте, как оно развивалось?
9. Что такое «подходы» в менеджменте? На чем основаны современ¬ные подходы?
10. В чем особенности каждого подхода? Как связаны современные подходы со школами управления?
11. Назовите общие характеристики организации. В чем их
12. особенности?
13. В чём основные отличия каждой из внутренних переменных?
14. Особенности внешней среды и её характеристики. Что такое среда
15. прямого воздействия
16. В чем заключается различие между формальными и неформальными организациями?
17. В чем заключаются экономические основы менеджмента? 1. Когда и в результате чего менеджмент выделился в самостоятельную область знаний?
18. Каковы основные подходы и школы в развитии менеджмента как науки?
19. Каковы тенденции развития менеджмента на современном этапе?
20. Что из опыта западного менеджмента можно использовать в современном российском менеджменте?
21. Каковы тенденции развития менеджмента на современном этапе?

ТЕМА 2. Функции менеджмента
1. В чем отличия уровней управления друг от друга?
2. Определите типы департаментных структур. Принципы их организации?
3. Что такое «полномочия» и «ответственность», «делегирование полномочий»?
4. Какие существуют основные типы полномочий? В чём их отличие?
5. Как разрабатывается бюджет организации?
6. Что такое «Управление по целям»? Каким образом оно осуществляется? Какие имеет преимущества и недостатки?
7. Какие два направления развития теорий мотивации известны?
8. Какие содержательные теории мотивации известны?
9. Какие процессуальные теории мотивации известны?
10. Что такое контроль, основные сферы контроля?
11. Какие существуют виды контроля?
12. Раскройте процесс контроля.
13. Каковы основные схемы организационных структур управления? В чем их достоинства и недостатки?
14. Дайте характеристику методов проектирования организационных структур управления.
15. Чем вызывается необходимость делегирования в организации?
16. Какие проблемы могут возникать в процессе делегирования полномочий и какими причинами они вызываются?
17. В приведенной ниже таблице отметьте тот тип полномочий, который больше соответствует каждой из указанных задач административного аппарата.
18. Дайте краткую характеристику современных теорий мотивации.
19. Исследуйте факторы мотивации, используемые руководством знакомой вам организации для повышения эффективности работы организации.
20. Постройте дерево целей.
21. Дайте характеристику работы руководства организации в направлении удовлетворения ваших потребностей на уровнях регулирования, адаптации и самоорганизации.
22. Дайте характеристику основных видов контроля.

ТЕМА 3. Связующие процессы в организации
1. Приведите несколько примеров обмена информацией в организации.
2. Чем отличается принятие индивидуальных решений от принятия управленческих решений?
3. Каково значение обратной связи и информационного шума в коммуникационном процессе?
4. Какова взаимосвязь между восприятием и обменом информацией?
5. Опишите методы, которыми могут воспользоваться руководители для совершенствования своих межличностных

11. Опишите, как личностные оценки могут влиять на процесс принятия решения.
12. Изложите различия между решениями, принимаемыми в условиях определенности, риска и неопределенности.
13. Сталкиваясь с неопределенностью, какими двумя возможностями выбора располагает руководитель?
14. Как влияет фактор времени на среду принятия решений?
15. Какое влияние поведенческие факторы оказывают на принятие решений?
16. Объясните различия между данными и информацией.

ТЕМА 4. Групповая динамика и руководство
1. Дайте определение понятию «менеджер».
2. Что включает в себя понятие «организаторские способности»?
3. Какие качества определяют профессионализм современного менеджера?
4. Какие виды групп в организации вам известны?
5. Чем отличаются неформальные группы?
6. В чём особенности неформальных групп?
7. Как действовать руководителю в отношении неформальных групп, имеющихся в его подразделении?
8. Определите понятие власти. Как связаны понятия «власть» и «влияние»?
9. Каковы квалификационные требования к личности менеджера? Какие из них вы считаете наиболее важными и почему?
10. Что такое концентрация ограничений?
11. Какие требования предъявляет рынок к менеджеру?
12. В чем заключается суть и особенности управленческих ролей?
13. Дайте определение понятию «самоменеджмент».
14. Как вы понимаете имидж менеджера?
15. В чем заключается сущность человеческого фактора в менеджменте?
16. Почему люди вступают в неформальные группы?
17. В чем заключается различие между управлением и руководством?
18. Определите стиль руководства, используемый в знакомой вам организации.
19. В чем заключается сущность человеческого фактора в менеджменте?
20. С чем связана необходимость принятия решений?

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА: РЕАЛИЗАЦИЯ ФУНКЦИЙ МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИИ.
Задание 1
Проанализировать приведенные ниже ситуации и определить, какая функция менеджмента была выполнена руководителем, специалистом.
Ситуация 1
Главный бухгалтер сельскохозяйственного производственного кооператива проверил точность учета результатов хозяйственно-финансовой деятельности. Какую функцию менеджмента выполнил главный бухгалтер?
Ситуация 2
Председатель сельскохозяйственного производственного кооператива подписал приказ о премировании водителя Сидорова С. С. за высокие производственные показатели. Какую функцию менеджмента выполнил председатель?
Ситуация 3
Главный экономист принимал участие в изменении организационно-производственной структуры сельскохозяйственного производственного кооператива. Какую функцию менеджмента выполнял главный экономист?
Ситуация 4
Правление сельскохозяйственного производственного кооператива определило основные цели развития растениеводческой отрасли. Какую функцию менеджмента выполнило правление СПК?
Ситуация 5
Главный агроном сельскохозяйственного производственного кооператива провел работу по совершенствованию взаимоотношений агрономической службы с другими службами. Какую функцию менеджмента выполнил главный агроном?
Ситуация 6
Агроном по семеноводству сельскохозяйственного производственного кооператива проверил правильность хранения семян. Какую функцию менеджмента выполнял агроном по семеноводству?
Ситуация 7
Зоотехник-селекционер сельскохозяйственного производственного кооператива проверил соблюдение работниками ферм трудовой и производственной дисциплины. Какую функцию менеджмента выполнил зоотехник-селекционер?
Ситуация 8
Инженер-теплотехник сельскохозяйственного производственного кооператива разработал график потребления теплоэнергетических ресурсов подразделениями и объектами. Какую функцию менеджмента выполнил инженер-теплотехник?
Ситуация 9
Главный ветеринарный врач сельскохозяйственного производственного кооператива проверил ветеринарно-санитарное состояние фермы. Какую функцию менеджмента выполнил главный ветврач?
Ситуация 10
Главный инженер сельскохозяйственного производственного кооператива разработал график проведения ремонта техники. Какую функцию менеджмента выполнил главный инженер?
Ситуация 11
Главный ветеринарный врач сельскохозяйственного производственного кооператива проверил качество кормления животных. Какую функцию менеджмента выполнил главный ветврач?
Ситуация 12

Ситуация 19
Главный экономист сельскохозяйственного производственного кооператива разработал годовой производственно-финансовый план. Какую функцию менеджмента выполнил главный экономист?
Ситуация 20
Главный бухгалтер сельскохозяйственного производственного кооператива проверил правильность расхода фонда заработной платы.
Какую функцию менеджмента выполнил главный бухгалтер?
Задание 2.
Рассчитайте экономическую эффективность мотивационного управления персоналом фирмы при следующих условиях.
В ООО «Эдельвейс» среднесписочная численность работников составляет 100 человек. До проведения мотивационных мероприятий, связанных с приходом новой управленческой команды, экономические показатели были следующие. Условия труда и социально-психологический климат неудовлетворительны. Наблюдалась высокая текучесть кадров. В среднем ежемесячно увольнялось 20 человек. Затраты на поиск одного нового работника составляли 30 у.е. Производительность труда составляла 28 у.е. в день на человека. Число рабочих дней, отработанных за месяц, в среднем составляет 20 дней.
После проведения мотивационных мероприятий в течение трех месяцев текучесть кадров снизилась до пяти человек в месяц. Производительность труда выросла до 28,5 у.е. в день на человека. Трое сотрудников выразили желание пройти обучение за счет средств фирмы (350 у.е. на человека) с последующим совмещением смежных профессий.
В результате чего удалось сократить должности троих менеджеров, прибавив к окладам (250 у.е./чел.) троих обучившихся сотрудников по 100 у.е. В данном случае в качестве затрат на заработную плату на одного работника выступает разница между старой зарплатой и прибавкой.
Требуется определить:
1. Эффект от увеличения производительности труда.
2. Эффект от снижения текучести персонала.
3. Эффект от обучения с последующим совмещением профессий за квартал.
4. Суммарную эффективность мотивационного управления персоналом
Задание 3
1. Составьте организационную структуру управления промышленного предприятия (используя список примерного состава органов управления).
2. Проанализируйте составленную Вами организационную структуру. При анализе определите: а) сколько и каких подразделений имеется в аппарате управления; б) насколько эффективна их деятельность, нельзя ли сократить некоторые из них; в) проанализируйте реальный состав работников аппарата, определите численность административно-хозяйственного аппарата, специалистов, технических исполнителей и найдите соотношение между ними по численности. Примерный состав органов управления для составления схемы организационной структуры управления предприятием:
1) отдел главного технолога; 2) административно-хозяйственный отдел; 3) отдел главного механика; 4) отдел кадров; 5) юрисконсульты; 6) зам. директора по экономическим вопросам; 7) отдел главного конструктора; 8) зам. директора по общим вопросам; 9) гл. инженер; 10) финансовый отдел; 11) отдел труда и заработной платы; 12) бюро рационализаторских предложений и изобретательства; 13) отдел материально-технического снабжения; 14) отдел комплектации и кооперации; 15) зам. директора по производству; 16) гл. бухгалтер; 17) технический архив; 18) производственный отдел; 19) директор; 20) планово-экономический отдел; 21) зам. директора по кадрам; 22) отдел главного энергетика; 23) машинописное бюро; 24) отдел стандартизации; 25) отдел сбыта; 26) отдел главного метролога; 27) отдел технического обучения; 28) отдел технического контроля; 29) отдел научно-технической информации; 30) зам. директора по коммерческим вопросам и сбыту; 31) канцелярия; 32) зам. директора по материально-техническому обеспечению; 33) производственные цеха.

ТЕМА 2. Основные функции менеджмента

1. В состав капитала организации входят такие элементы как ...
-запасы
-оборудование
-денежные средства
-дебиторская задолженность
2. Согласно теории менеджмента цели организации должны соответствовать требованию (-ям) …
-конкретности и измеримости
-соответствия конкретной ситуации
-статичности
-сложности
3.Деятельность руководства по активизации работников и побуждение их эффективно трудиться относится к ...
-Доминирующих
-Общих
-Частных
-Специальных
4.Основные функции управления:
- планирование, контроль, операционализация, специализация.
-планирование, организация, мотивация, контроль.
-организация, мотивация, специализация.
- организация, мотивация, контроль, формализация.
5.К характеристикам осуществления эффективного контроля относятся...
-корректировка действий работников
-разработка планов

-поиск новых рынков для уже производимого продукта
10. Экстраполяция как метод прогнозирования в менеджменте представляет собой... -статистическую оценку, используемую для выяснения влияния независимой переменной на искомую величину
-построение регрессионных уравнений
-предположение о повторении в будущем тенденции, имевшей место в прошлом
-анализ последовательности чисел
11.Целью планирования деятельности организации является …
-обоснование затрат.
-обоснование сроков.
-определение целей, путей их достижения и средств
-обоснование численности работников.
12. Под организационной структурой управления в менеджменте понимается...
-организационно-правовая форма предприятия
-набор правил, соответствующих конкретной организации
-делегирование полномочий в организации
-совокупность элементов системы управления и связей между ними
13. С точки зрения теории менеджмента организационная структура, позволяющая гибко реагировать на изменение в окружающей среде, называется...
-дивизиональной
-адаптивной
-функциональной
-линейной
14. Приспособление к изменяющимся внешним условиям деятельности организации и новым целевым установкам в теории менеджмента называется термином…
-«внедрение»
-«управление»
-«адаптивность»
-«функционирование»
15. К показателям эффективности организационной структуры управления в менеджменте относят...
-уровень оплаты труда аппарата управления
-наличие автономных рабочих групп в организации
-степень ее централизации и децентрализации
-развитость связей между уровнями и звеньями управления
16. К объектам планирования в организации не относятся…
-Квоты
-Кадры
-Маркетинг
-финансы

17. С точки зрения инновационного менеджмента научно-технический потенциал предприятия образуют такие составляющие, как...
-высокая конкурентоспособность существующей продукции предприятия
-возможность разработки новых продуктов
-возможность адаптации приобретенной технологии для целей компании
-возможность имитации товаров конкурентов
18. Показатели, которые могут быть использованы в качестве стандартов для контроля отличает следующее...
-конкретный критерий
-временные рамки
-использование косвенных проявлений
-высокий моральный уровень
19. Дивизиональная организационная структура эффективна для условий…
-массового производства
-усложнения технологических процессов
-диверсификации
-усиления предпринимательского потенциала
20. К содержательным теориям мотивации в менеджменте относятся:
-теория А. Маслоу
-теория Ф. Герцберга
-теория справедливости
-теория ожиданий
21. К основным видам контроля по стадиям осуществления относятся…
-фактический
-текущий
-предварительный
-финансовый
22. Направлениями международного менеджмента организации являются…
-управление разработкой таможенной политики
-управление антидемпинговой политикой
-управление финансовыми операциями на международном валютном рынке
-управление внешнеэкономической деятельностью транснациональных корпораций

-Саморегулируемой.
-Стабильной и прочной.
24. Система контроля в организации обычно состоит из…
-предварительного
-текущего
-заключительный
- предупредительного.

25. _____ контроль эффективности управления оценивает промежуточные результаты процесса реализации стратегии предприятия.

26. Индикативное планирование с точки зрения его использования в управлении организацией носит _____ характер:

27. Осуществление _____ функции управления характерно для любого вида организационных систем.

28. Отношения между элементами структуры фирмы поддерживаются благодаря _____ и _____связям.

29. Процесс определения отклонений результатов от запланированных величин относится к группе_____ функций управления
-Доминирующих
-Частных
-Общих
-Специальных
30. Функциональный процесс «управления _____» предполагает, что соответствующие структурные подразделения осуществляют процесс переработки сырья, материалов и полуфабрикатов в конечный продукт, который организация предлагает целевым потребителям.
31. Заполните пропуск Функциями_____ на предприятии являются построение
32. Заполните пропуск. Функция_____ необходима для достижения поставленных целей путем сопоставления фактически достигнутых и прогнозируемых результатов, позволяет получить информацию, необходимую для внесения корректив в деятельность предприятия.

33. В менеджменте содержательные теории мотивации основаны на идентификации ...
-восприятия
-познания
-поведения
-потребностей
34. Основные стратегические альтернативы включают в себя
-Неограниченный рост; рост; стабилизация.
-Стабилизация; сокращение; ликвидация; сочетание.
-Ограниченный рост; рост; сокращение; сочетание.
-Рост; ограниченное сокращение; ликвидация; сочетание.
35. Первым и решающим этапом стратегического планирования является
-Выбор стратегии.
-Выбор миссии и целей.
-Анализ среды.
-Выбор стратегии и анализ среды.
36. С точки зрения теории менеджмента исходный процесс всякой управленческой деятельности - ...
-контроль
-разработка мотивационного комплекса трудовой деятельности
-бюджетное планирование
-целепологание
37. Какие основные взаимосвязи лежат в основе модели мотивации Виктора Врума?
- Потребность в уважении к себе, самоутверждение и в принадлежности к социальной группе.
-Сложность и напряженность работы и уровень вознаграждения.
- Ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения.
- Гигиенические факторы, факторы, связанные с характером и существом работы.
38. Ступени мотивации по Маслоу - это
-потребность развития и признания.
- потребность развития и признания, социальная потребность и потребность в защищенности, основные потребности
- социальная потребность и потребность в защищенности.
- основные потребности.
39. Принципом эффективной мотивации в настоящее время является …
- способы удовлетворения потребностей через хорошую работу.
- денежное вознаграждение.
- моральное вознаграждение.
-способы формирования потребностей.
40. Какая из человеческих потребностей является главной по теории мотивации Макклелланда?
-Успех.

-Внимание.
-Способности.
42. Что объединяет такие понятия, как интуитивное, основанное на суждении, рациональное решения?
-Условия принятия решения.
-Факторы принятия решения.
-Характер принятия решения.
-Критерии принятия решения.

43. В соответствии с теорией мотивации Герцберга к гигиеническим факторам относятся...
-отношения с коллегами
-продвижение по службе
-взыскания и премии по результатам работы
-похвала на общем собрании перед коллегами
44. Выберите из нижеперечисленного социально-психологические методы управления:
-формирование должностной инструкции
-формирование организационной культуры
-материальное стимулирование
-распоряжение
45. Идеи теории мотивации А. Маслоу больше всего связаны с …:
-общими потребностями сотрудников
-производительностью сотрудника
-надеждами сотрудника на материальное вознаграждение
-желанием сотрудника сократить объем работы
46. На что в первую очередь должна опираться система контроля качества на
современном предприятии?
- На четко определенные нормы и допущения для конкретных процессов.
- На оценку качества продукции рабочими в ходе производственного процесса.
-На жесткий аппарат контроля на выходе продукции.
-На проверку готовой продукции.

47. Цели, которые могут быть использованы в качестве стандартов для контроля отличает следующее:
-высокий моральный уровень.
-конкретный критерий.
-использование косвенных проявлений.
48. К функциям менеджмента, выполнение которых возможно только на основе накопленного опыта, относятся…
-организация
-мотивация
-планирование
-прогнозирование
49. Что должно содержаться в документе «Распределение обязанностей»?

-Название должности и отдела, в котором имеется эта должность.
-Описание выполняемых функций, обязанностей и прав.
- Взаимоотношения с руководством, коллегами и подчиненными.
50. Согласно теории менеджмента содержание контроля отражают следующие утверждения...
-процесс наблюдения за выполнением деятельности и внесение корректив
-функция, реализуемая на низовом уровне управления
-средство обратной связи и механизм обеспечения эффективности системы управления
-основная функция руководителя
51. На какие составляющие традиционно делятся задачи организации?
-Работа с людьми.
-Работа информацией.
-Работа с предметами
- Работа с людьми и информацией

52. _____ подход – это концепция, утверждающая, что оптимальное решение есть функция факторов среды в самой организации (внутренние переменные) и в окружающей среде.
-Ситуационный подход
-Процессный
-Системный
-Научный
53.Установите соответствие между путями реализации функции менеджмента «организация» и их содержанием.
-Административно-организационное управление
-Оперативное управление
• определение структуры организации, установление взаимосвязей и распределение функций между всеми подразделениями, предоставление прав и установление ответственности между работниками аппарата управления
• функционирование организации в соответствии с утвержденным планом путем периодического сравнения фактических и плановых показателей с внесением (при необходимости) корректировки
• установление постоянных и временных взаимоотношений между всеми подразделениями организации, определение порядка и условий функционирования организации

-Потребности в отношениях принадлежности
-Потребности в самоуважении
-Потребности в самовыражении

• пища, вода, сон
• отсутствие войн, загрязнения природной среды, насилия
• семья, друзья, общественные группы
• одобрение семьи, друзей, общества
• образование, религия, хобби, личный рост

55.Функциями _____ на предприятии являются построение стратегического и оперативного планирования, системы внутреннего учета и информационно-аналитической поддержки управления по различным направлениям.

56.Функция _____ - это процесс выявления отклонений фактических показателей реализации бизнес-плана от их прогнозных значений и оценка влияния данных отклонений на дальнейшую реализуемость и эффективность инвестиционного проекта.

57.Соотнесите термин и его определение
-Мотив
-Потребности
-Мотивация
• динамическая система взаимодействующих между собой внутренних факторов (мотиваторов), вызывающих и направляющих ориентированное на достижение цели поведение человека
• психологические причины (осознанные или неосознанные порывы, стремления), побуждающие людей к активным действиям, направленным на удовлетворение потребности
• внутреннее состояние, отражающее физиологический или психологический дефицит чего-либо, который вызывает ощущение дискомфорта

6.4. Оценочные средства промежуточной аттестации.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЁТУ

Компетенция УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

Вопросы для проверки уровня обученности «знать»

1. Раскройте сущность мотивации как функции управления.
2. Назовите типы организационных коммуникаций; меры улучшения системы организационных коммуникаций.
3. Дайте определение понятия «менеджмент» и раскройте его сущность.
4. Перечислите функции организации, назовите их особенности, назовите организационные процессы.
5. Перечислите и раскройте принципы управления, сформулированные А. Файолем.
6. Каковы особенности принятия управленческого решения в условиях неопределенности и риска, и условия снижения риска при принятии решения.
7. Дайте определение процесса управления, перечислите его основные характеристики.
8. Дайте определение процесса, объекта и системы управления, назовите их основные характеристики.
9. Назовите ресурсы организации и их главные характеристики.
10. Перечислите современные организационные структуры управления: бюрократическая структура (функциональная и дивизиональная), адаптивные структуры (проектная, матричная, организация конгломератного типа).
11. Назовите современные подходы в менеджменте.
12. Раскройте сущность мотивации и её основные методы.
13. Какова сущность теории А. Маслоу? Перечислите её главные характерные черты?
14. Каковы основные уровни управления в организации? Что такое норма управляемости и как она определяется на различных уровнях управления?
15. Назовите цели, задачи и принципы менеджмента.
16. Дайте определение понятию централизованные и децентрализованные организации, назовите их особенности.
17. Назовите характерные черты школы научного управления.
18. Назовите порядок выбора структуры организации.

Вопросы для проверки уровня обученности «уметь»

1. Сформулируйте порядок выбора структуры организации.
2. Дайте характеристику линейно – функциональной структуры.
3. Дайте характеристику линейной организационной структуры управления.
4. Дайте характеристику среды косвенного воздействия.
5. Дайте характеристику функциональной организационной структуры управления.
6. Проанализируйте зависимость организации от внешней среды. Характеристика среды прямого воздействия.
7. Проанализируйте процесс принятия управленческих решений: организационные решения (запрограммированные, незапрограммированные); подходы к принятию решений; информационные системы менеджмента.
8. Охарактеризуйте понятие вознаграждения и его виды.
9. Дайте определение понятию «стимулирование», имеет ли оно отличия с понятием «мотивация»?

13. Дайте характеристику Ситуационный и процессный подходы в менеджменте
14. Проанализируйте виды организационных структур управления, определите их преимущества и недостатки.
15. Проанализируйте принципы У. Тейлора, сделайте вывод об их применимости в управленческих процессах на предприятиях современной России.

Вопросы для проверки уровня обученности «владеть»
1. Ситуационная задача: Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам. Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.
1. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.
2. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:
о Уволить несогласного лидера;
о Проигнорировать его мнение;
о Привлечь на свою сторону;
о Прочее (обосновать).

2. Ситуационная задача: В коллективе отдела одного НИИ газовой промышленности за годы совместной работы сложились хорошие отношения между всеми членами коллектива. Отдел успешно справлялся с порученными заданиями. Определите:
• тип конфликта;
• состав конфликтующих сторон;
• поводы и истинные причины возникновения конфликтной ситуации;
• методы и конкретные пути разрешения конфликта.
3. Ситуационная задача: У сотрудника, который ранее давал отличные результаты, резко снизилась эффективность работы, при этом формально он выполняет свои обязанности. Чем может быть вызвана такая ситуация и каковы Ваши действия?

4. Ситуационная задача: Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

5. Ситуационная задача: Разработать карьерный план для менеджера по управлению персоналом. Проанализировать разделы карьерного плана.

6. Ситуационная задача: На складах одной из крупных компьютерных фирм скопилось значительное количество непроданных персональных компьютеров, что отрицательно сказывалось на рентабельности производства. Руководство фирмы поставило задачу резко сократить количество непроданных компьютеров. Аналитической группой было сгенерировано несколько альтернативных вариантов решения этой проблемы, среди которых было отобрано два основных:
1. Значительное снижение отпускной цены.
2. Обновление упаковки и заметное повышение продажной цены.
Задание: определите в общих чертах характер развития ситуации по первому и по второму сценариям. Какой сценарий развития ситуации вы считаете более предпочтительным?

7. Ситуационная задача: На предприятии в течение непродолжительного времени (несколько месяцев) произошли существенные изменения в составе работающих из-за 2-кратного увеличения численности персонала, перехода на пенсию многих ветеранов и прихода на предприятие молодых людей – выпускников вузов и лицеев. Это вызвало сбои в социальных связях и функциональном взаимодействии, напряженность в отношениях между старыми и новыми кадрами, отклонения от сформированных традиций, стали возникать межличностные и межгрупповые конфликты, которые ослабляют деловой настрой и сплоченность. Необходимо в данной ситуации осуществить выбор оптимальной технологии и последовательности этапов оздоровления социально-психологического климата в коллективе.

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
Вопросы для проверки уровня обученности «знать»
1. Группы в организации и их значимость: формальные и неформальные группы
2. Делегирование, ответственность и полномочия.
3. Методы принятия управленческих решений (количественные, качественные)
4. Модели принятия решений: физическая, аналоговая, математическая; теория игр, управления запасами, линейного программирования; имитационное моделирование, экономический анализ.
5. Понятие «Управленческая роль». Виды управленческих ролей.
6. Понятие власти, влияния, лидерства.
7. Принципы делегирования полномочий.
8. Способы регулирования конфликтов.
9. Этапы процесса контроля: выработка стандартов и критериев оценки; сопоставление результатов со стандартами; приятие необходимых корректирующих действий.
10. Характеристики эффективного контроля.
11. Характеристика функции – «Контроль».
12. Характеристика функции «планирование».
13. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.
14. Факторы, влияющие на эффективность работы группы в организации.

12. Проведите анализ степени конфликтности как показателя эффективности управления.
13. Выполните анализ стратегических альтернатив и выбор стратегии.
14. Приведите характеристики эффективного контроля. Охарактеризуйте поведенческие аспекты контроля.
15. Сформулируйте требования, предъявляемые к управленческим решениям.

Вопросы для проверки уровня обученности «владеть»

1. Ситуационная задача: У сотрудника, который ранее давал отличные результаты, резко снизилась эффективность работы, при этом формально он выполняет свои обязанности. Чем может быть вызвана такая ситуация и каковы Ваши действия?

2. Ситуационная задача: Фирма, специализирующаяся на производстве электронных приборов, отменила привилегии для всех руководящих сотрудников. Сотрудники, вне зависимости от занимаемого в фирме положения, пользуются общей столовой, автостоянкой. У руководителей нет отдельных кабинетов. Все рабочие места расположены в общем зале и разделены звуконепроницаемыми перегородками высотой полтора метра. Согласны ли Вы с практикой? Напишите ее положительные и отрицательные стороны.

3. Ситуационная задача: Цель задания: проверка знаний в области теоретических основ менеджмента. Содержание задания:
• дать определение понятий «менеджмент» и «управление», показать разницу между этими понятиями;
• указать основные категории менеджмента и дать им краткое определение;
• раскрыть содержание внутренней и внешней среды организации;
• перечислить основные закономерности менеджмента.
4. Ситуационная задача: Исходя из приведенных данных, проанализируйте деятельность трех управляющих, сформулируйте факторы, которые влияют на норму управляемости.
1. Сергей – управляющий в отделе обработки данных со штатом 18 сотрудников. 32 года. Предприимчив, дружелюбен, вызывает симпатию, прирожденный лидер.
2. Анна – заведующая бухгалтерским отделом со штатом из 4 сотрудников. Ей 42 года, достаточно осведомлена во всех функциях бухгалтерского дела. О ней хорошего мнения руководитель.
3. Александр – 48 лет. Руководит химической аналитической лабораторией со штатом 10 человек. Бывший военный. Решил попробовать свои силы в мире бизнеса. До сих пор ему сопутствовал успех в использовании его военной подготовки для восстановления порядка в отделах, дела которых пошатнулись от отсутствия ориентации и контроля.
Штат, которым каждый из них руководит:
1. Сергею подчиняются 18 служащих. Выполняемая ими работа носит по большей части рутинный характер. Задачи, которые необходимо решить, представлены на их компьютерных терминалах. Между сотрудниками часто невелико взаимодействие по работе, они редко чувствуют необходимость задать вопрос или обратиться друг к другу. Их взаимодействие с руководителем касается политики и методов организации в целом, а также событий, происходящих в целом в компании. Изредка приходится решать минимальные проблемы, связанные с дисциплиной.
2. У Анны четверо подчиненных, большинство из них обучались в школе бизнеса или получили какое-либо образование после окончания среднего специального учебного заведения. В их работе ежедневно не возникает много проблем, хотя иногда их дни заполнены распутыванием ошибок в распечатках. Работа этих служащих бухгалтеров довольно однообразна, не требует большой срочности. Они часто разговаривают друг с другом и, по-видимому, им приходится помогать друг другу всякий раз, когда происходит увеличение рабочей нагрузки.
3. У Александра десять подчиненных. Все учились в колледже, а некоторые – в аспирантуре. Каждый специалист работает совершенно независимо, развивая в значительной степени способность к суждениям и ответственность. По большей части они выглядят самостоятельными, предпочитающими работать в одиночку.

5. Ситуационная задача: При аудите системы управления установлено: руководство организации осуществляет генеральный директор; структура бухгалтерии представлена главным бухгалтером, бухгалтерами по учету материально-производственных запасов, расчетов, расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям, денежных средств; должностные инструкции работников бухгалтерии отсутствуют; наблюдается перераспределение должностных обязанностей между работниками бухгалтерии. В организации разработана и применяется учетная политика. В качестве приложений к учетной политике прилагаются рабочий план счетов и график документооборота. Последний не соблюдается. Отсутствуют трудовые договоры с работниками организации. В течение года пересматриваются должностные оклады работников организации на основании приказов руководителя организации. Список подотчетных лиц не утвержден. Наблюдается практика выдачи подотчетных сумм лицам, не отчитавшимся по ранее полученным подотчетным суммам. Имеются в наличии авансовые отчеты, не подписанные генеральным директором и главным бухгалтером. Проведите аудит эффективности системы управления в организации. Разработайте рекомендации по совершенствованию системы управления.

6. Ситуационная задача: Крупной европейской фармацевтической компании необходимо принять решение о выборе дальнейшей стратегии развития. Возможно принятие трех принципиально разных альтернативных вариантов решения этой важной управленческой проблемы. Первый альтернативный вариант решения. Цель компании - получение максимально возможной прибыли в возможно более короткие сроки. Для этого на четверть урезается программа по созданию новых видов продукции и на 30% сокращаются расходы на маркетинговое обеспечение торговых операций. Второй альтернативный вариант решения. Компания ставит перед собой цель обеспечить устойчивое положение в будущем. Для этого основные усилия сосредотачиваются на проведении НИОКР по созданию новых конкурентоспособных видов продукции. Третий альтернативный вариант решения. Целью компании является сочетание обеспечения рентабельности производства в настоящее время со значительными расходами на НИОКР для создания продукции, конкурентоспособной на рынках сбыта. Вопросы для анализа ситуации: 1. Проанализируйте возможные стратегические направления развития фармацевтической компании.
2. Какой из трех альтернативных вариантов возможного стратегического развития компании, подготовленных аналитиками, вы считаете наиболее приемлемым?

-количество уровней управления в организационной структуре
-число функциональных специалистов в структурном подразделении
-объем работ, за выполнение которых несет ответственность определенное лицо
7. Модель проблемной ситуации с учетом вероятности наступления событий, оценка результативности каждого этапа и взаимосвязи событий представляет собой метод…
-синектики
-мозгового штурма
-многомерных матриц
-«дерево решений»
8. Что является внутренним источником активности действий и поведения человека?
-Требования.
-Возможности.
-Противоречие.
-Потребности.
9. Выберите из нижеперечисленного социально-психологические методы управления:
-формирование должностной инструкции
-формирование организационной культуры
-материальное стимулирование
-распоряжение
10. Если главной задачей руководителя является строгий контроль и наблюдение за подчиненными, то он придерживается теории управления персоналом, которая относится к группе…
-смешанных теорий
-теорий человеческих отношений
-классических теорий
-теорий человеческих ресурсов
11. В чем основное отличие предварительного, текущего и заключительного контроля?
- В объеме.
- Во времени осуществления.
-В методах.
- В объеме и методах.
12.Каково оптимальное число подчиненных?
-Чем больше подчиненных, тем легче работать.
- 15 - 30 человек.
-7 - 12 человек.
-3 - 5 человек.
13.Какое вознаграждение наиболее ценится в современных условиях?
-Моральное.
- Выбранное самим работником.
- Материальное.
- Повышение по службе.
14.Заключительным этапом фазы подготовки управленческого решения является …
-постановка задачи
-выбор оптимального варианта решения
-разработка вариантов решения
-уяснение проблемы
15.Деятельность руководства по активизации работников и побуждению их эффективно трудиться для выполнения запланированных целей в менеджменте называется....
-мотивацией
-координацией
-контролем
-планированием
16. Внутриорганизационные процессы, формируемые и направляемые менеджментом, включают в себя три основных процесса: координация, принятие решений и …
-Мотивация
-Коммуникация
-Контроль
-планирование
17.В теории менеджмента решение, не зависящее от прошлого опыта, а основанное на объективном аналитическом процессе, является …
-интуитивным
-основанным на суждении
-рациональным
-аналитическим
18.В теории менеджмента под разработкой управленческого решения подразумевается…
-Формирование критерия выбора единственной альтернативы
-Выбор единственной альтернативы и числа возможных
-Описание проблемной ситуации
-Формирование перечня альтернатив
19. Если конкретного работника повышают в должности, что сопровождается более высоким уровнем оплаты труда, то такой вид карьеры называется _____ карьерой.
-специализированной
-ступенчатой

-рука
-воин
-купец
-деньги
21.Какой смысл вкладывается в слово «риск» при принятии решений?
-Степень значимости проблемы для общей деятельности фирмы.
-Степень влияния неправильно решенной проблемы на служебное положение руководителя.
-Уровень определенности, с которой можно прогнозировать результат.
-Уровень превышения своих полномочий.
22.Решения, основанные на суждениях - это выбор,
-сделанный только на основе ощущения того, что он правилен.
-сделанный в ситуации, которая в определенной мере нова, внутренне не структурирована или сопряжена с неизвестными факторами.
-обусловленный накопленным опытом.
-обусловленный знаниями или накопленным опытом.
23.Сколько человек (индивидуумов) минимально входит в организацию?
-Три.
-Четыре.
-Пять.
-Два.
24.Какому типу отношений соответствует взаимоотношения мастера и начальника цеха?
-Функциональные отношения.
- Материальные отношения.
- Линейные отношения.
- Отношения управленческого аппарата.

25.Финансовый план (роспись доходов и расходов на определенный срок), который служит руководством и средством контроля над будущими операциями, называется в менеджменте...
-бизнес-планом
-кэш-фло
-балансом
-бюджетом
26.Учение об общих законах управления в природе, обществе, живых организмах и машинах получило название…
-«менеджмент»
-«кибернетика»
-«этика»
-«семантика»
27.Сущность деятельности в сфере финансового менеджмента организации заключается в …
-управлении материальными потоками организации
-управлении финансовыми потоками организации
-управлении финансовой информацией
-проведении финансового анализа результатов деятельности организации
Вопросы для проверки уровня обученности «уметь»
28.Принятие управленческих решений в менеджменте можно охарактеризовать как ...
-связующий процесс и неотъемлемую часть процесса управления
-способ быстрой адаптации к изменяющимся условиям
-сознательный и целенаправленный выбор альтернативы
-формирование безальтернативного способа решения проблемы
29. К общим функциям менеджмента, характеризующим содержание управленческого труда, относятся …
-планирование, контроль
-подготовка производства, оперативное управление, координация
-распорядительство, организация, координация
-планирование, организация производства, реализация товаров
30.К основным функциям менеджмента, входящим в общепринятую классификацию, относятся …
-контроль
-планирование
-финансирование
-мотивация
31. К субъективным элементам организационной культуры относят…
-ритуал
-обряд
-символику
-внешний вид сотрудников
32. Потребностям реализации стратегии развития организации, работающей в относительно стабильной внешней среде, более соответствуют _____ и _____ структуры управления.
-линейно-штабные
-виртуальные
-линейно-функциональные
-многомерные
33. В зависимости от организации процесс принятия управленческих решений можно выделить следующие их типы:
 коллективное
 единоличное

 коллегиальное
 организационное
34. В Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений входят…
-объединения работодателей
-Правительство РФ
-политические партии
-благотворительные организации
35. В теории и практике менеджмента к слабоструктурированным относят следующие решения…
-Начисление оплаты труда
-Составление бухгалтерских отчетов
-Выход на новый рынок сбыта
-Совершенствование системы стимулирования персонала
36. В теории менеджмента для принятия управленческих решений в условиях неопределенности используют следующие критерии…
-Экономические
-Социальные
-Оптимизма
-Пессимизма
37. В теории менеджмента к основным методам поиска кадров относят …
-самопоявление кандидатов
-поиск кадров внутри организации
-поиск кадров с использованием средств массовой информации
-поиск кадров с использованием кадровых агентств
38. В теории менеджмента к централизованному типу относят следующие типы коммуникационных сетей ...
-«игрек» («У»)
-«колесо»
-«круг»
-«цепочка»
39. В теории менеджмента методами творческого поиска альтернатив являються…
-Индивидуальное решение
-«мозговая атака»
-Анализ документов
-Метод Дельфи
40. Согласно теории менеджмента к характеристикам харизмы руководителя относят...
-необычное дарование, которое достается человеку
-способность направлять и удерживать внимание окружающих к себе
-уровень его профессионализма
-компетентность руководителя в производственных вопросах

Вопросы для проверки уровня обученности «владеть»
41. Степень достижения социальных целей организации и персонала за более короткое время, меньшим числом работников или с меньшими финансовыми затратами отражает _____ эффективность управленческого решения:
42. Сопоставление фактически полученных результатов с запланированными - это элемент реализации_____ контроля в менеджменте.
43. Заполните пропуск. В соответствии с _____ подходом управленческая деятельность рассматривается не как ряд самостоятельных пунктов, а как серия непрерывных, взаимосвязанных действий, представляющих собой функции управления
44. Заполните пропуск. Функция контроллинга призвана обеспечивать методическую и_____ поддержку менеджмента в процессе планирования, контроля, анализа и принятия управленческих решений по всем функциональным сферам деятельности предприятия.
45. Установите соответствие вида эффективности деятельности организации и показателей, которыми она могла бы ...
-Внутренняя эффективность
-Внешняя эффективность
-Общая эффективность

• –производительность труда
• –рентабельность продаж на новом сегменте рынка
• ускорение складского документооборота в результате внедрения АСУП

46. Разместите в хронологическом порядке основные подходы и школы управления …
количественных методов
человеческих отношений
научного управления
административного управления

47. Расположите функции управления в соответствии с логическим порядком их осуществления относительно одного объекта
-контроль
-организация
-мотивация
-планирование

• премирование работника
• установка нового оборудования на предприятии

49. Установите соответствие между наименованием типа поведения менеджера и его характерными чертами.
-Менеджер-патерналист
-Менеджер-дипломат
-Менеджер-инноватор

• активно занимается внедрением инноваций в деятельность организации, считая их более эффективными, чем простую корректировку деятельности
• посвящает большую часть времени углублению деловых связей, заключению сделок, разрешению споров, улаживанию отношений с властями
• играет роль «главы семьи», по-отечески относится к работникам

50. Установите соотношение функциональных обязанностей топ-менеджеров и их процентное распределение в совокупном времени работы
-Запланированные заседания и встречи -> 58%
-Работа с бумагами -> 22%
-Незапланированные встречи -> 10%
-Разговоры по телефону -> 6%
-Поездки -> 4%
51. Поведение, ориентированное на контроль – это..
- действия подчиненных направленные на то, что хочет увидеть руководство при проверке их деятельности.
-ориентирование на заниженные цели.
- использование того, что контролеры не знают досконально деятельность подчиненных им сотрудников.
-ориентирование на завышенные цели.
52. Определите правильный порядок элементов модели мотивации поведения:
-поведение (действие)
-конечная цель (результат удовлетворения потребностей)
-потребность (недостаток в чем-либо)
-побуждение (мотивы)
53.В результате замены старого оборудования на новое, на приобретение которого было потрачено 500 тыс. рублей, прибыль организации выросла на 100 тыс. рублей. Кроме того, реализация старого оборудования принесла 30 тыс. рублей прибыли. Таким образом, эффективность реализованного управленческого решения составила (в процентах) …
-26
-32
-24
-18

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
Вопросы для проверки уровня обученности «знать»
54. Статус группы в менеджменте определяется…
-характером выполняемых работ
-эффективностью ее работы
-позицией формального лидера
-ролью, которая отведена ей в организации
55. Под самоменеджментом традиционно понимаются….
-построение деловой карьеры
-усилия менеджера по совершенствованию своей деятельности
-фейсбилдинг
-проектирование рабочего времени
56. Методы управления представляют собой способы
-воздействия субъекта управления на объект управления для достижения поставленных целей
-создания организаций и управления ими
-использования ресурсов организации
-применения знаний в области управления
57. Имидж менеджера выполняет функцию…
-Ускорения процесса коммуникаций
-Облегчения процесса принятия решений
-Стимула для саморазвития подчиненных
-Координация действий подчиненных
58. Власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера, является:
-харизматической
-принудительной
-экспертной
-диктаторской
59. Борьба за лидерство и распределение ролей между членами группы относится к такой стадии развития группы, как…
-начальная стадия формирования
-стадия наивысшей работоспособности и производительности
-внутригрупповой конфликт
-обеспечение сплоченности членов группы

-Официальная группа.
-Целевая группа.
61. Какой стиль управления характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия?
-Авторитарный стиль.
-Демократический стиль.
-Либеральный стиль.
-Консервативный стиль.
62. Каким термином определяется способность оказывать влияние на поведение группы?
-Руководство.
-Управление.
-Менеджмент.
-Лидерство.
63. Какими чертами характера должен обладать такой архетип управляющего «администратор»?
- Быть общительным и уметь вдохновлять людей на максимальную самоотдачу.
-Иметь аналитический склад ума.
-Методичность в работе, прогнозирование будущего
- Быть предельно объективным и полагаться на факты и логику.
64. Вторичный элемент процесса коммуникации ...
-источник.
- сообщение.
-информация.
- канал.
65.Что означает «принять решение»?
-Перебрать все возможные альтернативы.
- Перебрать несколько альтернатив, дающих наиболее эффективные возможности решения проблемы.
-выбрать возможную альтернативу.
- Отдать распоряжение к реализации конкретного плана.
66. Почему методы прямого принуждения и страха наказания постепенно вытесняются методами социального принуждения?
- Стало невыгодно содержать большой штат сотрудников.
- Трудно подготовить менеджера, способного эффективно их использовать.
- Рабочее движение добилось определенной защищенности рабочих от прямого принуждения.
- Механизм принуждения перестал обеспечивать развитие производства.

67. Чем характеризуется компромисс при принятии решения?
- Установление некоего среднего в результате спора двух сотрудников
- Уменьшением выгоды в одной области с целью уменьшения нежелательных последствий в другом.
- Принятием решения путем взаимных уступок, учитывающего мнения всех заинтересованных сторон.
- Уменьшением выгоды.

68. Каким термином обозначается более или менее длительный период скрытой, взаимной или односторонней неудовлетворенности взаимодействия подчиненных?
-Конфликтная ситуация.
-Трудовая ситуация.
-Напряженная ситуация.
-Экстремальная ситуация.
69. В процессе принятия управленческого решения на этапе «формирование целей» осуществляется ...
-установление перечня показателей деятельности
-установление фактических значений показателей
-установление перечня показателей деятельности и назначение нормативных значений показателей
-назначение нормативных значений показателей
70. В менеджменте_____ управленческого решения появляется в четком указании: кто, что и когда должен выполнить.
-обоснованность
-эффективность
-правомочность
-конкретность
71. Первым этапом решения вопросов разработки графика подготовки конкретных лиц, намечаемых к возможности продвижения по службе или переводу на другие должности, является
- установление, какие способности и навыки требуются для выполнения обязанностей на всех линейных и штабных должностях в организации.
- выяснение, кто из руководителей обладает наиболее подходящей квалификацией для занятия тех или иных должностей.
- выяснение, кто из руководителей нуждается в обучении и переподготовке.
- определение организацией способностей своих менеджеров посредством оценки результатов ее деятельности.
72. В теории менеджмента при выборе альтернатив в процессе принятия решений применяются подходы, основанные на ...
-мозговом штурме
-количественных методах (моделировании)
-управлении по целям
-эксперименте
73. Под самоменеджментом традиционно понимаются(-ется):

-проектирование рабочего времени

74. Поступательное движение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью, называется в менеджменте термином …
-«деловая карьера»
-«маркетинг личности»
-«самоменеджмент»
-«самоменеджмент»
-«повышение квалификации»
75. Теории мотивации в менеджменте основываются на использовании понятия о ...
-делегировании полномочий
-полномочиях
-потребностях
-ответственности
76. Умение управлять собой, рациональная организация процесса управления в целях оптимизации использования ресурса времени, в менеджменте называется термином…
-«метод управления»
-«функции управления»
-«имидж менеджера»
-«самоменеджент»
77. В зависимости от того, насколько организация адаптивна к изменениям в окружении, выделяют два типа управления организацией\:_____ и органический типы.
-механистический
-многомерный
-партисипативный
-эдхократический

Вопросы для проверки уровня обученности «уметь»
78. Согласно теории менеджмента руководитель, придерживающийся авторитарного стиля управления, использует власть, основанную на …
-принуждении
-компромиссе
-убеждении
-вознаграждении

79. К элементам имиджа руководителя, придерживающегося авторитарного стиля управления, в менеджменте относят …
-Строгий деловой костюм
-Доброжелательную атмосферу общения
-Яркие краски в одежде
-Классически стиль кабинета

80. К инструментам самопознания относятся…
-анкетирование
-концентрация
-интервьюирование
-созерцание
81.В теории менеджмента основаны на достижении временного результата такие виды разрешения конфликтов, как …
-сотрудничество
-компромисс
-избегание
-подавление
82.В практике менеджмента к обязательным квалификационным характеристикам претендента на руководящую должность относят…
-профильное высшее образование
-опыт работы выше 3 лет
-опыт работы в разных отраслях
-наличие водительских прав
83.Согласно теории менеджмента либеральный стиль управления предполагает, что деятельность руководителя характеризуется следующими особенностями...
-ориентацией на результаты деятельности
-единоличным принятием решений
-избеганием принятия решений
-осуществлением формального контроля
84.Согласно теории менеджмента интегративная функция конфликта включает...
-усиление инновационной деятельности
-группообразование, усиление взаимодействия
-изменение соотношений индивидуальных и групповых интересов
-расширение информационного потенциала сторон
85.В мировой практике менеджмента выделяют такие группы теорий мотивации, как …
-количественные

-удовлетворительность партнеров по коммуникации
-точность формулировок
-идентичность смысла принятого сообщения смыслу посланного сообщения
87. К основным составляющим самоменеджмента в деятельности руководителя относятся…
-самоконтроль
-самоорганизация
-самоустранение
-самоограничение
88. К традиционно-стереотипным методам принятия управленческих решений относятся…
-метод эмпатии
-метод симпозиума
-«мозговой штурм»
-метод собраний-совещаний

89.К экономическим методам разработки управленческого решения относят …

-анализ потребностей работников
-метод опросного листа
-определение суммы страхования рисков деятельности предприятия
-анализ безубыточности производства

90.Назовите методы, входящие в группу организационно- регламентирующих методов управления
-премирование
-убеждение
-инструкция
-приказ

91.Недостатками набора персонала из внешних источников являются…
-более высокие затраты на привлечение кадров
-длительный период адаптации
-снижение активности рядового работника
-широкие возможности выбора

92.Обязательным условием эффективной координации в менеджменте является …
-наличие обратной связи
-мотивация персонала
-анализ результатов деятельности предприятия
-линейная организационная структура

93.Организации пришлось снизить цену на свой продукт и перейти в другой сегмент рынка после того, как на рынок вышли конкуренты с технологически новой моделью продукта. В этой ситуации на деятельность нашей организации повлияли такие факторы внешней среды, как…
-маркетинговая стратегия нашей организации
-цена на продукт
-поведение конкурентов
-изменение технологии

94.Относительно деятельности фирмы с точки зрения источника возникновения риски подразделяются на…
-внутренние
-некоммерческие
-внешние
-коммерческие

95.Согласно практике менеджмента, слабоструктурированные управленческие решения принимают в ситуациях, характеризующихся…
-Повторяемость процессов
-Новизной, многообразием влияющих факторов
-Неполнотой или недостоверностью информации
-Детерминированностью объекта управления, стабильностью влияющих факторов

96.Согласно теории менеджмента власть принуждения основана на вере исполнителя в то, что…
-Руководитель имеет возможность удовлетворить его насущную потребность
-Руководитель может наказывать
-Власть всегда требует подчинения
-Руководитель может лишить его насущной потребности

97.Согласно теории менеджмента методы, основанные на «здравом смысле», соответствуют следующим утверждениям…
-Решение выбирают из информационных массивов
-Решение принимаются коллективно
-Решения базируются на логических суждениях

98.Согласно теории менеджмента объективная составляющая управленческого решения предполагает ...
-учет фактического состояния объекта управления
-преобладающее влияние личных предпочтений
-возрастание роли неформальных групп
-моделирование ситуации

99.Согласно теории менеджмента субъективная составляющая управленческого решения может проявляться в следующем…
-Перестраховка, сверхвысокая мотивация
-Построение моделей ситуации
-Формулирование логических доводов
-Предвзятость

Вопросы для проверки уровня обученности «владеть»
100. Установите соответствие между стилем управления и их сущностью:
-Авторитарный стиль управления -> руководитель определяет не только содержание заданий, но и конкретные способы их выполнения, предпочтения отдается наказаниям, жесткому тону, дистанцированию с подчиненными
-Либеральный стиль
-Демократический стиль управления
• руководитель ставит перед исполнителями проблему, создает необходимые организационные условия, задает границы решения, а сам выполняет функции арбитра, эксперта и оценщика
• руководитель доверяет подчиненным по большинству решаемых проблем, прислушивается к советам, поддерживает с подчиненными полуофициальными отношения

101.Установите соответствие между преобладающим типом мотивации и стилем менеджмента страны, где он используется в управленческой практике.
-Мотивация работы на фирму, формирование корпоративного сознания
-Мотивация конкретных работников на основе экономических и нематериальных стимулов
-Мотивации конкретных работников материальными стимулами на основе субъективного мнения руководителей
• менеджмент в России
• менеджмент в США
• менеджмент в Японии
• менеджмент в Китае

102.Установите соответствие между характеристикой делового стиля и его видом.
-Стиль, который характеризуется поддержанием дистанции и подчеркиванием превосходства
-Стиль, предусматривающий равноправие участников и неформализацию общения
-Стиль, в котором характер общения определяется конкретной сложившейся ситуацией
• проблемно-целевой
• авторитарный
• демократический
• профессиональный
• либеральный
103.Установите правильную последовательность этапов модели конфликта как процесса

управление конфликтом
возможность разрастания конфликта
реакция на конфликтную ситуацию
конфликтная ситуация
инцидент

104.Установите последовательность работ на фазе подготовки управленческого решения

-анализ исходной ситуации
-уяснение проблемы
-разработка вариантов решения
-постановка задачи
105.В процессе управленческого контроля количественно определяют полученный эффект с помощью _____ эффективности
106.Если работник составляет материальный баланс сборочного цеха, он реализует _____ метод управления.
107.Заполните пропуск . В менеджменте для того, чтобы управленческое решение считалось _____, оно должно приниматься лицом, имеющим на это законное основание.

6.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)
Учебным планом не предусмотрено

6.6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Методические рекомендации по работе с конспектом лекций

Просмотрите конспект сразу после занятий. Пометьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю. Каждую неделю рекомендуется отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.
Работа с рекомендованной литературой:
При работе с основной и дополнительной литературой целесообразно придерживаться такой последовательности. Сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале, понять общий смысл прочитанного. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение приносит пользу и становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др. Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать. План – это схема прочитанного материала, перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов: - план-конспект – это развернутый детализированный план, в котором по наиболее сложным вопросам даются подробные пояснения, - текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника, - свободный конспект – это четко и кратко изложенные основные положения в результате глубокого изучения материала, могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом, - тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает ответ по изучаемому вопросу. В процессе изучения материала источника и составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым и удобным для работы.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Практические занятия представляют особую форму сочетания теории и практики. Их назначение – углубление проработки теоретического материала предмета путем регулярной и планомерной самостоятельной работы студентов на протяжении всего курса. Процесс подготовки к практическим занятиям включает изучение нормативных документов, обязательной и дополнительной литературы по рассматриваемому вопросу. Непосредственное проведение практического занятия предполагает, например: индивидуальные выступления студентов с сообщениями по какому-либо вопросу изучаемой темы; фронтальное обсуждение рассматриваемой проблемы, обобщения и выводы; решение задач и упражнений по образцу; решение вариантных задач и упражнений; решение ситуационных производственных (профессиональных) задач; проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности. выполнение контрольных работ; работу с тестами. При подготовке к практическим занятиям студентам рекомендуется: внимательно ознакомиться с тематикой практического занятия; прочесть конспект лекции по теме, изучить рекомендованную литературу; составить краткий план ответа на каждый вопрос практического занятия; проверить свои знания, отвечая на вопросы для самопроверки; если встретятся незнакомые термины, обязательно обратиться к словарю и зафиксировать их в тетради. Все письменные задания выполнять в рабочей тетради. Практические занятия развивают у студентов навыки самостоятельной работы по решению конкретных задач.

Методические рекомендации по подготовке к лабораторным работам

Лабораторные работы представляют одну из форм освоения теоретического материала с одновременным формированием практических навыков в изучаемой дисциплине. Их назначение – углубление проработки теоретического материала, формирование практических навыков путем регулярной и планомерной самостоятельной работы студентов на протяжении всего курса. Процесс подготовки к лабораторным работам включает изучение нормативных документов, обязательной и дополнительной литературы по рассматриваемому вопросу. Непосредственное проведение лабораторной работы предполагает: изучение теоретического материала по теме лабораторной работы (по вопросам изучаемой темы); выполнение необходимых расчетов и экспериментов; оформление отчета с заполнением необходимых таблиц, построением графиков, подготовкой выводов по проделанным экспериментам и теоретическим расчетам; по каждой лабораторной работе проводится контроль: проверяется содержание отчета, проверяется усвоение теоретического материала. Контроль усвоения теоретического материала является индивидуальным.

Методические указания по выполнению отчёта к лабораторным работам

Основным требованием по выполнению лабораторных и практических работ является полное исчерпывающее описание всей проделанной работы, позволяющее судить о полученных результатах, степени выполнения и профессиональной подготовки студентов.
Методические указания обеспечивают комплексный подход в учебной работе студентов, единство и преемственность требований к оформлению результатов работы на разных этапах обучения. С единых позиций приведены основные требования по структуре, оформлению и содержанию отчета по лабораторным и практическим работам.
Структура отчёта:
- цель работы;
- краткие теоретические сведения;

- ход выполнения работы;
- выводы.
Дополнительными элементы:
- приложения;
- библиографический список.
Требования к содержанию отчёта:
1. Титульный лист
В верхнем поле листа указывают полное наименование учебного заведения.
В среднем поле указывается вид работы, в данном случае лабораторная или практическая работа с указанием курса, по которому она выполнена, и ниже ее название. Название работы приводится без слова тема и в кавычки не заключается.
Далее ближе к правому краю титульного листа указывают фамилию, инициалы и группу учащегося, выполнившего работу, а также фамилию, инициалы преподавателя, принявшего работу.
В нижнем поле листа указывается место выполнения работы и год ее написания (без слова год).
2. Цель работы должна отражать тему работы, а также конкретные задачи, поставленные студенту на период выполнения работы. По объему цель работы в зависимости от сложности и многозадачности работы составляет от нескольких строк до 0,5 страницы.
3. Краткие теоретические сведения. В этом разделе излагается краткое теоретическое описание изучаемой в работе темы. Материал раздела не должен копировать содержание методического пособия или учебника по данной теме, а ограничивается изложением основных понятий, требующихся для дальнейшей обработки полученных результатов. Объем литературного обзора не должен превышать 1/3 части всего отчета.
4. Ход выполнения работы. В данном разделе подробно излагается методика выполнения работы, процесс получения данных и способ их обработки. Если используются стандартные пакеты компьютерных программ для обработки экспериментальных результатов, то необходимо обосновать возможность и целесообразность их применения, а также подробности обработки данных с их помощью.
5. Выводы по работе - кратко излагаются результаты работы, полученные в результате выполнения работы, а также краткий анализ полученных результатов.
Отчет по лабораторной работе оформляется на листе формата А4. Допускается оформление отчета по лабораторной работе в электронном виде средствами Microsoft Office. Текст работы должен быть напечатан через полтора интервала шрифтом Times New Roman, кегль – 12. Поля должны оставаться по всем четырем сторонам печатного листа: левое – не менее 30 мм, правое – не менее 10, нижнее – не менее 20 и верхнее – не 15 мм.
Для защиты лабораторной работы студент должен подготовить отчет, провести самостоятельную работу, иметь отметку о проверенном отчете.
Результаты определяются по пятибалльной системе оценок.

Методические рекомендации по выполнению реферата

Реферат – письменная работа объемом 8–10 страниц. Это краткое и точное изложение сущности какого-либо вопроса, темы. Тему реферата студент выбирает из предложенных преподавателем или может предложить свой вариант. В реферате нужны развернутые аргументы, рассуждения, сравнения. Содержание темы излагается объективно от имени автора. Функции реферата. Информативная, поисковая, справочная, сигнальная, коммуникативная. Степень выполнения этих функций зависит от содержательных и формальных качеств реферата и для каких целей их использует. Требования к языку реферата. Должен отличаться точностью, краткостью, ясностью и простотой.
Структура реферата:
1. Титульный лист
2. Оглавление (на отдельной странице). Указываются названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.
3. Введение. Аргументируется актуальность исследования, т.е. выявляется практическое и теоретическое значение данного исследования. Далее констатируется, что сделано в данной области предшественниками, перечисляются положения, которые должны быть обоснованы. Обязательно формулируются цель и задачи реферата.
4. Основная часть. Подчиняется собственному плану, что отражается в разделении текста на главы, параграфы, пункты. План основной части может быть составлен с использованием различных методов группировки материала. В случае если используется чья-либо неординарная мысль, идея, то обязательно нужно сделать ссылку на того автора, у кого взят данный материал.
5. Заключение. Последняя часть научного текста. В краткой и сжатой форме излагаются полученные результаты, представляющие собой ответ на главный вопрос исследования.
6. Приложение. Может включать графики, таблицы, расчеты.
7. Библиография (список литературы). Указывается реально использованная для написания реферата литература. Названия книг располагаются по алфавиту с указанием их выходных данных. Общие требования к построению, содержанию и оформлению».
При проверке реферата оцениваются:
- знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей;
- характеристика реализации цели и задач исследования;
- степень обоснованности аргументов и обобщений;
- качество и ценность полученных результатов;
- использование литературных источников;
- культура письменного изложения материала;
- культура оформления материалов работы.
Правила написания научных текстов (реферат, дипломная работа):
Здесь приводятся рекомендации по консультированию студентов относительно

данного вида самостоятельной работы. Во время консультаций руководителю следует предложить к обсуждению следующие вопросы.
• Какова истинная цель Вашего научного текста – это поможет Вам разумно распределить свои силы и время.
• Важно разобраться, кто будет «читателем» Вашей работы.
• Начинать писать серьезную работу следует не раньше, чем возникнет ощущение, что по работе с источниками появились идеи, которыми можно поделиться.
• Должна быть идея, а для этого нужно научиться либо относиться к разным явлениям и фактам несколько критически (своя идея – как иная точка зрения), либо научиться увлекаться какими-то известными идеями, которые нуждаются в доработке (идея – как оптимистическая позиция и направленность на дальнейшее совершенствование уже известного).
• Писать следует ясно и понятно, стараясь основные положения формулировать четко и недвусмысленно, а также стремясь структурировать свой текст.
• Объем текста и различные оформительские требования во многом зависят от принятых в конкретном учебном заведении порядков.

Методические рекомендации по выполнению контрольных работ

Контрольная работа выполняется по вариантам. На бланке указывается факультет, курс, группа, ФИО студента. Вопросы строятся на основе тестовых и ситуативных заданий. В тестовых заданиях, выбирается правильный(ые) ответ(ы). При решении ситуативных заданий выбирается правильная последовательность действий в рассматриваемой ситуации. Проверка контрольной работы позволяет выявить и исправить допущенные студентами ошибки, указать, какие вопросы дисциплины ими недостаточно усвоены и требуют доработки. Студент должен внимательно ознакомиться с письменными замечаниями преподавателя и приступить к их исправлению, для чего еще раз повторить соответствующий материал.

Методические рекомендации по подготовке к коллоквиуму

Коллоквиумом называется собеседование преподавателя и студента по заранее определенным контрольным вопросам. Целью коллоквиума является формирование у студента навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. На коллоквиум выносятся крупные, проблемные, нередко спорные теоретические вопросы. Упор делается на монографические работы профессора-автора данного спецкурса. От студента требуется:
- владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;
- знание разных точек зрения, высказанных в научной литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;
- наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.
Коллоквиум - это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний студентов, так как в ходе собеседования преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у студента в процессе изучения данного источника. Однако коллоквиум не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у студента стремление к чтению дополнительной социологической литературы. Подготовка к коллоквиуму начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения и объясняет процедуру проведения коллоквиума. Как правило, на самостоятельную подготовку к коллоквиуму студенту отводится 3-4 недели. Методические указания состоят из рекомендаций по изучению источников и литературы, вопросов для самопроверки и кратких конспектов ответа с перечислением основных фактов и событий, относящихся к пунктам плана каждой темы. Это должно помочь студентам целенаправленно организовать работу по овладению материалом и его запоминанию. При подготовке к коллоквиуму следует, прежде всего, просмотреть конспекты лекций и практических занятий и отметить в них имеющиеся вопросы коллоквиума. Если какие-то вопросы вынесены преподавателем на самостоятельное изучение, следует обратиться к учебной литературе, рекомендованной преподавателем в качестве источника сведений.
Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым студентом или беседы в небольших группах (2-3 человека). Обычно преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, проверяет конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания. По итогам коллоквиума выставляется дифференцированная оценка по пятибалльной системе.

Методические рекомендации по устному опросу/самоподготовке

После изучения определенной темы по записям в конспекте и учебнику, а также решения достаточного количества соответствующих задач на практических занятиях и самостоятельно студенту рекомендуется, используя лист опорных сигналов, воспроизвести по памяти определения, выводы формул, формулировки основных положений и доказательств. В случае необходимости следует рекомендовать еще раз внимательно разобраться в материале. Иногда недостаточность усвоения того или иного вопроса выясняется только при изучении дальнейшего материала. В этом случае надо вернуться назад и повторить плохо усвоенный материал. Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать задачи или пройти тестирование по пройденному материалу. Однако преподавателю следует помнить, что правильное решение задачи может получиться в результате применения механически заученных формул без понимания сущности теоретических положений.

Методические рекомендации по подготовке к семинарским занятиям

Одним из видов внеаудиторной самостоятельной работы является подготовка к семинарским занятиям. Семинар – форма учебно-практических занятий, при которой студенты обсуждают сообщения, доклады и рефераты, выполненные ими по результатам учебных или научных исследований под руководством преподавателя. Преподаватель в этом случае является координатором обсуждений темы семинара, подготовка к которому является обязательной. Поэтому тема семинара и основные источники обсуждения предъявляются до обсуждения для детального ознакомления, изучения. Цели обсуждений направлены на формирование навыков профессиональной полемики и закрепление обсуждаемого материала. Семинар – это такая форма организации обучения, при которой на этапе подготовки доминирует самостоятельная работа учащихся с учебной литературой и другими дидактическими средствами над серией вопросов, проблем и задач, а в процессе семинара идут активное обсуждение, дискуссии и выступления учащихся, где они под руководством преподавателя делают обобщающие выводы и заключения. Семинар предназначен для углубленного изучения дисциплины, овладения методологией научного познания, то главная цель семинарских занятий – обеспечить студентам возможность овладеть навыками и умениями использования теоретического знания применительно к особенностям изучаемой отрасли.

Методические рекомендации по подготовке к эссе

Одним из видов самостоятельной работы студентов является написание творческой работы по заданной либо согласованной с преподавателем теме. Творческая работа (эссе) представляет собой оригинальное произведение объемом 500-700 слов, посвященное какой-либо значимой классической либо современной проблеме в определенной теоретической и практической области. Творческая работа не является рефератом и не должна носить описательный характер, большое место в ней должно быть уделено аргументированному представлению своей точки зрения студентами, критической оценке рассматриваемого материала и проблематики, что должно способствовать раскрытию творческих и аналитических способностей. Цели написания эссе – научиться логически верно и аргументировано строить устную и письменную речь; работать над углублением и систематизацией своих философских знаний; овладеть способностью использовать основы знаний для формирования мировоззренческой позиции. Приступая к написанию эссе, изложите в одном предложении, что именно вы будете утверждать и доказывать (свой тезис).

Методические рекомендации по подготовке к докладу

Для подготовки доклада необходимо выбрать актуальную тему. Желательно, чтобы тема была интересна докладчику и вызывала желание качественно подготовить материалы. Подготовка доклада предполагает: определение цели доклада; подбор необходимого материала, определяющего содержание доклада; составление плана доклада, распределение собранного материала в необходимой логической последовательности.
Композиция доклада имеет вступление, основную часть и заключение.
Вступление должно содержать: название доклада; сообщение основной идеи; современную оценку предмета изложения; краткое перечисление рассматриваемых вопросов; интересную для слушателей форму изложения. Основная часть, в которой необходимо раскрыть суть темы, обычно строится по принципу отчёта. Задача основной части: представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой.
Заключение – чёткое обобщение и краткие выводы по излагаемой теме.

Методические рекомендации по подготовке к собеседованию

Собеседование – средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.
Цель собеседования: проверка усвоения знаний; умений применять знания; сформированности профессионально значимых личностных качеств.
Подготовка к собеседованию предполагает повторение пройденного материала и приобретение навыка свободного владения терминологией и фактическими данными по определенному разделу дисциплины.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию/ итоговому тестированию

Тестирование/итоговое тестирование – это система стандартизированных заданий, определенного содержания и упорядоченных в рамках определенной стратегии предъявления, позволяющая качественно оценить структуру и эффективно измерить уровень знаний, умений и навыков по учебной дисциплине (разделу). Тестирование позволяет оценить у студентов уровень знаний фактического материала, умения логически мыслить, способности к рефлексии и творческому подходу к решению поставленной задачи на каждом этапе их обучения.
При самостоятельной подготовке к тестированию студенту необходимо:
- четко выяснить все условия тестирования заранее (сколько тестов будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов);
- проконсультироваться с преподавателем по вопросу выбора учебной литературы;
- проработать информационный материал по разделу дисциплине;
- конспективно выписать из соответствующих разделов учебной дисциплины основные понятия, ключевые идеи, теоретические концепции и подходы;
- повторить теоретический материал лекций, самостоятельно изученной учебной и научной литературы, семинарских занятий.

При выполнении тестовых заданий рекомендуется:
- внимательно полностью прочитать вопрос и предлагаемые варианты ответов, выбрать правильные из них (их может быть несколько);
- при затруднении при ответе на сложный для студента вопрос целесообразно переходить к другим вопросам теста. По завершению ответов на все последующие вопросы теста необходимо вернуться к трудному вопросу и дать на него продуманный ответ;
- по окончании тестирования следует проверить правильность данных ответов на вопросы теста, чтобы избежать механических ошибок.

Методические рекомендации по подготовке к экзамену

Изучение многих общепрофессиональных и специальных дисциплин завершается экзаменом. Подготовка к экзамену способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На экзамене студент демонстрирует то, что он приобрел в процессе обучения по конкретной учебной дисциплине. Экзаменационная сессия – это серия экзаменов, установленных учебным планом. Между экзаменами интервал 2-4 дня, в течение студент систематизирует уже имеющиеся знания. На консультации перед экзаменом студенты должны быть ознакомлены с основными требованиями и получить ответы на возникающие в процессе подготовки вопросы. Необходимо ориентировать студентов на систематическую подготовку к занятиям в течение семестра, что позволит использовать время экзаменационной сессии для систематизации знаний.

Методические рекомендации по подготовке к зачету/ зачету с оценкой

В ходе подготовки к зачету/зачету с оценкой студент, в первую очередь, должен систематизировать знания, полученные в ходе изучения дисциплины. К зачету/зачету с оценкой необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:
- программой дисциплины;
- перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- учебниками, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету/зачету с оценкой.
После этого у обучающихся должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и лабораторных занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета/зачета с оценкой.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература	
7.1.1. Основная литература	
Л.1.1	Цветков А. Н. Основы менеджмента [Электронный ресурс]:. - Санкт-Петербург: Лань, 2021. - 192 с. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/156404
Л.1.2	Сафронова Н.Е. Основы менеджмента. Курс лекций [Электронный ресурс]:Учебно-методическое пособие. - Москва: Русайнс, 2023. - 57 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/949904
Л.1.3	Сетков В.И. Менеджмент [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: КноРус, 2023. - 149 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/949739
Л.1.4	Бездудная А.Г., Зинчик Н.С., Кадырова О.В., Погорельцев А.С., Растова Ю.И., Смирнов Р.В., Тютикова И.Б., Юдин Д.С., Бездудная А.Г. Менеджмент [Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: КноРус, 2023. - 254 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/947401
Л.1.5	Астафьева О.В. Менеджмент [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: Русайнс, 2023. - 190 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/947434
Л.1.6	Трачук А.В., Саяпина К.В., Астафьева О.В., Волков Л.В., Жидиков В.В., Илькевич С.В., Кузин Д.В., Линдер Н.В., Налбандян Г.Г., Обыденов А.Ю., Тарасов И.В., Трифонов П.В., Устинова О.Е., Харитонова Е.Н., Чемоданова О.Н., Трачук А.В., Саяпина К.В. Менеджмент [Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: КноРус, 2023. - 493 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/947541
Л.1.7	Зарецкий А.Д., Иванова Т.Е. Менеджмент [Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: КноРус, 2023. - 267 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/947724
Л.1.8	Казначевская Г.Б. Менеджмент [Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: КноРус, 2023. - 240 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/948590
Л.1.9	Попов В.Н., Касьянов В.С., Савченко И.П. Системный анализ в менеджменте [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: КноРус, 2023. - 297 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/946954
7.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение в том числе отечественного производства	
7.2.1	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Расширенный Russian Edition
7.2.2	Microsoft Office 2013 Pro Plus

7.2.3	Microsoft Windows 10 Pro
7.3. Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных систем и ресурсов сети Интернет	
7.3.1	Электронно-библиотечная система "Лань". Режим доступа: https://e.lanbook.com/
7.3.2	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека онлайн". Режим доступа: https://biblioclub.ru/
7.3.3	Электронно-библиотечная система "BOOK.ru". Режим доступа: https://book.ru/
7.3.4	Электронно-библиотечная система "Юрайт". Режим доступа: https://biblio-online.ru/
7.3.5	Электронные библиотеки, словари, энциклопедии. Режим доступа: https://gigabaza.ru/
7.3.6	Аналитический еженедельник «КоммерсантЪ-Власть». Режим доступа: http://www.kommersant.ru/vlast
7.3.7	Библиотека Гумер - гуманитарные науки. Режим доступа: http://www.gumer.info/
7.3.8	Большой экономический словарь онлайн. Режим доступа: https://rus-big-economic-dict.slovaronline.com/
7.3.9	Научная электронная библиотека "eLIBRARY.RU". Режим доступа: https://www.elibrary.ru/
7.3.10	Научная электронная библиотека "КиберЛенинка". Режим доступа: https://cyberleninka.ru/
7.3.11	Сайт национального открытого университета "ИНТУИТ". Режим доступа: https://intuit.ru/
7.3.12	Федеральный образовательный портал "Экономика. Социология. Менеджмент". Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/
7.3.13	Административно-управленческий портал AUP.Ru. Режим доступа: http://www.aup.ru/
7.3.14	Федеральный образовательный портал "ЭКОНОМИКА-СОЦИОЛОГИЯ-МЕНЕДЖМЕНТ". Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/
7.3.15	ПЛАТФОРМА ОНЛАЙН-ОБРАЗОВАНИЯ «РАЗУМ». Режим доступа: https://razoom.mgutm.ru/

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1	Адрес: 215119, Смоленская область, Вяземский район, город Вязьма, ул. Ленина, д. 77: аудитория 18-1311 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; занятий семинарского типа; для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); для проведения групповых и индивидуальных консультаций; для текущего контроля и промежуточной аттестации : Рабочие места обучающихся; Рабочее место преподавателя; Классная доска; Учебно-наглядные пособия
8.2	Адрес: 215119, Смоленская область, Вяземский район, город Вязьма, ул. Ленина, д. 77: аудитория 18-1302 - Лаборатория Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; занятий семинарского типа, лабораторных и практических занятий; для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); для проведения групповых и индивидуальных консультаций; для текущего контроля и промежуточной аттестации : Рабочее место преподавателя; маркерная доска; 10 рабочих мест обучающихся, оснащенных ПЭВМ с подключением к сети интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду;
8.3	Адрес: 215119, Смоленская область, Вяземский район, город Вязьма, ул. Ленина, д. 77: аудитория 18-1216 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; занятий семинарского типа; для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); для проведения групповых и индивидуальных консультаций; для текущего контроля и промежуточной аттестации : Рабочие места обучающихся; Рабочее место преподавателя; Классная доска

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями осуществляется в соответствии с «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Студенты с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных студентов, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала. Подбор и разработка учебных материалов производится с учетом индивидуальных особенностей. Предусмотрена возможность обучения по индивидуальному графику, при составлении которого возможны различные варианты проведения занятий: в академической группе и индивидуально, на дому с использованием дистанционных образовательных технологий.

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд. экон. наук, доц. Кораблева Г.В._____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры
Технологии продуктов питания, предпринимательства и экономики
Протокол от __ _____ 2025 г. № __
Зав. кафедрой Степаненкова Людмила Николаевна_____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры
Системной автоматизации и информационных технологий
Протокол от __ _____ 2025 г. № __
Зав. кафедрой Морозов Сергей Михайлович _____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд. экон. наук, доц. Кораблева Г.В._____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры
Технологии продуктов питания, предпринимательства и экономики
Протокол от __ _____ 2026 г. № __
Зав. кафедрой Степаненкова Людмила Николаевна_____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры
Системной автоматизации и информационных технологий
Протокол от __ _____ 2026 г. № __
Зав. кафедрой Морозов Сергей Михайлович _____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд. экон. наук, доц. Кораблева Г.В._____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры
Технологии продуктов питания, предпринимательства и экономики
Протокол от __ _____ 2027 г. № __
Зав. кафедрой Степаненкова Людмила Николаевна_____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры
Системной автоматизации и информационных технологий
Протокол от __ _____ 2027 г. № __
Зав. кафедрой Морозов Сергей Михайлович _____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд. экон. наук, доц. Кораблева Г.В._____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры
Технологии продуктов питания, предпринимательства и экономики
Протокол от __ _____ 2028 г. № __
Зав. кафедрой Степаненкова Людмила Николаевна_____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры
Системной автоматизации и информационных технологий
Протокол от __ _____ 2028 г. № __
Зав. кафедрой Морозов Сергей Михайлович _____