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
«21» апреля 2025 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.О.03.06 ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ МОДУЛЬ Теория менеджмента

Кафедра:	Технологии продуктов питания, предпринимательства и экономики
Направление подготовки:	38.03.01 Экономика
Направленность (профиль):	Финансы и бизнес-аналитика
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очно-заочная
Год набора:	2025
Общая трудоемкость:	144 часов/4 з.е.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 00b895e5d3e87e5e81c0f723de8ac92877
Действителен: с 06.08.2024 по 30.10.2025
Владелец: **Коржикова Надежда Сергеевна**
Должность: **Директор**

Вязьма, 2025 г.

Программу составил(и):
доц. Мельникова Е.Н.
канд. экон. наук доц Михалёва Н. А.
канд. соц. наук доц. Денисенко С. Е.

Рабочая программа дисциплины (модуля)
"Теория менеджмента"
разработана составлена на основании учебного плана, утвержденного ученым советом 27 марта 2025 г. протокол № 9 в соответствии
с ФГОС ВО Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 954)

Руководитель ОПОП
канд. экон. наук, доцент Кучерова Е.Н._____ _____

Рабочая программа обсуждена на заседании обеспечивающей кафедры
Технологии продуктов питания, предпринимательства и экономики
Протокол от 11 апреля 2025 г. № 9
Зав. кафедрой Степаненкова Людмила Николаевна _____ _____

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:

формирование у обучающихся основополагающих представлений об управлении социально-экономическими системами и об эволюции этих представлений, способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций профессиональной значимости принимаемых решений.

1.2. Задачи:

- изучение основных теоретических вопросов определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимальных способов их решения;
- рассмотрение существующего российского и зарубежного практического опыта по управлению организацией.

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

Цикл (раздел) ОП: Б1.О

Дисциплина относится к обязательной части ОПОП и обязательна для освоения.

Связь с последующими дисциплинами (модулями), практиками

№ п/п	Наименование	Семестр	Шифр компетенции
1	Финансы организаций	4	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
2	Налоги и налогообложение	5	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
3	Технологическая (проектно-технологическая) практика	6	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3, ОПК-5.1, ОПК-5.2, ОПК-5.3, УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3, УК-10.1, УК-10.2, УК-10.3, ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3, УК-9.1, УК-9.2, УК-9.3, УК-8.1, УК-8.2, УК-8.3, УК-8.4, УК-8.5, УК-8.6, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3, УК-4.4, УК-4.5, УК-4.6, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3
4	Ценообразование	6	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
5	Инвестиции	7	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3

Распределение часов дисциплины

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	**3 (2.1)**		Итого	
Недель	17 3/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	8	8	8	8
Практические	16	16	16	16
В том числе электрон.	43	43	43	43
Итого ауд.	24	24	24	24
Контактная работа	24	24	24	24
Сам. работа	84	84	84	84
Часы на контроль	36	36	36	36
Итого	144	144	144	144

Вид промежуточной аттестации:

Экзамен 3 семестр

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

ОПК-4:Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности;

ОПК-4.1: Знает показатели деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения

ОПК-4.2: Умеет рассчитывать показатели деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения

ОПК-4.3: Владеет способностью применять финансовые методы и финансовые механизмы для обоснования организационно-управленческих решений

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/	Семестр	Часов	Интеракт.	Прак. подг.	Индикаторы достижения компетенции	Оценочные средства
	Раздел 1.Концептуальные основы менеджмента						
1.1	**Тема 1. Введение в менеджмент 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. Знать: уровни управления, функции и принципы управления; методы менеджмента; правовые нормы формирования менеджмента /Лек/**	3	2	0	0	ОПК-4.1,УК-3.1	Устный опрос, тестирование
1.2	**Тема 1. Введение в менеджмент Основные компоненты менеджмента. Уровни менеджмента. Цели и задачи, характерные черты и стадии менеджмента. Практическая работа 1. Уметь: определять целевые этапы менеджмента, определять условия эффективного управления организацией Владеть: методиками принципов управления, принципами и методами управления в организации /Пр/**	3	2	0	0	ОПК-4.2,ОПК-4.3,УК-3.2,УК-3.3	Отчёт по практической работе
1.3	**Тема 1. Введение в менеджмент Объекты и субъекты управления. Принципы управления. Знать: уровни управления, функции и принципы управления; методы менеджмента; правовые нормы формирования менеджмента Уметь: определять целевые этапы менеджмента, определять условия эффективного управления организацией, определять разницу между менеджером и предпринимателем Владеть: методиками принципов управления, принципами и методами управления в организации**	3	10	0	0	ОПК-4.1,ОПК-4.2,ОПК-4.3,УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Вопросы для самоподготовки

	/Ср/						
1.4	**Тема 2. Эволюция концепций менеджмента** **Исторические предпосылки возникновения управления. 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.** **Знать: историю возникновения методов управления; эволюцию развития концепций менеджмента** **/Лек/**	3	2	0	0	ОПК-4.1,УК-3.1	Устный опрос, тестирование
1.5	**Тема 2. Эволюция концепций менеджмента** **Исторические тенденции развития управления. Развитие теории и практики управления в России.** **Практическая работа 2** **Уметь: анализировать исторические тенденции развития управления, в том числе на примере России** **Владеть: методиками разграничения эволюций концепций менеджмента** **/Пр/**	3	2	0	0	ОПК-4.2,ОПК-4.3,УК-3.2,УК-3.3	Отчёт по практической работе
1.6	**Тема 2. Эволюция концепций менеджмента** **Общее в развитии менеджмента в разных странах.** **Знать: историю возникновения методов управления; эволюцию развития концепций менеджмента** **Уметь: анализировать исторические тенденции развития управления, в том числе на примере России** **Владеть: методиками разграничения эволюций концепций менеджмента /Ср/**	3	10	0	0	ОПК-4.1,ОПК-4.2,ОПК-4.3,УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Вопросы для самоподготовки
1.7	**Тема 3. Организация как система управления** **Основные типы организаций. Организация как отрытая социальная система.** **Практическая работа 3.** **Уметь: анализировать внутреннюю и внешнюю среду организации; давать общую характеристику организации, определять миссию и стратегии организации** **Владеть: методикой определения содержания групп факторов прямого и косвенного воздействия организации; методами оценки внутренней и внешней среды организации** **/Пр/**	3	2	0	0	ОПК-4.2,ОПК-4.3,УК-3.2,УК-3.3	Отчёт по практической работе
1.8	**Тема 3. Организация как система управления** **Взаимосвязь факторов внешней**	3	10	0	0	ОПК-4.1,ОПК-4.2,ОПК-	Вопросы для самоподготовки

	среды: сложность, подвижность и неопределенность. Знать: признаки и законы организации, основные требования, предъявляемые к организации, составляющие внутренней и внешней среды организации Уметь: анализировать внутреннюю и внешнюю среду организации; давать общую характеристику организации, определять миссию и стратегии организации Владеть: методикой определения содержания групп факторов прямого и косвенного воздействия организации; методами оценки внутренней и внешней среды организации /Ср/					4.3,УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	
1.9	**Тема 4. Социально-психологические аспекты менеджмента Стиль и имидж менеджера. Этика современного бизнеса. Практическая работа 4. Уметь: анализировать основные качества руководителя, 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 Владеть: методиками анализа психологии менеджера, навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; технологиями ненасильственного общения /Пр/**	3	2	0	0	ОПК-4.2,ОПК-4.3,УК-3.2,УК-3.3	Отчёт по практической работе
1.10	**Тема 4. Социально-психологические аспекты менеджмента Управление конфликтами, стрессами и организационными изменениями. Знать: необходимые для осуществления профессиональной деятельности качества менеджера; способы и формы влияния власти, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования Уметь: анализировать основные качества руководителя, принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять**	3	10	0	0	ОПК-4.1,ОПК-4.2,ОПК-4.3,УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Вопросы для самоподготовки

	уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста Владеть: методиками анализа психологии менеджера, навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; технологиями ненасильственного общения /Ср/						
	Раздел 2.Научно-методические основы менеджмента						
2.1	**Тема 5. Функции менеджмента Эталонные стратегии. Тактика, политика, процедуры и правила. Показатели оценки стратегического плана. Знать: функции менеджмента, способы эффективного достижения целей, способы социального взаимодействия; этапы организационного проектирования, полномочия - их виды, последствия /Лек/**	3	2	0	0	ОПК-4.1,УК-3.1	Устный опрос, тестирование
2.2	**Тема 5. Функции менеджмента Виды и принципы планирования. Организация реализации плана. Практическая работа 5. Уметь: организовывать, анализировать, контролировать деятельность организации в рамках функций менеджмента; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления, преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; определять показатели оценки стратегического плана Владеть: функциями менеджмента, навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; эталонными стратегиями /Пр/**	3	2	0	0	ОПК-4.2,ОПК-4.3,УК-3.2,УК-3.3	Отчёт по практической работе
2.3	**Тема 5. Функции менеджмента Эталонные стратегии. Тактика, политика, процедуры и правила. Показатели оценки стратегического плана. Знать: функции менеджмента, способы эффективного достижения целей, способы социального взаимодействия; этапы организационного проектирования, полномочия - их виды, последствия Уметь: организовывать, анализировать, контролировать деятельность организации в рамках функций менеджмента; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления, преодолевать стрессовые состояния и управлять**	3	10	0	0	ОПК-4.1,ОПК-4.2,ОПК-4.3,УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Вопросы для самоподготовки

	эмоциями; определять показатели оценки стратегического плана Владеть: функциями менеджмента, навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; эталонными стратегиями /Ср/						
2.4	**Тема 6. Управленческие решения в системе менеджмент Принятие решений в условиях неопределенности. Методы разработки и принятия решений. Практическая работа 6. Уметь: принимать решения в условиях неопределенности; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; применять методы разработки и реализации решений Владеть: методами разработки и принятия решений; методами оценки своих действий, планирования и управления временем /Пр/**	3	2	0	0	ОПК-4.2,ОПК-4.3,УК-3.2,УК-3.3	Отчёт по практической работе
2.5	**Тема 6. Управленческие решения в системе менеджмент Процесс реализации управленческих решений. Знать: природу управленческих решений, их классификацию; имеет представление об основных требованиях, которые предъявляются к управленческим решениям Уметь: принимать решения в условиях неопределенности; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; применять методы разработки и реализации решений Владеть: методами разработки и принятия решений; методами оценки своих действий, планирования и управления временем /Ср/**	3	11	0	0	ОПК-4.1,ОПК-4.2,ОПК-4.3,УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Вопросы для самоподготовки
2.6	**Тема 7. Коммуникации в системе менеджмента Организационные коммуникации. Командные коммуникации. Формы деловой коммуникации. Практическая работа 7 Уметь: использовать информацию для принятия эффективных решений, развивать систему предоставления информации, использовать внешние и внутренние коммуникации Владеть: системой коммуникаций в решении эффективных управленческих решений, системой обеспечения достаточного информационного обмена между структурными элементами организации /Пр/**	3	2	0	0	ОПК-4.2,ОПК-4.3,УК-3.2,УК-3.3	Отчёт по практической работе
2.7	**Тема 7. Коммуникации в системе**	3	11	0	0	ОПК-	Вопросы для

	менеджмента Процесс коммуникаций в организации. Знать: процессы социального взаимодействия, основную суть и цели коммуникаций в организации Уметь: использовать информацию для принятия эффективных решений, развивать систему предоставления информации, использовать внешние и внутренние коммуникации Владеть: системой коммуникаций в решении эффективных управленческих решений, системой обеспечения достаточного информационного обмена между структурными элементами организации, методикой процесса образования коммуникаций в организации /Ср/					4.1,ОПК-4.2,ОПК-4.3,УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	самоподготовки
2.8	**Тема 8. Оценка эффективности менеджмента Степень конфликтности как показатель эффективности управления. Адаптивность организации как критерий эффективности управления. Системное исследование эффективности управления. Знать: основы принятия управленческого решения, показатели и критерии эффективности менеджмента, виды эффективности в зависимости от признаков оценки деятельности организации факторы повышения эффективности менеджмента /Лек/**	3	2	0	0	ОПК-4.1,УК-3.1	Устный опрос, тестирование
2.9	**Тема 8. Оценка эффективности менеджмента Степень конфликтности как показатель эффективности управления. Адаптивность организации как критерий эффективности управления. Практическая работа 8. Уметь: применять критерии результативности деятельности организации, применять критерии оптимальности, определять экономические показатели эффективности управления организацией Владеть: методами достоверной оценки управления, принципом измерения эффективности - взаимосвязью цели и результата деятельности /Пр/**	3	2	0	0	ОПК-4.2,ОПК-4.3,УК-3.2,УК-3.3	Отчёт по практической работе
2.10	**Тема 8. Оценка эффективности менеджмента Системное исследование эффективности управления. Знать: основы принятия управленческого решения, показатели и критерии эффективности менеджмента, виды**	3	12	0	0	ОПК-4.1,ОПК-4.2,ОПК-4.3,УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Вопросы для самоподготовки

	эффективности в зависимости от признаков оценки деятельности организации факторы повышения эффективности менеджмента Уметь: применять критерии результативности деятельности организации, применять критерии оптимальности, определять экономические показатели эффективности управления организацией Владеть: методами достоверной оценки управления, принципом измерения эффективности - взаимосвязью цели и результата деятельности /Ср/						
2.11	**Подготовка и проведение экзамена 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 ОПК-4: Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности; ОПК-4.1: Знает показатели деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения ОПК-4.2: Умеет рассчитывать показатели деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения ОПК-4.3: Владеет способностью применять финансовые методы и финансовые механизмы для обоснования организационно-**	3	36	0	0	ОПК-4.1,ОПК-4.2,ОПК-4.3,УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Вопросы к экзамену, итоговое тестирование

	управленческих решений /Экзамен/						

Перечень применяемых активных и интерактивных образовательных технологий:

Информационные технологии

Личностно ориентированная технология, способ организации самостоятельной деятельности учащихся, направленный на решение задачи учебного проекта

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)

Технологии проведения семинара в форме диалога

В процессе вузовского обучения развитие способностей к рассуждению и размышлению успешно на практических и семинарских занятиях, организованных форме диалога. Диалоговое общение активизирует самостоятельную деятельность субъектов образовательного процесса в процессе усвоения учебного содержания, усиливает эффект совместной работы группе. Обучение в диалоге формирует социально-психологическую готовность к работе в команде, особенно в ситуации поиска эффективных способов решения проблемы, Цель использования различных форм диалогового общения образовательном процессе: 1) для активизации деятельности субъектов образовательного процесса в процессе усвоения учебного содержания; 2) обучения социальным ролям в ходе коллективного принятия решений

Технология «Дебаты»

Предназначение этой технологии состоит в том, что она является механизмом приобщения студентов к нормам и ценностям гражданского, научного иди профессионального сообщества а также адаптации их к условиям довременного общества, рынка и производства, предполагающего умение конкурировать, вести полемику, отстаивать свои интересы. дебаты могут испльзоваться в следующих сферах: 1. как разовидность интеллектуальной гры; 2. в воспитательной работе (воспитание навков самоменеджмента и самопрезентации); 3. в научно-исследовательской деятельности; 4. в учебной деятельности как форма и технологии обучения

Технология организации самостоятельной работы

Организации самостоятельной работы учащихся на более высоком уровне может способствовать применение технологии проектного и проблемного обучения. Методы самостоятельного приобретения знаний основаны на использовании проблемного обучения

Технология поиска информации (Информационная технология)

Информационная технология неотделима от субьектов образовательной деятельности, она является определяющим фактором технологии работы с информацией, применяемой в образовательной практике

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

ОПК-4:Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности;

Недостаточный уровень:

Знания показателей деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения отсутствуют

Умения рассчитывать показатели деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения не сформированы

Навыки применения финансовых методов и финансовых механизмов для обоснования организационно-управленческих решений не сформированы

Пороговый уровень:

Сформированы базовые структуры знаний показателей деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения

Умения рассчитывать показатели деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения фрагментарны и носят репродуктивный характер

Демонстрируются отдельные практические навыки применения финансовых методов и финансовых механизмов для обоснования организационно-управленческих решений

Продвинутый уровень:

Знания показателей деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения обширные, системные

Умения рассчитывать показатели деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий

Демонстрируется устойчивый практический навык применения финансовых методов и финансовых механизмов для обоснования организационно-управленческих решений

Высокий уровень:

Знания показателей деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения твердые, аргументированные, всесторонние

Умения рассчитывать показатели деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий

Демонстрируется способность адаптировать практический навык применения финансовых методов и финансовых механизмов для обоснования организационно-управленческих решений к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий

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

Недостаточный уровень:

Знает типологию и факторы формирования команд

Умеет действовать в духе сотрудничества

Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия

Пороговый уровень:

Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия

Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации

Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий

Продвинутый уровень:

Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта

Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями

Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем

Высокий уровень:

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

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 сформированы.	Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.	Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	Демонстрируется 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
Знает типологию и факторы формирования команд
Умения рассчитывать показатели деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения не сформированы
Знания показателей деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения отсутствуют
Умеет действовать в духе сотрудничества

Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия
Навыки применения финансовых методов и финансовых механизмов для обоснования организационно-управленческих решений не сформированы
2. Пороговый уровень
Сформированы базовые структуры знаний показателей деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения
Умения рассчитывать показатели деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения фрагментарны и носят репродуктивный характер
Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий
Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации
Демонстрируются отдельные практические навыки применения финансовых методов и финансовых механизмов для обоснования организационно-управленческих решений
Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия
3. Продвинутый уровень
Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем
Демонстрируется устойчивый практический навык применения финансовых методов и финансовых механизмов для обоснования организационно-управленческих решений
Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта
Знания показателей деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения обширные, системные
Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями
Умения рассчитывать показатели деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий
4. Высокий уровень
Умения рассчитывать показатели деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий
Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения
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
Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования
Знания показателей деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения твердые, аргументированные, всесторонние
Демонстрируется способность адаптировать практический навык применения финансовых методов и финансовых механизмов для обоснования организационно-управленческих решений к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий

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

Вопросы к устному опросу

Тема 1. Введение в менеджмент

1. Что такое менеджмент и каковы его основные функции?
2. Как менеджмент связан с управлением?
3. Каковы ключевые навыки, которыми должен обладать менеджер?
4. Как менеджер может повысить эффективность своей работы?
5. Какие принципы менеджмента существуют?
6. Что такое стратегический менеджмент и почему он важен для бизнеса?
7. Как менеджер может справиться с конфликтами в организации?
8. Какие виды менеджмента существуют и в чем их различия?
9. Какова роль менеджера в создании корпоративной культуры?
10. Каковы преимущества и недостатки работы менеджера?

Тема 2. Эволюция концепций менеджмента

1. Какие концепции менеджмента существуют?
2. Какие факторы повлияли на развитие менеджмента в 20 веке?
3. Что такое классическая теория менеджмента и каковы ее принципы?
4. Что такое научный менеджмент и кто является его основоположником?
5. Каковы принципы гуманистической концепции менеджмента?
6. Как развивалась теория системного подхода к менеджменту?

7. Что такое контингентный подход к менеджменту и как он работает?
8. Какова роль управления качеством в менеджменте?
9. Что такое управление знаниями и как оно связано с менеджментом?
10. Каковы основные отличия современной концепции менеджмента от предыдущих?

Тема 3. Организация как система управления
1. Что такое система управления, и как она применяется в организации?
2. Какие принципы лежат в основе системного подхода к управлению организацией?
3. Какие элементы входят в структуру организации, и как они взаимодействуют между собой?
4. Что такое корпоративная культура, и как она влияет на функционирование организации?
5. Какие методы анализа системы управления можно применить для выявления проблем и возможностей организации?
6. Каким образом изменение одного элемента системы управления может повлиять на другие элементы?
7. Что такое система управления качеством, и как она помогает организации повышать эффективность работы?
8. Какие риски связаны с применением системного подхода в управлении организацией?
9. Какие преимущества могут получить организации, используя системный подход в управлении?
10. Как организация может применять системный подход в управлении изменениями?

Тема 4. Социально-психологические аспекты менеджмента
1. Как социальная психология может быть применена в менеджменте?
2. Какие социально-психологические факторы могут повлиять на мотивацию сотрудников?
3. Какие навыки эмоционального интеллекта важны для успешного менеджера?
4. Какие методы коммуникации могут быть использованы для улучшения коллективного взаимодействия?
5. Как социально-психологические факторы влияют на формирование и развитие организационной культуры?
6. Какие существуют методы управления конфликтами в коллективе?
7. Как влияют социальные нормы на поведение сотрудников и как их можно использовать для управления персоналом?
8. Какие методы мотивации персонала основаны на социально-психологических принципах?
9. Какие социально-психологические факторы могут привести к неэффективному принятию решений в организации?
10. Каким образом социально-психологические аспекты могут повлиять на эффективность проектного менеджмента?

Вопросы к устному опросу
Тема 5. Функции менеджмента
1. Что такое функции менеджмента?
2. Какие функции включает процесс управления?
3. Расскажите о функции планирования в менеджменте.
4. Какие виды планирования существуют в менеджменте?
5. Что такое функция организации в менеджменте?
6. Как организовать эффективную структуру компании?
7. Расскажите о функции мотивации в менеджменте.
8. Какие методы мотивации существуют в менеджменте?
9. Что такое функция контроля в менеджменте?
10. Какие методы контроля существуют в менеджменте?

Тема 6. Управленческие решения в системе менеджмент
1. Что такое управленческие решения?
2. Какие виды управленческих решений существуют?
3. Как принимать эффективные управленческие решения?
4. В чем заключается суть метода SWOT-анализа?
5. Что такое анализ PESTEL?
6. Какие методы анализа ситуации используются при принятии управленческих решений?
7. Как оценить риски при принятии управленческих решений?
8. Как принимать решения при нехватке информации?
9. Как принимаются коллективные управленческие решения?
10. Как оценить эффективность управленческих решений?

Тема 7. Коммуникации в системе менеджмента
1. Что такое коммуникации в менеджменте?
2. Какие виды коммуникаций существуют?
3. В чем заключается суть невербальных коммуникаций?
4. Какие препятствия могут возникнуть при коммуникациях в менеджменте?
5. Какие методы устранения конфликтов существуют в менеджменте?
6. Какие технологии коммуникаций существуют в менеджменте?
7. Как организовать эффективные коммуникации внутри компании?
8. Как организовать эффективные коммуникации с внешними партнерами?
9. Как оценить эффективность коммуникаций в менеджменте?
10. Какие ошибки можно допустить при коммуникациях в менеджменте?

Тема 8. Оценка эффективности менеджмента

2. Какие критерии оценки эффективности менеджмента используются в компании?
3. Какие методы оценки эффективности менеджмента являются наиболее точными, на ваш взгляд?
4. Какую роль играет оценка эффективности менеджмента в общей стратегии компании?
5. Как часто проводится оценка эффективности менеджмента в вашей компании?
6. Какие действия предпринимаются при обнаружении неэффективности менеджмента?
7. Какие меры принимаются для улучшения эффективности менеджмента в компании?
8. Как влияют результаты оценки эффективности менеджмента на решения компании?
9. Какие ограничения могут повлиять на точность оценки эффективности менеджмента?
10. Какие показатели оценки эффективности менеджмента являются наиболее важными для компании?

Вопросы для самоподготовки
Тема 1. Введение в менеджмент
1. Что такое менеджмент и какие задачи решает менеджер?
2. Какие основные функции включает менеджмент?
3. Расскажите о ключевых компетенциях менеджера.
4. Какие характеристики хорошего менеджера, на ваш взгляд?
5. Что такое организационное поведение и как оно связано с менеджментом?
6. Какими основными навыками должен обладать менеджер?
7. Как менеджмент отличается от лидерства?
8. Какие существуют типы менеджеров?
9. Расскажите о различиях между стратегическим, тактическим и операционным менеджментом.
10. Какие существуют стили менеджмента и в чем их отличия?

Тема 2. Эволюция концепций менеджмента
1. Расскажите об основных этапах эволюции концепций менеджмента.
2. Какая роль промышленной революции в развитии менеджмента?
3. Что такое теория научного менеджмента и кто ее основоположник?
4. Какие принципы включает теория классического менеджмента?
5. Что такое теория бюрократии и кто ее основоположник?
6. Расскажите об основных принципах теории административного менеджмента.
7. Какие идеи включает теория человеческих отношений?
8. Какие особенности теории ситуационного менеджмента?
9. Что такое концепция качества и кто ее основоположник?
10. Какие тенденции развития менеджмента можно выделить сегодня?

Тема 3. Организация как система управления
1. Что такое система управления?
2. Какие элементы входят в состав системы управления?
3. Как связаны цели и задачи организации с системой управления?
4. Что такое организационная структура и как она связана с системой управления?
5. Какие принципы построения организационной структуры существуют?
6. Какие существуют методы и инструменты управления организацией?
7. Какова роль лидерства в системе управления?
8. Какие факторы могут влиять на эффективность системы управления?
9. Что такое корпоративная культура и как она влияет на систему управления?
10. Какова роль информационных технологий в системе управления организацией?

Тема 4. Социально-психологические аспекты менеджмента
1. Что такое социально-психологические аспекты менеджмента?
2. Какие существуют модели управления персоналом?
3. Как организационная культура влияет на социально-психологические аспекты менеджмента?
4. Какие факторы мотивации персонала влияют на эффективность работы?
5. Какова роль коммуникаций в социально-психологических аспектах менеджмента?
6. Как управлять конфликтами в коллективе?
7. Какие методы разрешения конфликтов существуют?
8. Какие стратегии управления изменениями могут применяться в организации?
9. Как влияет лидерство на социально-психологические аспекты менеджмента?
10. Какие принципы эффективного управления персоналом могут применяться в организации?

Вопросы для самоподготовки
Тема 5. Функции менеджмента
1. Какие функции менеджмента существуют?
2. Расскажите подробнее о функции планирования.
3. Каким образом организация может оптимизировать свою функцию организации?
4. Что такое функция координации и как она влияет на успех организации?
5. Как связана функция мотивации с эффективностью работы организации?
6. Как функция контроля помогает достигнуть целей организации?
7. Какие преимущества обеспечивает функция планирования в современном бизнесе?

8. Как функция организации влияет на эффективность работы организации?
9. Какие вызовы могут возникнуть в связи с функцией координации?
10. Как функция мотивации может влиять на лояльность клиентов?

Тема 6. Управленческие решения в системе менеджмент
1. Что такое управленческое решение?
2. Какие виды управленческих решений существуют?
3. Расскажите о процессе принятия управленческих решений.
4. Как учитывать риски при принятии управленческих решений?
5. Как использовать критерии для принятия управленческих решений?
6. Каким образом определить наиболее эффективное управленческое решение?
7. Как принимать управленческие решения в условиях неопределенности?
8. Как принимать управленческие решения в условиях быстро меняющейся среды?
9. Как оценить эффективность управленческих решений?
10. Каким образом принимать коллективные управленческие решения?

Тема 7. Коммуникации в системе менеджмента
1. Какие основные функции выполняют коммуникации в системе менеджмента?
2. Как влияют коммуникации на формирование организационной культуры?
3. Какие проблемы могут возникать при недостаточной эффективности коммуникаций в коллективе?
4. Какие методы коммуникации могут быть использованы для улучшения коллективного взаимодействия?
5. Как социально-психологические факторы влияют на формирование и развитие организационной культуры?
6. Какие существуют методы управления конфликтами в коллективе?
7. Какие преимущества может принести использование электронных коммуникаций в менеджменте?
8. Какие способы существуют для улучшения межкультурных коммуникаций в международной компании?
9. Какие рекомендации можно дать для эффективной коммуникации с подчиненными?
10. Как организовать эффективную коммуникацию с клиентами?

Тема 8. Оценка эффективности менеджмента
1. Какие инструменты используются для оценки эффективности менеджмента в компании?
2. Какие критерии оценки эффективности менеджмента могут быть использованы?
3. Какие методы оценки эффективности менеджмента являются наиболее точными, на ваш взгляд?
4. Какую роль играет оценка эффективности менеджмента в общей стратегии компании?
5. Как часто проводится оценка эффективности менеджмента в компании?
6. Какие действия предпринимаются при обнаружении неэффективности менеджмента?
7. Как оценить риски при принятии управленческих решений?
8. Как принимать решения при нехватке информации?
9. Расскажите о методе принятия коллективных управленческих решений.
10. Как оценить эффективность управленческих решений?

Тестовые задания
Тема 1. Введение в менеджмент
1. Что такое менеджмент?
а) наука об управлении и организации бизнеса;
б) управление процессами производства;
в) управление персоналом компании.
2. Какие основные функции входят в понятие менеджмент?
а) производство, маркетинг, продажи;
б) планирование, организация, руководство, контроль;
в) финансы, управление кадрами, стратегическое планирование.
3. Какие основные направления менеджмента можно выделить?
а) стратегический, оперативный, функциональный;
б) производственный, финансовый, управления персоналом;
в) маркетинговый, продаж, IT.
4. Каковы основные задачи менеджера?
а) достижение поставленных целей, повышение эффективности работы компании, управление ресурсами;
б) увеличение прибыли, управление конкуренцией, расширение рынков сбыта;
в) организация мероприятий для сотрудников, улучшение клиентского сервиса, сокращение издержек.
5. Что такое стратегическое планирование?
а) планирование долгосрочных целей и путей их достижения;
б) планирование оперативных задач на ближайший период;
в) планирование финансовых показателей компании.
6. Какие навыки должен иметь менеджер?
а) лидерские, коммуникативные, аналитические;
б) производственные, технические, маркетинговые;
в) финансовые, управления кадрами, стратегические.

Тема 2. Эволюция концепций менеджмента
1. Кто из ученых первым сформулировал концепцию научного менеджмента?

а) Фредерик Тейлор
б) Генри Файоль
в) Элиас Кантор
2. Какая концепция менеджмента акцентирует внимание на потребностях и мотивации сотрудников?
а) Концепция научного менеджмента
б) Концепция классического менеджмента
в) Концепция человеческих отношений
3. Какой подход к управлению признается наиболее эффективным в современном менеджменте?
а) Системный подход
б) Ресурсный подход
в) Ситуационный подход
4. Какой ученый сформулировал концепцию управления знаниями (knowledge management)?
а) Питер Друкер
б) Томас Дж. Петтигрю
в) Питер Сенге
5. Какая концепция менеджмента акцентирует внимание на стратегическом планировании и анализе внешней среды?
а) Концепция научного менеджмента
б) Концепция классического менеджмента
в) Концепция стратегического менеджмента
6. Какую концепцию менеджмента можно связать с понятием "качество"?
а) Концепция классического менеджмента
б) Концепция качества (TQM)
в) Концепция научного менеджмента

Тема 3. Организация как система управления
1. Что такое организация?
а) Структурированное объединение людей, ресурсов и процессов для достижения определенных целей;
б) Случайное собрание людей и ресурсов;
в) Место работы.
2. Какие основные функции выполняет организация?
а) Производство продукции;
б) Управление ресурсами;
в) Планирование, организация, руководство и контроль.
3. Какие основные элементы составляют организацию?
а) Люди, ресурсы и процессы;
б) Документы, материалы и техника;
в) Финансы, технологии и информация.
4. Что такое организационная структура?
а) Схема, отражающая взаимосвязь между различными элементами организации;
б) Список сотрудников организации;
в) Описание рабочих процессов.
5. Какие типы организационной структуры существуют?
а) Линейная, функциональная, дивизиональная, матричная;
б) Линейная, иерархическая, бюрократическая;
в) Открытая, закрытая, смешанная.
6. Что такое корпоративная культура?
а) Образ жизни сотрудников организации;
б) Совокупность ценностей, норм, традиций, обычаев и символов, принятых в организации;
в) Внешний облик организации.

Тема 4. Социально-психологические аспекты менеджмента
1. Что из перечисленного является одним из главных элементов социального климата в организации?
а) уровень доходов сотрудников;
б) уровень производительности;
в) отношения между сотрудниками;
г) качество продукции.
2. Что из перечисленного относится к социально-психологическим факторам, влияющим на мотивацию персонала?
а) уровень заработной платы;
б) график работы;
в) возможность карьерного роста;
г) качество сырья.
3. Что из перечисленного является примером невербальной коммуникации?
а) устная речь;
б) письменная корреспонденция;
в) мимика;
г) телефонный разговор.
4. Что из перечисленного является одним из видов лидерства?
а) автократическое;
б) синонимическое;

в) антонимическое;
г) ортодоксальное.
5. Какой из перечисленных показателей не является показателем организационной культуры?
а) миссия компании;
б) уровень продаж;
в) ценности организации;
г) поведение сотрудников.
6. Что из перечисленного относится к процессам межличностного конфликта?
а) сотрудничество;
б) консенсус;
в) соперничество;
г) уважение.

Тестовые задания
Тема 5. Функции менеджмента
1. Какие функции менеджмента включает в себя процесс управления?
а) Планирование, организация, контроль, мотивация
б) Маркетинг, финансы, производство, персонал
в) Анализ, стратегия, инновации, продвижение
2. Какую функцию менеджмента осуществляют менеджеры по персоналу?
а) Планирование
б) Организация
в) Мотивация
г) Контроль
3. Какую функцию менеджмента осуществляют менеджеры по производству?
а) Планирование
б) Организация
в) Мотивация
г) Контроль
4. Какую функцию менеджмента осуществляют менеджеры по финансам?
а) Планирование
б) Организация
в) Контроль
г) Мотивация
5. Какую функцию менеджмента осуществляют менеджеры по маркетингу?
а) Планирование
б) Организация
в) Контроль
г) Мотивация
6. Какие функции менеджмента могут быть автоматизированы с помощью специализированного программного обеспечения?
а) Планирование
б) Организация
в) Контроль
г) Мотивация

Тема 6. Управленческие решения в системе менеджмент
1. Что такое управленческое решение?
а) Ответственность за управление компанией
б) Процесс принятия решения, который определяет будущее компании
в) Способность быстро принимать решения
2. Какие этапы включает процесс принятия управленческих решений?
а) Определение проблемы, анализ информации, разработка и выбор альтернатив, реализация решения, контроль и оценка результатов
б) Обсуждение проблемы с командой, принятие решения и контроль за его выполнением
в) Поиск решения на форумах и социальных сетях, принятие наиболее популярного решения
3. Какие методы принятия управленческих решений существуют?
а) Интуитивный, оптимальный, рациональный б) Интуитивный, рациональный, коллективный
в) Оптимальный, рациональный, коллективный
4. Какие критерии могут использоваться для выбора альтернатив при принятии управленческого решения?
а) Экономические, финансовые, социальные, экологические, стратегические
б) Цвет, форма, размер, текстура, вкус
в) Цена, бренд, цвет, дизайн
5. Что такое риск при принятии управленческих решений?
а) Возможность не добиться поставленных целей
б) Возможность получения большой прибыли
в) Отсутствие альтернативных вариантов решения
6. Что такое SWOT-анализ?
а) Анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз компании
б) Анализ финансовой отчетности компании

в) Анализ затрат на производство

Тема 7. Коммуникации в системе менеджмента
1. Что такое коммуникации в системе менеджмента?
а) Процесс передачи информации между работниками
б) Разработка стратегии компании
в) Проведение аудита бизнес-процессов
2. Какие виды коммуникаций используются в системе менеджмента?
а) Устные и письменные
б) Электронные и телефонные
в) Прямые и косвенные
3. Что такое барьеры коммуникации в системе менеджмента?
а) Трудности в понимании информации
б) Отсутствие доступа к информации
в) Недостаток оборудования для передачи информации
4. Какие принципы эффективных коммуникаций в системе менеджмента?
а) Ясность, точность, своевременность
б) Строгость, авторитарность, контроль
в) Подчинение, индивидуализация, конфиденциальность
5. Что такое культура коммуникации в системе менеджмента?
а) Набор ценностей, принятых в компании
б) Регламент работы сотрудников
в) Уровень доступа к информации
6. Как повысить эффективность коммуникаций в системе менеджмента?
а) Обеспечить открытость и доступность информации
б) Установить жесткие правила общения
в) Ограничить доступ к информации

Тема 8. Оценка эффективности менеджмента
1. Какой показатель отражает эффективность использования ресурсов компании?
а) Чистая прибыль
б) Рентабельность продукции
в) Оборачиваемость активов
2. Какой показатель позволяет оценить эффективность управления запасами?
а) Рентабельность продукции
б) Дней запасов
в) Оборачиваемость активов
3. Какой показатель отражает эффективность управления кредиторской задолженностью?
а) Дебиторская задолженность
б) Поступления от продаж
в) Дней кредиторской задолженности
4. Какой показатель отражает эффективность управления дебиторской задолженностью?
а) Общая задолженность
б) Дней дебиторской задолженности
в) Поступления от продаж
5. Какой показатель отражает эффективность использования собственного капитала?
а) Рентабельность собственного капитала
б) Долгосрочная ликвидность
в) Финансовый леверидж
6. Какой показатель позволяет оценить эффективность использования кредиторской задолженности?
а) Дней кредиторской задолженности
б) Коэффициент текущей ликвидности
в) Оборачиваемость активов

ПРАКТИЧЕСКИЕ РАБОТЫ (ПРЕДСТАВЛЕНЫ В ПРИЛОЖЕНИИ)
Аудиторные практические работы
Тема 1. Введение в менеджмент
Практическая работа 1.
Тема 2. Эволюция концепций менеджмента
Практическая работа 2.
Тема 3. Организация как система управления
Практическая работа 3.
Тема 4. Социально-психологические аспекты менеджмента
Практическая работа 4.

Аудиторные практические работы
Тема 5. Функции менеджмента
Практическая работа 5.
Тема 6. Управленческие решения в системе менеджмент

Практическая работа 6.
Тема 7. Коммуникации в системе менеджмента
Практическая работа 7
Тема 8. Оценка эффективности менеджмента
Практическая работа 8.

6.4. Оценочные средства промежуточной аттестации.
ЭКЗАМЕН (3 СЕМЕСТР)
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
Индикатор достижения компетенции "ЗНАТЬ"
1. Задания на установление правильной последовательности (5 заданий)
1.1. Установите правильную последовательность этапов формирования команды по классической модели:
1. Штурм (столкновение мнений, борьба за лидерство)
2. Формирование (ознакомление участников друг с другом)
3. Исполнение (совместная работа на результат)
4. Нормирование (установление норм и правил)
1.2. Установите последовательность стадий развития конфликта:
1. Разрешение конфликта
2. Открытое противостояние
3. Осознание конфликта
4. Возникновение противоречий
1.3. Установите правильную последовательность этапов принятия управленческого решения:
1. Оценка альтернатив
2. Идентификация проблемы
3. Сбор и анализ информации
4. Принятие решения
1.4. Установите последовательность действий при регулировании межличностного конфликта:
1. Выбор стратегии урегулирования
2. Анализ ситуации
3. Оценка результатов
4. Реализация выбранной стратегии
1.5. Укажите правильную последовательность формирования групповых норм:
1. Контроль соблюдения норм
2. Разработка правил взаимодействия
3. Принятие норм всеми членами группы
4. Формирование общих целей

Задания на установление соответствия (5 заданий)
2.1. Установите соответствие между типами команд и их характеристиками:
Характеристика Тип команды
1. Решает задачи по проекту а) Консультационная
2. Осуществляет текущее управление б) Управленческая
3. Ориентирована на инновации в) Аудиторская
4. Формируется для аудита г) Креативная
д) Проектная
2.2. Установите соответствие между стилями лидерства и их особенностями:
Особенность Стиль лидерства
1. Принятие решений единолично а)Харизматический
2. Вовлечение подчинённых в обсуждение б) Патерналистский
3. Минимальное влияние на подчинённых в) Либеральный
4. Ориентация на результат г) Авторитарный
д) Демократический
2.3. Установите соответствие между видами конфликтов и их примерами:
Пример Вид конфликта
1. Разногласия между отделами а) Межгрупповой
2. Внутренние переживания сотрудника б) Межличностный
3. Спор между руководителем и подчинённым в) Внутриличностный
4. Конфликт интересов между организациями г) Ролевой
д) Межорганизационный
2.4. Установите соответствие между этапами командообразования и их описанием:
Описание Этап командообразования
1. Взаимное ознакомление а) Группирование
2. Формирование подгрупп б) Адаптация
3. Появление чувства «мы» в) Нормирование
4. Формирование норм г) Кооперация
д) Конфронтация

2.5. Установите соответствие между способами разрешения конфликта и их характеристиками:

Характеристика	Способ разрешения
1. Уход от конфликта	а) Соперничество
2. Поиск компромисса	б) Компромисс
3. Совместный поиск решения	в)Сотрудничество
4. Принуждение одной стороны	г) Приспособление
	д) Избегание

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

Индикатор достижения компетенции "УМЕТЬ"

3.1. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов и обоснуйте свой выбор.Принятие управленческих решений в менеджменте является важнейшим процессом. Какое из приведённых утверждений наиболее полно отражает суть этого процесса?

а) Это связующий процесс, который объединяет все функции управления и обеспечивает достижение целей организации.

б) Это способ быстрой адаптации к изменениям внешней среды без глубокого анализа.

в) Это сознательный и целенаправленный выбор из множества альтернатив с учётом возможных последствий.

г) Это формирование единственно возможного решения без рассмотрения альтернатив.

Ответ: _____

Обоснование: _____

3.2. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов и обоснуйте свой выбор.В менеджменте существуют различные стратегии разрешения конфликтов. Какая из них наиболее эффективна для поддержания долгосрочного сотрудничества и повышения командного духа?

а) Соперничество, когда одна сторона доминирует над другой.

б) Сотрудничество, предполагающее совместный поиск взаимовыгодного решения.

в) Компромисс, при котором каждая сторона уступает часть своих требований.

г) Избегание, когда конфликт игнорируется.

Ответ: _____

Обоснование: _____

3.3. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов и обоснуйте свой выбор. Лидерство в менеджменте может проявляться в разных стилях. Какой стиль лидерства наиболее способствует развитию инициативы и вовлечённости сотрудников?

а) Авторитарный стиль, при котором решения принимаются руководителем без учёта мнения подчинённых.

б) Демократический стиль, предусматривающий активное участие сотрудников в принятии решений.

в) Либеральный стиль, когда руководитель минимально вмешивается в работу команды.

г) Харизматический стиль, основанный на личном обаянии лидера.

Ответ: _____

Обоснование: _____

3.4. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов и обоснуйте свой выбор. Какие факторы являются ключевыми при формировании эффективной команды?

а) Различие целей и отсутствие общих правил.

б) Общие цели, взаимное доверие и уважение между членами команды.

в) Индивидуализм и конкуренция внутри коллектива.

г) Отсутствие коммуникаций и неформальные отношения.

Ответ: _____

Обоснование: _____

3.5. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов и обоснуйте свой выбор. В управлении конфликтами существует несколько способов их разрешения. Какой из перечисленных способов характеризуется полным игнорированием проблемы и отсутствием действий по её решению?

а) Соперничество - активное противостояние.

б) Избегание - уход от конфликта без его разрешения.

в) Компромисс - взаимные уступки.

г) Сотрудничество - совместный поиск решения.

Ответ: _____

Обоснование: _____

3.6. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов и обоснуйте свой выбор. На каком этапе командообразования происходит формирование и принятие групповых норм и правил поведения?

а) Адаптация - знакомство с коллективом.

б) Группирование - формирование подгрупп.

в) Кооперация - совместная работа.

г) Нормирование - установление правил и норм.

Ответ: _____

Обоснование: _____

3.7. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов и обоснуйте свой выбор. Какие из факторов относятся к социально-психологическим при формировании команды?

а) Технологические процессы и оборудование.

б) Взаимное доверие, уважение и общие ценности.

в) Финансовые ресурсы и бюджет.

г) Организационная структура и регламенты.

Ответ: _____

Обоснование:

в) Либеральный.
г) Харизматический.
Ответ: _____
Обоснование: _____
3.10. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов и обоснуйте свой выбор. Какой из перечисленных методов управления стрессом является наиболее эффективным для поддержания работоспособности менеджера?
а) Игнорирование стрессовых факторов.
б) Регулярные физические упражнения и отдых.
в) Перекладывание ответственности на других.
г) Эмоциональное выгорание и игнорирование симптомов.
Ответ: _____
Обоснование: _____

УК-3.3: Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения
Индикатор достижения компетенции "ВЛАДЕТЬ"
Ситуация 1: Конфликт между отделами из-за распределения ресурсов.
В компании возник конфликт между двумя отделами отделом продаж и отделом кадров: оба считают, что им не хватает ресурсов для выполнения своих задач. Руководитель предложил провести совместное обсуждение, где представители отделов смогут высказать свои аргументы и вместе найти компромиссное решение. Вопросы для анализа: Какие ресурсы (финансовые, человеческие, оборудование) являются предметом спора? Какие показатели эффективности работы каждого отдела?
Ситуация 2: Адаптация нового участника проектной группы
В проектную группу предприятия по производству упаковки из картона пришёл новый сотрудник, который не знаком с корпоративными правилами и стандартами работы. Коллектив организовал для него вводный тренинг и назначил наставника из числа опытных сотрудников. Вопросы для анализа: Разработайте примерную программу вводного тренинга. Какие критерии выбора наставника?
Ситуация 3: Коррекция конфликтного поведения сотрудника
Менеджер заметил, что один из сотрудников часто вступает в конфликты с коллегами. Для решения проблемы руководитель провёл индивидуальную беседу, выяснил причины такого поведения и предложил сотруднику пройти обучение навыкам ненасильственного общения. Вопросы для анализа: Предложите программу обучения навыкам ненасильственного общения.
Ситуация 4.: Высокая нагрузка и стресс среди сотрудников.
Сотрудники отдела обслуживания частных клиентов в банке начали жаловаться на чрезмерную рабочую нагрузку и высокий уровень стресса. Руководство отреагировало, введя гибкий график работы и организовав тренинги по стресс-менеджменту. Вопросы для анализа: Какие факторы вызывают высокую нагрузку и стресс у сотрудников? Насколько может быть эффективен предложенный гибкий график работы и тренинг?
Ситуация 5.: Стратегическое планирование на малом предприятии.
Малое предприятие по производству натуральных соков планирует расширение рынка сбыта. Руководство рассматривает два варианта: выход на региональный рынок с низкой конкуренцией, но небольшой платежеспособностью потребителей, или выход на рынок крупного города с высокой конкуренцией и большими затратами на маркетинг. Вопросы: Как оценить привлекательность каждого рынка? Какие стратегические цели поставить для каждого варианта? Как минимизировать риски при выходе на новый рынок?
Ситуация 6.: Конфликт между отделами из-за распределения ресурсов
В компании отдел продаж и отдел производства спорят из-за приоритетного распределения ограниченных ресурсов: отдел продаж требует увеличение бюджета на маркетинг, отдел производства - на модернизацию оборудования. Конфликт мешает работе и снижает мотивацию сотрудников. Вопросы: Какие методы разрешения конфликта применить? Как обеспечить справедливое распределение ресурсов? Как вовлечь обе стороны в поиск решения?
Ситуация 7.: Мотивация сотрудников при переходе на удалённую работу
После перехода на удалённый режим работы в IT-компании снизилась вовлечённость сотрудников, ухудшилась коммуникация и снизилась продуктивность. Руководство хочет повысить мотивацию и сплочённость команды. Вопросы: Какие инструменты мотивации и поддержки можно использовать? Как организовать эффективное взаимодействие в удалённой команде? Как измерить успех внедрённых мер?
Ситуация 8.: Лидерство и управление изменениями в отделе логистики
Новый руководитель отдела логистики внедряет цифровую систему учёта, но сотрудники сопротивляются изменениям, опасаясь потерять работу и не понимая преимуществ нововведений. Вопросы: Какой стиль лидерства наиболее эффективен в данной ситуации? Какие шаги помогут преодолеть сопротивление? Как вовлечь сотрудников в процесс изменений?
Ситуация 9.: Управление конфликтом из-за неравенства в оплате труда
В производственном отделе возник конфликт: зарплата маркетологов значительно выше, чем у рабочих, что вызвало снижение производительности и увольнения. Вопросы: Как выявить причины конфликта и его влияние на коллектив? Какие меры принять для восстановления мотивации? Как наладить коммуникацию между отделами?
Ситуация 10.: Контроль и оценка эффективности проекта
Компания запустила проект по разработке нового продукта, но сроки срываются, а затраты растут. Руководитель хочет провести аудит и скорректировать план. Вопросы: Какие показатели контроля использовать? Как выявить причины отклонений? Какие корректирующие меры принять?

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ
1. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов.Что из перечисленного наиболее полно отражает сущность менеджмента как науки и искусства управления?
а) Совокупность правил и инструкций для выполнения рутинных операций.
б) Процесс планирования, организации, мотивации и контроля, направленный на достижение целей организации с

в) Потребителей и конкурентов.
г) Законодательство и нормативные акты.
д) Социальные и культурные тенденции общества.
7. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов.Какие качества считаются ключевыми для эффективного менеджера?
а) Технические навыки, умение работать с людьми, стратегическое мышление.
б) Умение избегать ответственности и перекладывать задачи.
в) Эмоциональный интеллект и способность к адаптации.
г) Только умение формально контролировать выполнение заданий.
д) Неспособность к обучению и развитию.
8. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов. Какие формы власти в менеджменте принято выделять?
а) Харизматическая, принудительная, легитимная, экспертная, референтная.
б) Только принудительная и административная.
в) Исключительно финансовая власть.
г) Власть, основанная на угрозах и наказаниях.
д) Власть, основанная на случайных обстоятельствах.
9. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов. Что из перечисленного относится к эталонным стратегиям менеджмента?
а) Стратегия постоянного увеличения численности персонала без оценки эффективности.
б) Стратегия избегания ответственности.
в) Стратегия максимального риска без анализа последствий.
г) Стратегия игнорирования конкурентов.
д) Стратегия лидерства по издержкам, стратегия дифференциации, стратегия фокусирования.
10. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов. Процесс реализации управленческих решений включает:
а) Ожидание, что сотрудники сами поймут и реализуют решение.
б) Принятие решения и полное игнорирование его исполнения.
в) Планирование действий, распределение ресурсов, контроль исполнения, корректировка.
г) Исключительно формальное оформление документов.
д) Отказ от контроля и анализа результатов.
11. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов. Какие функции выполняют коммуникации в системе менеджмента?
а) Обеспечение обмена информацией, координация действий, мотивация и разрешение конфликтов.
б) Только передача приказов сверху вниз.
в) Исключительно формальное оформление документов.
г) Игнорирование обратной связи.
д) Только личное общение без использования технологий.
12. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов. Какие барьеры могут препятствовать эффективной коммуникации в организации?
а) Полное отсутствие коммуникаций.
б) Языковые различия, психологические барьеры, технические неполадки, неправильное восприятие информации.
в) Только плохое настроение сотрудников.
г) Исключительно отсутствие технологий.
д) Отсутствие руководителя.
13. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов. Что из перечисленного является показателем эффективности управления?
а) Игнорирование обратной связи от клиентов.
б) Количество сотрудников без учёта результатов их работы.
в) Полное отсутствие изменений в организации.
г) Степень достижения поставленных целей, уровень конфликтности, адаптивность организации.
д) Только финансовые показатели без учёта социальных аспектов.
14. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов. Адаптивность организации как критерий эффективности управления означает:
а) Способность организации быстро реагировать на изменения внешней и внутренней среды, сохраняя устойчивость и конкурентоспособность.
б) Строгое следование устаревшим процедурам без изменений.
в) Игнорирование рынка и потребностей клиентов.
г) Отказ от инноваций и развития.
д) Сохранение статуса-кво любой ценой.
15. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов. Степень конфликтности в коллективе как показатель эффективности управления характеризуется:
а) Высоким уровнем постоянных конфликтов, блокирующих работу.
б) Полным отсутствием любых разногласий и споров.
в) Умеренным уровнем конфликтов, способствующим развитию и улучшению процессов.
г) Игнорированием конфликтов и отсутствием попыток их разрешения.
д) Только формальными конфликтами без реального влияния на работу.

ОПК-4.1: Знает показатели деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения
Индикатор достижения компетенции "ЗНАТЬ"
1. Задания на установление правильной последовательности (5 заданий)
1.1. Укажите правильную последовательность этапов формирования бухгалтерского баланса:
1. Проведение инвентаризации

3. Составление бухгалтерского баланса.
4. Анализ финансовых показателей.
1.3. Укажите последовательность действий при оценке ликвидности активов организации:
1. Определение денежных средств и их эквивалентов.
2. Анализ дебиторской задолженности.
3. Оценка запасов и готовой продукции.
4. Анализ внеоборотных активов.
1.4. Укажите правильную последовательность этапов принятия управленческого решения на основе финансовых показателей:
1. Сбор и анализ финансовой информации.
2. Разработка альтернативных вариантов.
3. Выбор оптимального решения.
4. Реализация решения и контроль.
1.5. Установите порядок формирования отчета о прибылях и убытках:
1. Определение выручки от продаж.
2. Расчет себестоимости продукции.
3. Вычисление валовой прибыли.
4. Учет операционных расходов.
5. Определение чистой прибыли.

Задания на установление соответствия (5 заданий)
2.1. Установите соответствие между видами балансов и их характеристиками:
Характеристика — Вид баланса
1. Составляется при создании компании — а) Вступительный
2. Отражает данные на конец года — б) Годовой
3. Формируется при ликвидации фирмы — в) Ликвидационный
4. Промежуточный отчет за квартал — г) Промежуточный
д) Консолидированный
2.2. Установите соответствие между финансовыми показателями и их назначением:
Показатель — Назначение
1. Коэффициент текущей ликвидности — а) Оценка способности организации покрывать краткосрочные обязательства
2. Рентабельность продаж — б) Оценка эффективности использования ресурсов
3. Оборачиваемость запасов — в) Измерение скорости реализации запасов
4. Коэффициент автономии — г) Оценка доли собственного капитала в общей структуре капитала
д) Итоговый финансовый результат деятельности
2.3. Установите соответствие между финансовыми отчетами и их основным содержанием:
Отчет — Содержание
1. Баланс — а) Отражение финансового положения организации на определенную дату
2. Отчет о прибылях и убытках — б) Результаты деятельности за определенный период
3. Отчет о движении денежных средств — в) Потоки денежных средств за период
4. Отчет об изменениях капитала — г) Изменения в собственном капитале за период
5. Прогнозный отчет — д) Планируемые финансовые показатели на будущий период
2.4. Установите соответствие между этапами анализа финансовой отчетности и их содержанием:
Этап — Содержание
1. Вертикальный анализ — а) Анализ структуры баланса или отчета о прибылях и убытках
2. Горизонтальный анализ — б) Сравнение показателей за несколько периодов
3. Анализ коэффициентов — в) Расчет и интерпретация финансовых коэффициентов
4. Анализ денежных потоков — г) Оценка притока и оттока денежных средств
д) Расчёт окупаемости проекта
2.5. Установите соответствие между видами управленческих решений и их характеристиками:
Вид решения — Характеристика
1. Программируемое — а) Решение, принимаемое в стандартных, повторяющихся ситуациях
2. Непрограммируемое — б) Решение, требующее творческого подхода и анализа новых условий
3. Стратегическое — в) Решение, определяющее долгосрочные цели и направления развития
4. Оперативное — г) Решение, направленное на текущие задачи и проблемы

ОПК-4.2: Умеет рассчитывать показатели деятельности экономических субъектов для подготовки финансового обоснования организационно-управленческого решения
Индикатор достижения компетенции "УМЕТЬ"
3.1. Выберите правильные ответы из предложенных вариантов и обоснуйте свой выбор. Принятие управленческих решений в менеджменте можно охарактеризовать как ...
а) связующий процесс и неотъемлемую часть процесса управления
б) способ быстрой адаптации к изменяющимся условиям
в) сознательный и целенаправленный выбор альтернативы
г) формирование безальтернативного способа решения проблемы
Ответ: _____
Обоснование: _____

Ответ: _____
Обоснование: _____
3.3. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов и обоснуйте свой выбор. Стратегические управленческие решения отличаются тем, что ...
а) ориентированы на долгосрочные цели и развитие организации
б) касаются повседневных оперативных задач
в) принимаются без учета внешней среды
г) всегда принимаются единолично руководителем
Ответ: _____
Обоснование: _____
3.4. Выберите правильные ответы из предложенных вариантов и обоснуйте свой выбор. Для оценки эффективности управленческого решения необходимо учитывать ...
а) степень достижения поставленных целей
б) количество принятых решений в кратчайшие сроки
в) соответствие решения ресурсным возможностям организации
г) субъективное мнение руководителя
Ответ: _____
Обоснование: _____
3.5. Выберите правильные ответы из предложенных вариантов и обоснуйте свой выбор. Основным этапом процесса принятия управленческого решения является ...
а) сбор и анализ информации о проблеме
б) игнорирование альтернативных вариантов
в) выбор и реализация оптимального варианта
г) ожидание решения от вышестоящего руководства
Ответ: _____
Обоснование: _____
3.6. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов и обоснуйте свой выбор. Управленческое решение должно быть гибким, что означает ...
а) условиям жесткое следование первоначальному плану без изменений
б) возможность адаптации к изменяющимся
в) принятие решения без учета мнения коллектива
г) отказ от корректировок после реализации решения
Ответ: _____
Обоснование: _____
3.7. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов и обоснуйте свой выбор. При принятии управленческого решения важным фактором является ...
а) игнорирование мнений экспертов
б) полное исключение риска любой ценой
в) принятие решения без анализа последствий
г) учет возможных рисков и разработка мер их минимизации
Ответ: _____
Обоснование: _____
3.8. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов и обоснуйте свой выбор. Для подготовки финансового обоснования управленческого решения необходимо рассчитывать ...
а) ключевые финансовые показатели, отражающие эффективность деятельности
б) только бухгалтерский баланс без анализа динамики
в) исключительно прогнозные показатели без учета текущих данных
г) показатели, не связанные с финансовой деятельностью
Ответ: _____
Обоснование: _____
3.9. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов и обоснуйте свой выбор. Для оценки рентабельности предприятия используется показатель ...
а) количество клиентов в базе данных
б) общий объем производства без учета затрат
в) отношение прибыли к затратам или выручке
г) среднее время выполнения заказа
Ответ: _____
Обоснование: _____
3.10. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов и обоснуйте свой выбор. Одним из показателей финансовой устойчивости организации является ...
а) коэффициент автономии (соотношение собственного капитала к общей сумме капитала)
б) общий объем продаж без учета структуры затрат
в) количество сотрудников в отделе продаж
г) скорость обработки входящих звонков
Ответ: _____
Обоснование: _____

ОПК-4.3: Владеет способностью применять финансовые методы и финансовые механизмы для обоснования организационно-управленческих решений
Индикатор достижения компетенции "ВЛАДЕТЬ"
Задача 1. Расчет численности производственного персонала по трудоемкости
Предприятие выпускает два вида изделий: А и Б. Для изделия А трудоемкость составляет 0,8 н.-ч, для изделия Б — 0,5 н.-ч. План

Годовой фонд времени одного сотрудника - 1920 ч
Коэффициенты:
-Затраты времени на доп. работы - 1,3
-Затраты времени на отдых - 1,12
-Перерасчет явочной численности в списочную - 1,1
Задача 3. Расчет производительности труда
Четверо рабочих за декаду отработали 256 человеко-часов. Изделия и количество:
-Рабочий 1 - 118 изделий A
-Рабочий 2 - 96 изделий B
-Рабочий 3 - 32 изделия C
-Рабочий 4 - 256 изделий D
Определите среднюю производительность труда за декаду (изделий на час).
Задача 4. Расчет коэффициента текучести кадров
В компании за год уволилось 15 сотрудников из 120 штатных единиц. Рассчитайте коэффициент текучести кадров.
Задача 5. Расчет фонда заработной платы
В отделе работают 10 сотрудников с окладом 40 000 руб. в месяц. Премия составляет 15% от оклада. Рассчитайте месячный фонд заработной платы.
Кейс 1: Оценка эффективности маркетинговых инвестиций
Компания "МаркетингЛидер" провела рекламную кампанию в интернете. Необходимо оценить её эффективность и определить, окупились ли вложения. Вопросы для анализа: Какие показатели необходимо отслеживать для оценки эффективности интернет-рекламы (CTR, CPA, ROI)? Как рассчитать ROI маркетинговых инвестиций и сделать вывод об их эффективности?
Кейс 2: Выбор системы налогообложения
Предприниматель планирует открыть небольшой магазин розничной торговли. Рассматриваются два варианта системы налогообложения: упрощенная система налогообложения (УСН) с объектом "доходы" (ставка 6%) и УСН с объектом "доходы минус расходы" (ставка 15%). Вопросы для анализа: Какой вариант УСН выбрать, если доля расходов в доходах составляет около 70%? Как оценить налоговую нагрузку при каждом варианте и выбрать оптимальный?
Кейс 3.: Управление запасами
Компания "СкладОпт" столкнулась с проблемой излишних запасов на складе, что приводит к увеличению затрат на хранение и снижению оборачиваемости активов. Вопросы для анализа: Какие методы управления запасами можно использовать для оптимизации складских запасов (ABC-анализ, XYZ-анализ, модель EOQ)? Как оценить экономический эффект от оптимизации запасов?
Кейс 4.: Финансовый анализ деятельности
Компания "АналитикПрофи" получила данные финансовой отчётности за последние три года. Необходимо оценить финансовое состояние компании и выявить основные тенденции. Вопросы для анализа: Какие финансовые коэффициенты необходимо рассчитать для оценки ликвидности, рентабельности, финансовой устойчивости и оборачиваемости активов? Как интерпретировать полученные результаты и сделать выводы о финансовом состоянии компании?
Кейс 5.: Ценообразование на новый продукт
Компания "Инновация" разработала новый продукт, не имеющий аналогов на рынке. Рассматриваются два подхода к ценообразованию: 1) установление цены на основе себестоимости плюс фиксированная наценка; 2) установление цены на основе ценности для потребителя (value-based pricing). Вопросы для анализа: Какой подход к ценообразованию выбрать, если продукт обладает уникальными характеристиками и высокой ценностью для потребителей? Как оценить влияние выбранной ценовой стратегии на объём продаж и прибыльность?

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ
1. Какое из утверждений наиболее полно отражает роль менеджмента в организации?
а) Менеджмент - это только контроль за выполнением заданий.
б) Менеджмент - процесс планирования, организации, мотивации и контроля для достижения целей организации.
в) Менеджмент - набор правил для автоматизации производства.
г) Менеджмент - исключительно управление финансами компании.
д) Менеджмент - это только руководство персоналом без учета ресурсов.
2. Какой уровень конфликтности в коллективе считается оптимальным?
а) Умеренный, способствующий развитию.
б) Полное отсутствие конфликтов.
в) Постоянные острые конфликты.
г) Игнорирование конфликтов.
д) Только формальные споры.
3. Какие особенности характеризуют поведенческую школу менеджмента?
а) Акцент на формальных структурах и правилах.
б) Внимание к человеческим отношениям и мотивации.
в) Использование статистических методов для оптимизации.
г) Игнорирование социальных факторов.
д) Применение исключительно финансовых моделей.
4. Что характеризует системный подход в менеджменте?
а) Рассмотрение организации как изолированного объекта.
б) Анализ организации в контексте взаимодействия с внешней средой.
в) Игнорирование обратной связи.
г) Фокус только на внутренних процессах.
д) Отказ от стратегического планирования.
5. Какие из перечисленных признаков характеризуют организацию?
а) Целенаправленность и структурированность.
б) Отсутствие формальных правил

д) Неспособность к адаптации.
8. Какие формы власти существуют в менеджменте?
а) Легитимная и экспертная.
б) Принудительная и харизматическая.
в) Референтная.
г) Все перечисленные.
д) Только административная.
9. Какие элементы входят в стратегическое планирование?
а) Определение миссии и целей.
б) Разработка оперативных инструкций.
в) Анализ внешней и внутренней среды.
г) Контроль выполнения задач.
д) Только распределение ресурсов.
10. Что характеризует тактические решения в менеджменте?
а) Долгосрочные планы развития.
б) Реализацию стратегических целей в среднесрочной перспективе.
в) Решение текущих задач без учета стратегии.
г) Игнорирование внешних факторов.
д) Исключительно финансовое планирование.
11. Какие этапы включает процесс реализации управленческих решений?
а) Планирование, распределение ресурсов, контроль, корректировка.
б) Принятие решения и ожидание результата.
в) Только контроль исполнения.
г) Игнорирование обратной связи.
д) Формальное утверждение документа.
12. Какие функции выполняют коммуникации в организации?
а) Обеспечение обмена информацией.
б) Координация действий.
в) Мотивация сотрудников.
г) Контроль взаимодействий сотрудников
д) Только формальное информирование.
13. Какие факторы могут препятствовать эффективной коммуникации?
а) Языковые и культурные различия.
б) Психологические барьеры.
в) Технические неполадки.
г) Отсутствие обратной связи.
д) Все перечисленные.
14. Какие показатели отражают эффективность управления?
а) Достижение целей и адаптивность.
б) Количество сотрудников.
в) Уровень конфликтности.
г) Финансовые результаты.
д) Только формальные отчёты.
15. Что означает адаптивность организации?
а) Способность быстро реагировать на изменения.
б) Следование устаревшим процедурам.
в) Игнорирование рынка.
г) Отказ от инноваций.
д) Сохранение статуса-кво.

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. Теория менеджмента [Электронный ресурс]:учебник для вузов. - Санкт-Петербург: Лань, 2023. - 344 с. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/310286
Л.1.2	Екимова К.В., Кулапов М.Н., Антонов В.Г., Алексеев А.Н., Бабынина Л.С., Бобков В.Н., Варфоломеев В.П., Вечкинзова Е.А., Волков А.Т., Гапоненко А.Л., Гончаренко Л.П., Гордиенко М.С., Кириллова О.Ю., Кокорев И.А., Косоруков О.А., Литвинюк А.А., Марков И.А., Масленников В.В., Мокий М.С., Мусатова Ж.Б., Нижегородцев Р.М., Одегов Ю.Г., Петренко Е.С., Полевая М.В., Прохоров А.П., Рыжакова А.В., Сидорчук Р.Р., Скоробогатых И.И., Ураев Н.Н., Чайковская Л.А., Шувалова Е.Б., Якушев А.Ж. Российское управление. В 2-х ч. Часть 1. Теоретические основы менеджмента [Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: Русайнс, 2023. - 459 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/945736
Л.1.3	Цветков А. Н. Основы менеджмента [Электронный ресурс]:учебник для спо. - Санкт-Петербург: Лань, 2023. - 192 с. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/316985
Л.1.4	Цветков А. Н. Основы менеджмента [Электронный ресурс]:. - Санкт-Петербург: Лань, 2021. - 192 с. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/156404
Л.1.5	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.1.6	Ширяев Д.В. Теория менеджмента [Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: Русайнс, 2023. - 240 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/947867
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 Windows 10 Pro
7.2.3	Microsoft Office 2013 Pro Plus
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	Научная электронная библиотека "eLIBRARY.RU". Режим доступа: https://www.elibrary.ru/
7.3.5	"Электронная библиотека учебников" . Режим доступа: http://studentam.net/
7.3.6	Электронные библиотеки, словари, энциклопедии. Режим доступа: https://gigabaza.ru/
7.3.7	Аналитический еженедельник «КоммерсантЪ-Власть». Режим доступа: http://www.kommersant.ru/vlast
7.3.8	Компьютерная справочно-правовая система "КонсультантПлюс". Режим доступа: http://www.consultant.ru/
7.3.9	Научная электронная библиотека "КиберЛенинка". Режим доступа: https://cyberleninka.ru/
7.3.10	Научное наследие России. Режим доступа: http://e-heritage.ru/

7.3.11	Федеральный образовательный портал "Экономика. Социология. Менеджмент". Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/
7.3.12	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 18-1310 - 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 : Рабочие места обучающихся; Рабочее место преподавателя; Классная доска; 15 рабочих мест обучающихся оснащенные ПЭВМ с подключением к сети интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду; Ноутбук переносной; Переносной проектор; Переносной экран; Учебно-наглядные пособия
8.2	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
8.3	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;
8.4	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, доцент, заведующий кафедрой Миргородская М.Г._____

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

Технологии продуктов питания, предпринимательства и экономики

Протокол от __ _____ 2026 г. № __
Зав. кафедрой Степаненкова Людмила Николаевна _____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой Миргородская М.Г._____

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

Технологии продуктов питания, предпринимательства и экономики

Протокол от __ _____ 2027 г. № __
Зав. кафедрой Степаненкова Людмила Николаевна _____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой Миргородская М.Г._____

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

Технологии продуктов питания, предпринимательства и экономики

Протокол от __ _____ 2028 г. № __
Зав. кафедрой Степаненкова Людмила Николаевна _____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой Миргородская М.Г._____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры

Технологии продуктов питания, предпринимательства и экономики

Протокол от __ _____ 2029 г. № __
Зав. кафедрой Степаненкова Людмила Николаевна_____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры

Технологии продуктов питания, предпринимательства и экономики

Протокол от __ _____ 2029 г. № __
Зав. кафедрой Степаненкова Людмила Николаевна _____