

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Серяков Владимир Дмитриевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 30.08.2024 12:58:44
Уникальный программный идентификатор:
a8a5e969b08c5e57b011bba6b38ed24f6da2f41a

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ИНСТИТУТ СОВРЕМЕННОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ



В.Д. Серяков

«30» августа 2024 г.

Рабочая программа учебной дисциплины

МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

(наименование учебной дисциплины (модуля))

38.03.02 Менеджмент

(код и направление подготовки/специальности)

направленность (профиль): финансовый менеджмент

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля)
рассмотрена и утверждена на заседании кафедры
«22» августа 2024 г., протокол № 1

Заведующий кафедрой экономики и менеджмента

/к.э.н., Полянский Д.С./
(подпись, учёная степень, учёное звание, ФИО)

Москва 2024

1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).

Учебная дисциплина «Менеджмент организации» изучается обучающимися, осваивающими образовательную программу «Финансовый менеджмент», в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. N 970 (ФГОС ВО 3++).

Цели освоения дисциплины: формирование у обучаемых систематизированных научных знаний по управлению социальными организациями и понимания современных тенденций в развитии теории и практики менеджмента.

Задачи дисциплины:

- изучить методологические основы менеджмента;
- научить практическим приемам работы в системе менеджмента;
- освоить функции и методы отдельных видов управленческой деятельности.
- изучение основных особенностей профессиональной деятельности менеджера;
- рассмотреть формы и методы организационного поведения.

Изучение учебной дисциплины направлено на подготовку обучающихся к осуществлению деятельности по стратегическому и тактическому планированию и организации производства, финансовому консультированию, управлению рисками организации, осуществлению внутреннего контроля в экономических субъектах в соответствии с профессиональными стандартами:

«Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 ноября 2022 г. N 731н и выполнению обобщенной трудовой функции: руководство структурным подразделением внутреннего контроля (код С);

«Специалист по финансовому консультированию», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 марта 2015 г. № 167н и выполнению обобщенной трудовой функции: консультирование клиентов по использованию финансовых продуктов и услуг (код А);

«Специалист по управлению рисками», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ 30 августа 2018 г. N 564н и выполнению обобщенной трудовой функции: разработка отдельных функциональных направлений управления рисками (код В); трудовой функции: выработка мероприятий по воздействию на риск в разрезе отдельных видов и их экономическая оценка (код В/01.6); трудовой функции: оказание методической помощи и поддержка процесса управления рисками для ответственных за риск сотрудников организации - владельцев риска (код В/03.6).

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

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны овладеть следующими компетенциями:

УК-1 - способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

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

ПК-4 - способен разрабатывать отдельные функциональные направления управления рисками.

| Формируемая компетенция | Планируемые результаты обучения | | Код результата обучения |
|--|---------------------------------|---|-------------------------|
| УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач. | Знать | Базовые ценности науки управления и опираться на них в своем развитии; | УК-1 – 31 |
| | | Правовые основы организации труда, основы менеджмента персонала организации. | УК-1 – 32 |
| | Уметь | Аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал; | УК-1 – У1 |
| | | Диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию. | УК-1 – У2 |
| | Владеть | Современными методиками принятия и реализации организационно-управленческих решений; | УК-1 – В1 |
| | | Способностями аргументировать принятые решения и объяснять их последствия. | УК-1 – В2 |
| УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. | Знать | Теоретические основы менеджмента организации; | УК-2 – 31 |
| | | Основные методы принятия управленческих решений в организации. | УК-2 – 32 |
| | Уметь | Анализировать состояние макроэкономической среды, динамику её изменения для принятия эффективных управленческих решений в организации; | УК-2 – У1 |
| | | Выбирать наиболее эффективные методы принятия управленческих решений в организации. | УК-2 – У2 |
| | Владеть | Технологией разработки функциональных стратегий и методами формирования сбалансированных управленческих решений в организации; | УК-2 – В1 |
| | | Информационными технологиями, нормативно-правовой базой в области управленческой деятельности. | УК-2 – В2 |
| ПК-4 Способен разрабатывать отдельные функциональные направления управления рисками. | Знать | Основные виды рисков, установленных международными стандартами и законодательством Российской Федерации в сфере менеджмента организации; | ПК-4 – 3.1 |
| | | Основные современные способы управления рисками, установленные международными стандартами в сфере менеджмента организации; | ПК-4 – 3.2 |
| | Уметь | Разрабатывать документацию по управлению рисками и организовывать процесс управления рисками с учетом законодательства в сфере менеджмента организации; | ПК-4 – У.1 |
| | | Выполнять анализ способов управления рисками для выбора оптимального варианта и его реализации; | ПК-4 – У.2 |
| | Владеть | Навыками проведения расчетов, а также прогнозирования, тестирования и реализации методики управления рисками; | ПК-4 – В.1 |
| | | Навыками разработки нормативно-методической базы для реализации управленческих решений, принимаемых в управлении рисками в организации. | ПК-4 – В.2 |

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Б1.В.02 Менеджмент организации является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 учебного плана, изучается студентами первого курса во втором семестре очной формы обучения (полный срок обучения).

3.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Освоение дисциплины основывается на знаниях, умениях и навыках, приобретенных при изучении дисциплин: «История управленческой мысли», «Социология», «Экономическая теория».

3.2. Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Дисциплина «Менеджмент организации» является предшествующей для изучения таких дисциплин как «Финансовый менеджмент», «Документационное обеспечение управления», «Экономическая безопасность предприятия», «Управление рисками», «Производственный менеджмент».

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачётные единицы (72 часа).
Дисциплина предполагает изучение 8 тем.

| № | Форма обучения | семестр | Общая трудоемкость | | В том числе контактная работа с преподавателем | | | | сам. работа | вид контроля |
|---|----------------|---------|--------------------|---------|--|--------|--------------|--------------------|-------------|--------------------------|
| | | | в з.е. | в часах | всего | лекции | семинары, ПЗ | кур.раб/контр. раб | | |
| 1 | Очная | 2 | 2 | 72 | 36 | 16 | 20 | | 36 | Зачет с оценкой |
| 2 | Очно-заочная | 1 | 2 | 72 | 26 | 10 | 16 | | 46 | Зачет с оценкой |
| 3 | Заочная | 2 | 1 | 36 | 6 | 2 | 4 | | 30 | |
| | | 3 | 1 | 36 | | | | | 32 | Зачет с оценкой (4 часа) |

Очная форма обучения

| Разделы и темы дисциплины | Всего часов учебных занятий | В т.ч. аудиторных | Контактная работа обучающихся с преподавателем: (час) | | | контроль | Самостоятельная работа (час) | Код результата обучения |
|--|-----------------------------|-------------------|---|---|-------------------------|----------|------------------------------|--|
| | | | занятия лекционного типа | занятия семинарского (практического) типа | курсовое проектирование | | | |
| 2 семестр | | | | | | | | |
| Раздел I. Теоретические основы менеджмента. | | | | | | | | |
| 1. Понятие и сущность менеджмента, его цели, принципы и функции. | 6 | 4 | 2 | 2 | | | 2 | УК-1 – 3.1 УК-1 – 3.2 УК-2 – 3.1 УК-2 – 3.2 |
| 2. Управление как специфический вид деятельности. | 8 | 4 | 2 | 2 | | | 4 | ПК-4 – 3.1 ПК-4 – 3.2 |
| Раздел II. Личностный фактор в системе управления. | | | | | | | | |
| 3. Управление поведением людей в организации. | 8 | 4 | 2 | 2 | | | 4 | УК-1 – У.1 УК-1 – У.2 УК-2 – У.1 |

| | | | | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|--|--|----------|--|
| 4. Руководитель и подчиненные. | 8 | 4 | 2 | 2 | | | 4 | УК-2 – У.2 ПК-4 – У.1 |
| Раздел III. Управленческие коммуникации. | | | | | | | | |
| 5. Власть и руководство, стили руководства. | 8 | 4 | 2 | 2 | | | 4 | УК-2 – У.1 ПК-4 – У.1 |
| 6. Теоретические основы мотивации. | 8 | 4 | 2 | 2 | | | 4 | УК-2 – У.2 ПК-4 – У.2 |
| Раздел IV. Социальная организация. | | | | | | | | |
| 7. Понятие социальной организации, общая классификация организаций. | 8 | 4 | 2 | 2 | | | 4 | УК-1 – В.1 УК-1 – В.2 УК-2 – В.1 |
| 8. Организационная культура. | 8 | 4 | 2 | 2 | | | 4 | УК-2 – В.2 ПК-4 – В.1 ПК-4 – В.2 |
| Зачет с оценкой | 10 | | | | | | 4 | 6 |
| Итого за семестр | 72 | 32 | 16 | 16 | | | 4 | 36 |

Очно-заочная форма обучения

| Разделы и темы дисциплины | Всего часов учебных занятий | В т.ч. аудиторных | Контактная работа обучающихся с преподавателем: (час) | | | контроль | Самостоятельная работа (час) | Код результата обучения |
|---|-----------------------------|-------------------|---|---|-------------------------|----------|------------------------------|--|
| | | | занятия лекционного типа | занятия семинарского (практического) типа | курсовое проектирование | | | |
| 1 семестр | | | | | | | | |
| Раздел I. Теоретические основы менеджмента. | | | | | | | | |
| 1. Понятие и сущность менеджмента, его цели, принципы и функции. | 6 | 2 | 2 | | | | 4 | УК-1 – 3.1 УК-1 – 3.2 УК-2 – 3.1 УК-2 – 3.2 |
| 2. Управление как специфический вид деятельности. | 8 | 2 | | 2 | | | 6 | ПК-4 – 3.1 ПК-4 – 3.2 |
| Раздел II. Личностный фактор в системе управления. | | | | | | | | |
| 3. Управление поведением людей в организации. | 8 | 4 | 2 | 2 | | | 4 | УК-1 – У.1 УК-1 – У.2 УК-2 – У.1 |
| 4. Руководитель и подчиненные. | 8 | 2 | | 2 | | | 6 | УК-2 – У.2 ПК-4 – У.1 |
| Раздел III. Управленческие коммуникации. | | | | | | | | |
| 5. Власть и руководство, стили руководства. | 8 | 4 | 2 | 2 | | | 4 | УК-2 – У.1 ПК-4 – У.1 |
| 6. Теоретические основы мотивации. | 8 | 2 | 2 | | | | 6 | УК-2 – У.2 ПК-4 – У.2 |
| Раздел IV. Социальная организация. | | | | | | | | |
| 7. Понятие социальной организации, общая классификация организаций. | 8 | 4 | 2 | 2 | | | 4 | УК-1 – В.1 УК-1 – В.2 УК-2 – В.1 |
| 8. Организационная культура. | 8 | 2 | | 2 | | | 6 | УК-2 – В.2 ПК-4 – В.1 ПК-4 – В.2 |

| | | | | | | | | |
|------------------|----|----|----|----|--|---|----|--|
| Зачет с оценкой | 10 | | | | | 4 | 6 | |
| Итого за семестр | 72 | 22 | 10 | 12 | | 4 | 46 | |

Заочная форма обучения

| Разделы и темы дисциплины | Всего часов учебных занятий | В т.ч. аудиторных | Контактная работа обучающихся с преподавателем: (час) | | | контроль | Самостоятельная работа (час) | Код результата обучения |
|---|-----------------------------|-------------------|---|---|-------------------------|----------|------------------------------|--|
| | | | занятия лекционного типа | занятия семинарского (практического) типа | курсовое проектирование | | | |
| 2 семестр | | | | | | | | |
| Раздел I. Теоретические основы менеджмента. | | | | | | | | |
| 1. Понятие и сущность менеджмента, его цели, принципы и функции. | 12 | 2 | 2 | | | | 10 | УК-1 – 3.1 УК-1 – 3.2 УК-2 – 3.1 УК-2 – 3.2 |
| 2. Управление как специфический вид деятельности. | | | | ПК-4 – 3.1 ПК-4 – 3.2 | | | | |
| Раздел II. Личностный фактор в системе управления. | | | | | | | | |
| 3. Управление поведением людей в организации. | 12 | 2 | | 2 | | | 10 | УК-1 – У.1 УК-1 – У.2 УК-2 – У.1 |
| 4. Руководитель и подчиненные. | | | УК-2 – У.2 | | | | | |
| Раздел III. Управленческие коммуникации. | | | | | | | | |
| 5. Власть и руководство, стили руководства. | 12 | 2 | | 2 | | | 10 | УК-2 – У.1 ПК-4 – У.1 |
| 6. Теоретические основы мотивации. | | | УК-2 – У.2 ПК-4 – У.2 | | | | | |
| Раздел IV. Социальная организация. | | | | | | | | |
| 7. Понятие социальной организации, общая классификация организаций. | | | | | | | | УК-1 – В.1 УК-1 – В.2 УК-2 – В.1 |
| 8. Организационная культура. | | | | | | | | УК-2 – В.2 ПК-4 – В.1 ПК-4 – В.2 |
| Всего в семестре | 36 | 6 | 2 | 4 | | | 30 | |
| 3 семестр | | | | | | | | |
| Зачет с оценкой | 36 | | | | | | 4 | 32 |
| Всего в семестре | 36 | | | | | | 4 | 32 |
| Итого за дисциплину | 72 | 6 | 2 | 4 | | | 4 | 62 |

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ).

Раздел I. Теоретические основы менеджмента.

Тема 1. Понятие и сущность менеджмента, его цели, принципы и функции.

Необходимость управленческой деятельности Деятельность по координированию работы других людей. Основные подходы к определению понятия «менеджмент». Субъект управления. Объект управления. Цели, функции и принципы менеджмента.

Организационный менеджмент. Производственный менеджмент. Снабженческо-сбытовой менеджмент. Инновационный менеджмент. Маркетинг-менеджмент. Персонал менеджмент. Финансовый менеджмент. Эккаунт-менеджмент. Особенности современного менеджмента. Социальная ответственность менеджмента. Управленческая парадигма.

Тема 2. Управление как специфический вид деятельности.

Факторы зарождения управления как профессии. Формирование и развитие теории управления. Управленческий процесс и его элементы. Понятие управления. Виды управления. Управленческие ситуации. Инфраструктура управленческой деятельности. Нормативно-правовое обеспечение управленческой деятельности. Ресурсное обеспечение управленческой деятельности.

Объекты управления. Управленческий труд. Средства управленческого труда. Разделение труда. Классификация управленческих работ. Организационные методы управления. Административные методы управления. Экономические методы управления. Социально-психологические методы управления. Эффективность управления.

Раздел II. Личностный фактор в системе управления.

Тема 3. Управление поведением людей в организации.

Поведение, его типы и виды. Факторы, влияющие на поведение. Реактивное поведение. Инстинктивное поведение. Эмоциональное поведение. Свободное целенаправленное поведение. Особенности взаимодействия людей в трудовой деятельности. Законы поведения людей в организации.

Индивидуальные особенности человека, влияющие на его поведение в организации. Внешние факторы, влияющие на поведение. Влияние на поведение статуса и престижа членов организации. Организационная роль. Характеристика социальной роли. Восприятие. Стереотипы. Предрассудки. Психологические эффекты. Концепция «Я-состояний» Э.Берна.

Тема 4. Руководитель и подчиненные.

Характеристика руководителя. Функции руководителей. Официальные обязанности. Неофициальные обязанности. Качества руководителя. Иерархия руководителей по масштабам деятельности. Классификация типов руководителей по психологическим качествам. Классификация типов руководителей по отношению к использованию власти.

Лидерство. Признаки лидера. Концепции лидерства. Характеристика подчиненного. Официальные обязанности работников. Категории подчиненных. Исполнители. Помощники. Консультанты. Аналитики.

Раздел III Управленческие коммуникации

Тема 5. Власть и руководство, стили руководства.

Власть, основанная на принуждении. Власть, основанная на вознаграждении. Традиционная (законная) власть. Единоличное принятие решения (без обсуждения). Сбор информации, а затем единоличное принятие решения. Консультации с подчиненными в индивидуальном порядке, а затем единоличное принятие решения. Консультация с группой, а затем единоличное принятие решения. Групповое принятие решения.

Тема 6. Теоретические основы мотивации.

Потребности и их разновидности. Интересы. Мотивы. Притязания. Ожидания. Установки. Стимулы. Материальное стимулирование. Морально-психологические методы стимулирования. Мотивационный механизм и его элементы. Общие принципы вознаграждения. Основание для вознаграждения. Обстоятельства влияющие на систему поощрений.

Раздел IV. Социальная организация

Тема 7. Понятие социальной организации, общая классификация организаций.

Сущность и признаки социальной организации. Социальная организация и ее функции. Внутренняя среда организации. Разделение труда. Технология. Цели организации. Дифференциация и интеграция. Ресурсы организации. Потенциал организации. Внешняя среда организации.

Человек и организация. Общая классификация организаций. Предприятия и фирмы. Признаки предприятия. Принципы экономической деятельности фирм. Производственные коммуникации. Межфирменные коммуникации.

Тема 8. Организационная культура.

Цель организационной культуры. Охранная функция. Интегрирующая функция. Регулирующая функция. Адаптивная функция. Ориентирующая функция культуры. Мотивационная функция. Функция имиджа организации. Атрибуты организационной культуры предприятия.

5.1. Планы семинарских, практических, лабораторных занятий

Семинар 1. Теоретико-методологические аспекты менеджмента

Вопросы

1. Характеристика феномена «менеджмент».
2. Сущность, объект, предмет и функции менеджмента.
3. Место менеджмента в системе научных знаний.

Семинар 2. Эволюция концепций менеджмента

Вопросы

1. Школа научного управления: Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилбрет.
2. Административная школа управления: А. Файоль, М. Вебер.
3. Школа человеческих отношений: Э. Мэйо, Ч. Барнард, Д. МакГрегор, А. Маслоу.
4. Становление российской школы научного управления: А. Богданов, Н. Витке, А. Гастев, П. Керженцев.

Семинар 3. Сущность и содержание социального управления

Вопросы

1. Основные элементы управленческой деятельности.
2. Сложность и формы управленческого труда.
3. Типы социальных регуляторов в управлении.

Семинар 4. Система социального управления

Вопросы

1. Методология исследования социального управления как системы.
2. Внутренняя среда и внешняя сложных социальных систем.
3. Принцип самоорганизации социальных систем.

Семинар 5. Методы социального управления

Вопросы

1. Содержание и организационная форма методов управления.
2. Общие и конкретные методы управления.
3. Техника комплексной мотивации людей.

Семинар 6. Организация как социальная система

Вопросы

1. Социальная организация: сущность, признаки.
2. Теория формальной и неформальной организации.
3. Организационные структуры управления.

Семинар 7. Организация процесса разработки управленческого решения

Вопросы

1. Сущность и основные этапы принятия управленческого решения.
2. Модели и методы принятия управленческих решений.
3. Технологии активизации персонала для творческого поиска идей.

4. Семинар 8. Руководитель в системе управления

Вопросы

1. Основные направления активизации человеческих ресурсов.
2. Основные теории руководства.
3. Модель управленца-социального лидера.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.

Одним из основных видов деятельности обучающегося является самостоятельная работа, которая включает в себя изучение лекционного материала, учебников и учебных пособий, первоисточников, подготовку сообщений, выступления на групповых занятиях, выполнение практических заданий. Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей студентов. Время и место самостоятельной работы выбираются студентами по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя. Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения программы, которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступить к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой. Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебника. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Для более полной реализации цели, поставленной при изучении тем самостоятельно, студентам необходимы сведения об особенностях организации самостоятельной работы; требованиям, предъявляемым к ней; а также возможным формам и содержанию контроля и качества выполняемой самостоятельной работы. Самостоятельная работа студента в рамках действующего учебного плана по реализуемым образовательным программам различных форм обучения предполагает самостоятельную работу по данной учебной дисциплине, включенной в учебный план. Объем самостоятельной работы (в часах) по рассматриваемой учебной дисциплине определен учебным планом.

В ходе самостоятельной работы обучающийся должен:

- освоить теоретический материал по изучаемой дисциплине (отдельные темы, отдельные вопросы тем, отдельные положения и т. д.);
- применить полученные знания и навыки для выполнения практических заданий.

Обучающийся, приступающий к изучению данной учебной дисциплины, получает информацию обо всех формах самостоятельной работы по курсу с выделением обязательной самостоятельной работы и контролируемой самостоятельной работы, в том числе по выбору. Задания для самостоятельной работы студента должны быть четко сформулированы, разграничены по темам изучаемой дисциплины, и их объем должен быть определен часами, отведенными в учебной программе.

Самостоятельная работа обучающихся должна включать:

- подготовку к аудиторным занятиям (лекциям, лабораторно-практическим);

- поиск (подбор) и изучение литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- самостоятельную работу над отдельными темами учебной дисциплины в соответствии с календарным планом;
- домашнее задание, предусматривающее завершение практических аудиторных работ;
- подготовку к зачету с оценкой;
- работу в студенческих научных обществах, кружках, семинарах и т.д.;
- участие в научной и научно-методической работе кафедры, факультета;
- участие в научных и научно-практических конференциях, семинарах.

6.1 Задания для углубления и закрепления приобретенных знаний

| Формируемая компетенция | Код результата обучения | Задание |
|--|-------------------------|---|
| УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач. | УК-1– 3.1 | 1.Провести анализ литературных источников по Т.2. и составить структурно-логическую схему «Инфраструктура управленческой деятельности». |
| | УК-1– 3.2 | 1. Внести в терминологический словарь следующие определения: «Корпорация», «Корпоративное управление», «Корпоративная социальная ответственность», «Стейхолдеры». |
| УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. | УК-2 – 3.1 | 1.Внести в терминологический словарь следующие определения: «Менеджмент», «Стиль управления», «Экономическая эффективность», «Эффективность управления». |
| | УК-2– 3.2 | 1. Изучить рекомендуемую литературу и составить краткий конспект с отражением следующих вопросов: «Эккаунт-менеджмент», «Управленческая парадигма». |
| ПК-4 Способен разрабатывать отдельные функциональные направления управления рисками. | ПК-4 – 3.1 | 1. С использованием рекомендуемых источников литературы раскройте классификацию типов руководителей по отношению к использованию власти. 2. С использованием интернет-ресурсов проведите анализ периодических изданий в области менеджмента организации и составьте их краткий обзор. |
| | ПК-4 – 3.2 | 1.Провести анализ литературных источников по Т.7. и составить структурно-логическую схему «Сущность и признаки социальной организации». 2. Изучить рекомендуемую литературу и составить краткий конспект с отражением следующего вопроса: «Атрибуты организационной культуры предприятия». |

6.2. Задания, направленные на формирование профессиональных умений

| Формируемая компетенция | Код результата обучения | Задание |
|--|-------------------------|---|
| УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач. | УК-1– У.1 | 1.Провести анализ зарубежного опыта деятельности компаний в области менеджмента организации и результаты анализа оформить в виде реферата. |
| | УК-1– У.2 | 1.С использованием информационно-поисковых систем сравнительный анализ различных стилей управления организацией и результаты представить в виде доклада оформленного презентационными материалами в программе Power Point; |
| УК-2 способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. | УК-2 – У.1 | 1.С применением правовой информационно-справочной системы ГАРАНТ предоставить краткий обзор основных нормативных документов, регламентирующих деятельность в области менеджмента организации. |
| | УК-2– У.2 | 1. Решите ситуационную задачу: Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника. |
| ПК-4 способен разрабатывать отдельные функциональные направления управления рисками. | ПК-4 – У.1 | 1.Решите ситуационную задачу: Выделите распределение заинтересованных сторон в зависимости от наличия основных особенностей по Митчеллу. |
| | ПК-4 – У.2 | 1. Решите ситуационную задачу: Теория лидерского поведения говорит о следующем: А) лидерское поведение должно быть различным в различных ситуациях; Б) лидерское поведение может быть развито и улучшено посредством подготовки лидеров по специально разработанным программам; В) существует единственно верная модель подготовки лидеров; Г) лидер уже обладает врожденными качествами и не нуждается в специальной подготовке. |

6.3. Задания, направленные на формирование профессиональных навыков

| Формируемая компетенция | Код результата обучения | Задание |
|---|-------------------------|--|
| УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять | УК-1 – В.1 | 1. Какая последовательность из предложенных ниже шагов предпочтительнее при принятии управленческого решения, базирующегося на рациональной модели? 1.Разработка вариантов решений, анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов. 2.Анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, согласование выбранного варианта решения с коллективом, оценка решения проблемы, организация выполнения решения. |

| | | |
|--|-------------------|---|
| <p>системный подход для решения поставленных.</p> | | <p>3.Формулировка проблемы, выбор приемлемого из вариантов решения проблемы, обсуждение выбранного варианта решения. 4.Формулировка проблемы и проблемной ситуации, разработка вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, организация выполнения решения, оценка решения проблемы. 5.Формулировка проблемной ситуации, анализ вариантов решений, обсуждение вариантов решения в коллективе, выбор решения, организация выполнения решения, оценка решения проблемы. Обоснуйте свою позицию.</p> |
| <p>УК-2 способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.</p> | <p>УК-1 – В.2</p> | <p>1. На практике разработать карьерный план для менеджера по управлению персоналом. Проанализировать разделы карьерного плана.</p> <p>1.Решить задачу: В коллективе отдела одного НИИ газовой промышленности за годы совместной работы сложились хорошие отношения между всеми членами коллектива. Отдел успешно справлялся с порученными заданиями. В связи с переводом на другую работу старого начальника отдела на его должность был назначен молодой ученый, известный своими новаторскими разработками. Свою деятельность новый руководитель начал с укрепления трудовой дисциплины: была установлена регистрация времени прихода на работу и ухода с работы, внутренних командировок, установлено время приемов по личным вопросам. Он значительно расширил тематику научных исследований отдела, заключив договоры с производственными организациями в соответствии со своей научной специализацией. Задания подчиненным старался давать как можно более подробно, считая, что сотрудники недостаточно компетентны в данных вопросах и что они строго должны придерживаться инструкций. Через некоторое время заказчики отметили ухудшение качества научных разработок отдела. В коллективе ухудшились взаимоотношения, повысилась раздражительность, начались конфликты. Решив, что нужно оздоровить коллектив, начальник отдела предложил уйти на пенсию нескольким сотрудникам, взяв на их место молодых специалистов. Однако положение не улучшилось. Ваше мнение относительно возникшей ситуации и направлений ее исправления? Определите: 1.тип конфликта; 2.состав конфликтующих сторон; 3.поводы и истинные причины возникновения конфликтной ситуации; 4.методы и конкретные пути разрешения конфликта.</p> |
| | <p>УК-2 – В.1</p> | <p>Ирина Сергеевна Колесникова работает под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга за чаем спросила, насколько ей хорошо работать со своим начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досаждают. Я делаю свою работу». Тогда подруга поинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном месте 11 лет. Как ты работаешь? Тебя когда-нибудь повысят? Пожалуйста, не обижайся, но мне совершенно не понятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе фирмы». Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю... Мой начальник никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей – уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме на фирму мне что-то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся». Вопросы для анализа ситуации: 1. Какие цели и условия эффективности коммуникаций между руководителем и подчиненным отсутствуют? 2. Как можно определить уровень вертикальных коммуникаций? 3. Существуют ли возможности для восходящих коммуникаций в данной ситуации? 4. Каким образом можно более эффективно построить обратную связь?</p> |
| | <p>УК-2 – В.2</p> | |

| | | |
|--|------------|---|
| ПК-4 способен разрабатывать отдельные функциональн ые направления управления рисками. | ПК-1 – В.1 | 1.Выполнить научную работу под руководством преподавателя с проведением научного эксперимента на тему:«Организационная культура». |
| | ПК-1 – В.2 | 1.Разработать основные направления государственного участия в совершенствовании методов управления организацией. |

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).

Паспорт фонда оценочных средств

| Формируемая компетенция | Планируемые результаты обучения | | ФОС для текущего контроля | ФОС для промежуточной аттестации |
|---|---|--|----------------------------|----------------------------------|
| УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач. | Знать | Базовые ценности науки управления и опираться на них в своем развитии; УК-1 – 3.1 | Тест | Вопросы к зачету с оценкой |
| | | Правовые основы организации труда, основы менеджмента персонала организации. УК-1 – 3.2 | | |
| | Уметь | Аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал; УК-1 – У.1 | Реферат | Вопросы к зачету с оценкой |
| Диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию. УК-1 – У.2 | | | | |
| Владеть | Современными методиками принятия и реализации организационно-управленческих решений; УК-1 – В.1 | Практические задания | Вопросы к зачету с оценкой | |
| | Способностями аргументировать принятые решения и объяснять их последствия. УК-1 – В.2 | | | |
| УК-2 способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся | Знать | Теоретические основы менеджмента организации; УК-2 – 3.1 | Тест | Вопросы к зачету с оценкой |
| | | Основные методы принятия управленческих решений в организации; УК-2 – 3.2 | | |
| Уметь | Анализировать состояние макроэкономической среды, динамику её изменения для принятия эффективных управленческих решений в | Реферат | Вопросы к зачету с оценкой | |

| | | | | |
|--|---|---|----------------------------|----------------------------|
| ресурсов и ограничений. | | организации с учетом ее специфики. УК-2 – У.1 | | |
| | | Выбирать наиболее эффективные методы принятия управленческих решений в организации. УК-2 –У.2 | | |
| | Владеть | Технологией разработки функциональных стратегий и методами формирования сбалансированных управленческих решений в организации; УК-2 – В.1 | Практические задания | Вопросы к зачету с оценкой |
| | | Информационными технологиями, нормативно-правовой базой в области управленческой деятельности. УК-2– В.2 | | |
| ПК-4 способен разрабатывать отдельные функциональные направления управления рисками. | Знать | Основные виды рисков, установленных международными стандартами и законодательством российской Федерации в сфере менеджмента организации; ПК-4 – 3.1 | Тест | Вопросы к зачету с оценкой |
| | | Основные современные способы управления рисками, установленные международными стандартами в сфере менеджмента организации; ПК-4 – 3.2 | | |
| | Уметь | Разрабатывать документацию по управлению рисками и организовывать процесс управления рисками с учетом законодательства в сфере менеджмента организации; ПК-4 – У.1 | Реферат | Вопросы к зачету с оценкой |
| | | Выполнять анализ способов управления рисками для выбора оптимального варианта и его реализации. ПК-4 – У.2 | | |
| Владеть | Навыками проведения расчетов, а также прогнозирования, тестирования и реализации методики управления рисками; ПК-4 – В.1 | Практические задания | Вопросы к зачету с оценкой | |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | Навыками разработки нормативно-методической базы для реализации управленческих решений, принимаемых в управлении рисками в организации. ПК-4 – В.2 | | |
|--|--|---|--|--|

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

| Формируемая компетенция | Планируемые результаты обучения | | Критерии оценивания результатов обучения | | | |
|---|--|--|--|----------------|-------|----------------|
| | | | 2 | 3 | 4 | 5 |
| УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач. | Знать | Базовые ценности науки управления и опираться на них в своем развитии; УК-1 – 3.1 | Не знает | Частично знает | Знает | Отлично знает |
| | | Правовые основы организации труда, основы менеджмента персонала организации. УК-1 – 3.2 | | | | |
| | Уметь | Аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал; УК-1 – У.1 | | | | |
| | | Диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию. УК-1 – У.2 | | | | |
| Владеть | Современными методиками принятия и реализации организационно-управленческих решений; УК-1 – В.1 | | | | | |
| | Способностями аргументировать принятые решения и объяснять их последствия. УК-1 – В.2 | | | | | |
| УК-2 способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и | Знать | Теоретические основы менеджмента организации; УК-2 – 3.1 | Не знает | Частично знает | Знает | Отлично знает |
| | | Основные методы принятия управленческих решений в организации; УК-2 – 3.2 | | | | |
| | Уметь | Анализировать состояние макроэкономической среды, динамику её изменения для принятия эффективных управленческих решений в | Не умеет | Частично умеет | Умеет | Свободно умеет |

| | | | | | | |
|--|----------------|---|------------|------------------|---------|------------------|
| ограничений. | | организации с учетом ее специфики. УК-2 – У.1 | | | | |
| | | Выбирать наиболее эффективные методы принятия управленческих решений в организации. УК-2 –У.2 | | | | |
| | Владеть | Технологией разработки функциональных стратегий и методами формирования сбалансированных управленческих решений в организации; УК-2 – В.1 | Не владеет | Частично владеет | Владеет | Свободно владеет |
| | | Информационными технологиями, нормативно-правовой базой в области управленческой деятельности. УК-2– В.2 | | | | |
| ПК-4 способен разрабатывать отдельные функциональные направления управления рисками. | Знать | Основные виды рисков, установленных международными стандартами и законодательством российской Федерации в сфере менеджмента организации; ПК-4 – 3.1 | Не знает | Частично знает | Знает | Отлично знает |
| | | Основные современные способы управления рисками, установленные международными стандартами в сфере менеджмента организации; ПК-4 – 3.2 | | | | |
| | Уметь | Разрабатывать документацию по управлению рисками и организовывать процесс управления рисками с учетом законодательства в сфере менеджмента организации; ПК-4 – У.1 | Не умеет | Частично умеет | Умеет | Свободно умеет |
| | | Выполнять анализ способов управления рисками для выбора оптимального варианта и его реализации. ПК-4 – У.2 | | | | |
| | Владеть | Навыками проведения расчетов, а также прогнозирования, тестирования и реализации методики управления рисками; ПК-4 – В.1 | Не владеет | Частично владеет | Владеет | Свободно владеет |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>Навыками разработки нормативно-методической базы для реализации управленческих решений, принимаемых в управлении рисками в организации.</p> <p>ПК-4 – В.2</p> | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

7.1. ФОС для проведения текущего контроля.

7.1.1. Задания для оценки знаний

| Формируемая компетенция | Код результата обучения | Задание |
|--|-------------------------|---|
| <p>УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.</p> | УК-1.-3.1 | <p style="text-align: center;">Тест</p> <p>1. Дайте определение понятия «менеджмент»: А) это деятельность, имеющая целью активизировать людей и побудить их эффективно трудиться; Б) это действия, направленные на достижение руководителем своих целей; В) это процесс управления организацией путем постановки целей и разработки способов их достижения; Г) действия, направленные на получение прибыли.</p> <p>2. Основными функциями менеджмента являются: А) организация, планирование, контроль; Б) планирование, контроль, мотивация, руководство; В) организация, мотивация, контроль, управление; Г) организация, мотивация, контроль, планирование, координация.</p> <p>3. Укажите любые 5 разновидностей менеджмента. А) _____ Б) _____ В) _____ Г) _____ Д) _____</p> <p>4. Менеджер – это: А) руководитель, принимающий решения для достижения собственных целей; Б) член организации, осуществляющий управленческую деятельность и решающий управленческие задачи для достижения корпоративных целей; В) член организации, осуществляющий управленческую деятельность и решающий управленческие задачи для достижения собственных целей; Г) сотрудник организации, занимающий высшие позиции в иерархии организации.</p> <p>5. Дайте определение организации: А) организация – это социальная система, объединение людей, занимающихся совместной деятельностью; Б) организация – это социальная система, объединение людей, занимающихся совместной деятельностью для достижения определенных целей; В) организация – это закрытая система, состоящая из людей, достигающих свои цели; Г) организация – это закрытая система, состоящая из людей, достигающих определенные цели.</p> <p>6. В самом общем виде управление можно определить как: А) определенный тип взаимодействия между субъектом и объектом управления; Б) определенный тип воздействия субъекта на объект управления; В) определенный тип взаимоотношений между субъектом и объектом</p> |

| | |
|-----------|--|
| | <p>управления; Г) определенный тип воздействия объекта на субъект управления.</p> <p>7. Организация это: А) открытая система; Б) закрытая система; В) техническая система; Г) социальная система.</p> <p>8. Назовите основополагающие процессы жизнедеятельности организации: А) наличие кадров, считающих себя частью организации, получение сырья из внешней среды и производство продукции; Б) получение сырья или ресурсов из внешнего окружения, изготовление продукции, передача продукции во внешнюю среду; В) юридическая регистрация, производство продукции, передача продукции во внешнюю среду.</p> <p>9. Основными показателями эффективной работы организации являются: А) производительность; Б) прибыль и рентабельность; В) удовлетворенный спрос потребителей, прибыль; Г) экономическая прибыль.</p> <p>10. Горизонтальное разделение труда – это: А) разделение всей работы на составляющие компоненты; Б) управление и координация определенных групп людей для достижения целей; В) разделение определенной функции на составляющие компоненты; Г) управление определенной группой людей.</p> |
| УК-1.-3.2 | <p style="text-align: center;">Тест</p> <p>1. Назовите любые 5 элементов проектирования организации: А) _____ Б) _____ В) _____ Г) _____ Д) _____</p> <p>2. Процесс организационного обособления структурных подразделений называется: А) централизацией; Б) департаментизацией; В) дифференциацией; Г) интеграцией.</p> <p>3. Вертикальные связи: А) соединяют две и более равные по положению в иерархии части организации; Б) соединяют отношения между конкретными индивидами, независимо от их должностей; В) соединяют иерархические уровни в организации и ее частях.</p> <p>4. Горизонтальные связи – это: А) связи, соединяющие иерархические уровни в организации и ее частях; Б) связи, соединяющие две и более равные по положению в иерархии части организации; В) связи, соединяющие отношения между конкретными индивидами, независимо от их должностей;</p> <p>5. Централизация – это: А) передача или делегирование ответственности за ряд ключевых решений, а следовательно, передача ответственности; Б) процесс организационного обособления структурных подразделений; В) концентрация прав принятия решений, сосредоточение властных полномочий на верхнем уровне руководства организацией; Г) деление в организации работ между частями или подразделениями.</p> <p>6. Дифференциация – это:</p> |

| | | |
|--|------------------|---|
| | | <p>А) концентрация прав принятия решений, сосредоточение властных полномочий на верхнем уровне руководства организацией;</p> <p>Б) деление в организации работ между частями или подразделениями, чтобы каждая из работ получила определенную степень завершенности в рамках данного подразделения;</p> <p>В) процесс организационного обособления структурных подразделений;</p> <p>Г) передача или делегирование ответственности за ряд ключевых решений, а следовательно, передача ответственности.</p> <p>7. Уровень сотрудничества, существующего между частями организации и обеспечивающего достижение их целей в рамках требований, предъявляемых внешним окружением это:</p> <p>А) дифференциация</p> <p>Б) централизация</p> <p>В) интеграция</p> <p>Г) департаментизация</p> <p>8. Назовите основные типы структур управления:</p> <p>А) линейные, функциональные, графические, матричные, сетевые, управление по проекту;</p> <p>Б) управление по проекту, управление по продукту, управление по потребителю;</p> <p>В) линейно-функциональные, дивизиональные, матричные, сетевые;</p> <p>Г) линейно-функциональные, управление по проекту, управление по продукту, управление по потребителю.</p> <p>9. Назовите источники власти, имеющие личностную основу:</p> <p>А) экспертная власть, власть примера, право на власть, власть информации, потребность во власти;</p> <p>Б) принятие решений, вознаграждение, принуждение, власть над ресурсами, власть связей;</p> <p>В) экспертная власть, власть примера, право на власть, принятие решений, вознаграждение, принуждение;</p> <p>Г) принуждение, власть над ресурсами, власть связей, власть примера, право на власть, власть информации.</p> <p>10. Назовите источники власти, имеющие организационную основу:</p> <p>А) экспертная власть, власть примера, право на власть, принятие решений, вознаграждение, принуждение;</p> <p>Б) принятие решений, вознаграждение, принуждение, власть над ресурсами, власть связей;</p> <p>В) экспертная власть, власть примера, право на власть, власть информации, потребность во власти;</p> <p>Г) принуждение, власть над ресурсами, власть связей, власть примера, право на власть, власть информации.</p> |
| <p>УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.</p> | <p>УК-2– 3.1</p> | <p style="text-align: center;">Тест</p> <p>1. Вертикальное разделение труда – это:</p> <p>А) управление определенной группой людей;</p> <p>Б) разделение всей работы на составляющие компоненты;</p> <p>В) управление и координация определенных групп людей для достижения целей;</p> <p>Г) функционализация организации.</p> <p>2. Назовите основоположника менеджмента, который первым предложил применить разделение труда на производстве:</p> <p>А) Ф.У. Тейлор</p> <p>Б) Г. Эмерсон</p> <p>В) Г. Форд</p> <p>Г) А. Файоль</p> <p>3. Основным фактором, повлиявшим на внедрение системы разделения труда, является:</p> <p>А) повышение спроса потребителей;</p> <p>Б) научно – технический прогресс и усложнение производственного процесса;</p> <p>В) рост масштабов организации;</p> <p>Г) стремление повысить производительность.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>4. Организационная структура управления – это:</p> <p>А) совокупность элементов, обеспечивающих функционирование системы;</p> <p>Б) упорядоченная совокупность устойчиво взаимосвязанных элементов, обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого;</p> <p>В) совокупность невязанных элементов, обеспечивающих функционирование и развитие организации.</p> <p>5. Назовите основные требования, которым должна удовлетворять организационная структура:</p> <p>А) должна быть оптимальной, обеспечивать возможность оперативности управления, надежной, экономичной;</p> <p>Б) должна быть оптимальной, надежной, экономичной;</p> <p>В) должна обеспечивать возможность оперативности управления, надежной;</p> <p>Г) должна быть надежной, экономичной.</p> <p>6. Что представляет собой корпоративная среда?</p> <p>1) корпоративные отношения;</p> <p>2) местное население и общество в целом;</p> <p>3) малые предприятия, ожидающие от сотрудничества с крупными компаниями справедливых торговых отношений и своевременных платежей;</p> <p>4) область взаимодействия корпорации с теми, на кого она может в силу своих возможностей оказывать влияние;</p> <p>5) элемент корпоративной культуры.</p> <p>7. Кто из участников корпоративной среды может требовать от корпорации справедливой оплаты труда?</p> <p>1) потребители;</p> <p>2) служащие;</p> <p>3) акционеры;</p> <p>4) поставщики;</p> <p>5) общество в целом.</p> <p>8. Каким образом может быть достигнут баланс в отношениях между всеми участниками корпоративной среды?</p> <p>1) путем максимизации прибыли;</p> <p>2) в процессе переговоров и установления договоренностей между участниками корпоративной среды;</p> <p>3) путем разработки и утверждения определенного перечня документов, регламентирующих правила взаимоотношений и устанавливающих структуру в рамках корпоративной среды;</p> <p>4) должна быть разработана продуманная кадровая политика;</p> <p>5) верны все ответы.</p> <p>9. По какой причине корпоративность в нашей стране вызвала противоречивое отношение начинающих предпринимателей до 1987 года?</p> <p>1) производство отождествлялось с клановостью партийно-номенклатурной элиты;</p> <p>2) административно-командные методы централизованного управления государственной экономикой соответствовали требованиям макроэкономической ситуации;</p> <p>3) постепенное включение работников в систему деловых взаимоотношений в сфере собственности вместо жесткого управления наемным персоналом;</p> <p>4) на тот период не были созданы необходимые нормативные и экономические предпосылки для успешной деятельности корпораций;</p> <p>5) верны все ответы.</p> <p>10. Какие условия необходимы для эффективной реализации корпоративного управления в нашей стране?</p> <p>1) развитость экономики и освоенное населением предпринимательство;</p> <p>2) сосуществование различных форм собственности;</p> <p>3) достаточное количество профессиональных управляющих (менеджеров);</p> |
|--|--|

| | |
|-------------------|---|
| | <p>4) нормативные и экономические предпосылки для успешной деятельности корпораций; 5) совокупность всех ответов.</p> |
| <p>УК-2 – 3.2</p> | <p style="text-align: center;">Тест</p> <p>1. Теория лидерских качеств говорит о следующем: А) существует набор качеств, наличие которых у человека обеспечивает ему лидерство в организации; Б) лидер обладает устойчивым и не меняющимся набором уникальных лидерских качеств; В) тесной связи между набором определенных качеств и лидерством не установлено; Г) существует пять основных лидерских качества.</p> <p>2. Теория лидерского поведения говорит о следующем: А) лидерское поведение должно быть различным в различных ситуациях; Б) лидерское поведение может быть развито и улучшено посредством подготовки лидеров по специально разработанным программам; В) существует единственно верная модель подготовки лидеров; Г) лидер уже обладает врожденными качествами и не нуждается в специальной подготовке.</p> <p>3. В результате исследований университета штата Огайо было выявлено: А) лидер выбирает один из семи возможных образцов поведения в зависимости от силы воздействия на отношения лидерства трех факторов; Б) различие между эффективным и неэффективным лидером; В) наиболее эффективным стилем руководства признан авторитарный стиль; Г) разработана двухфакторная теория руководства.</p> <p>4. Концепция ситуационного лидерства говорит о следующем: А) лидерское поведение может быть развито и улучшено посредством подготовки лидеров по специально разработанным программам; Б) лидерское поведение должно быть различным в различных ситуациях; В) следует менять руководителя в зависимости от ситуации, сложившейся в организации; Г) лидерское поведение должно быть неизменным в любой ситуации.</p> <p>5. Выберите утверждение, которое соответствует континууму лидерского поведения Танненбаума – Шмидта: А) для измерения лидерского стиля используется шкала НПР (наименее предпочитаемый работник); Б) лидер выбирает один из семи возможных образцов поведения в зависимости от силы воздействия на отношения лидерства трех факторов: самого лидера, его последователей и создавшейся ситуации; В) данная модель делает упор на ситуационность лидерской эффективности.</p> <p>6. При каком условии кросс-культурный аспект отношений между компаниями разных стран обеспечивает эффективную кооперационную интеграцию в рамках международного разделения труда? 1) отсутствию организационных барьеров; 2) наличию полной и всесторонней информации; 3) наличию дискриминационных правил взаимодействия фирм разных стран; 4) четкой зависимости заработной платы от уровня занятости; 5) верны все ответы.</p> <p>7. Укажите характерный признак феодальной культуры корпорации: 1) отсутствие юридической защиты прав работников-акционеров; 2) акционерные права работников отождествляются с их служебными обязанностями; 3) размер зарплаты устанавливается в зависимости от экономических результатов деятельности компаний;</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>4) участие работников в инвестиционной деятельности компании является логичным и практическим способом признания их акционерных прав;</p> <p>5) верны все ответы.</p> <p>8. При каком типе корпоративной культуры культура рассматривается как часть общего процесса превращения компании в самую конкурентоспособную в данной отрасли и привлекательную для инвесторов?</p> <p>1) «акционерная» корпоративная культура;</p> <p>2) «предпринимательская» культура;</p> <p>3) «культура участия»;</p> <p>4) «феодалная» культура корпорации;</p> <p>5) «инвесторская» культура корпорации.</p> <p>9.Какая из предложенных формул наиболее точно определяет корпоративную культуру?</p> <p>1) конкурентный рынок труда – занятость – достойная оплата труда;</p> <p>2) ориентация на роли – следование задачам – влияние на человека - получение власти;</p> <p>3) организационная культура = корпоративная культура;</p> <p>4) конкурентоспособность - клиентоориентированность - деловой успех;</p> <p>5) общие ценности – взаимовыгодные отношения и сотрудничество – добросовестное организационное поведение.</p> <p>10.Что находится в центре внимания организации, которая придерживается модели корпоративной культуры, ориентированной на задачу?</p> <p>1) гибкость, быстрота, способность справляться с новыми ситуациями и адаптироваться к ним;</p> <p>2) умение и потенциал отдельных работников;</p> <p>3) рост организации;</p> <p>4) процедуры и правила, ясно сформулированные функциональные предписания;</p> <p>5) верны все ответы.</p> |
| <p>ПК-4 Способен разрабатывать отдельные функциональные направления управления рисками.</p> | <p style="text-align: center;">Тест</p> <p>1. Эффективное управление процессом адаптации позволяет:</p> <p>а) сократить текучесть кадров б) увеличить «стартовые» издержки человека на новом месте в) создать отрицательное отношение к работе и организации г) сократить реализм в отношениях</p> <p>2. Определите верную последовательность этапов тактического плана управления персоналом:</p> <p>а) разработка программ мотивации б) расчет численности персонала в) набор персонала г) анализ работ и должностей д) отбор, найм персонала е) разработка программ адаптации персонала ж) планирование карьеры з) оценка персонала</p> <p>3. Составьте верную последовательность мотивационной цепочки:</p> <p>а) 1) ценности 2) потребности 3) стимулы 4) мотивы б) 1) стимулы 2) тип восприятия 3) ценности 4) бюджеты в) 1) стратегический план 2) стимулы 3) ожидания 4) потребности а) 1) стимулы 2) мотивы 3) тип личности г) потребности</p> <p>4. Карьерограмма – это:</p> <p>а) документ, в котором находит отражение профессиональная и квалификационная позиция работника; б) документ, отражающий только виды профессионального обучения и квалификационной учебы; в) перечень должностей с указанием фонда заработной платы; г) документ, в котором указаны права и обязанности работника.</p> <p>5. Кадровая стратегия является:</p> <p>а) конкурентной стратегией б) общей стратегией</p> <p style="text-align: center;">ПК-4 – 3.1</p> |

| | |
|------------|--|
| | <p>в) функциональной стратегией г) проектной стратегией</p> <p>6. Профессиограмма включает в себя (несколько верных ответов): а) план обучения б) характеристику ресурсного обеспечения рабочего места в) карьерограмму г) психограмму</p> <p>7. Аудит персонала: а) оперативное (ежедневное, еженедельное) оценивание деятельности сотрудников б) оценка персонала на тактическом уровне в) то же самое, что контроллинг персонала г) оценка сотрудника по показателям Нортон_Каплана.</p> <p>8. Компетенции – это: а) узкоспециализированные навыки, умения, знания б) область профессиональной деятельности в) способность решать стратегические задачи г) область приложения знаний и навыков</p> <p>9. Различают кадровый резерв: а) общий и специальный б) штатный и списочный в) профессиональный и вспомогательный г) подготовительный и функциональный</p> <p>10. Проективные методы отбора предполагают: а) разработку плана карьеры кандидата б) решение кандидатом ситуационных заданий в) выполнение кандидатом тестовых заданий для проверки его качеств г) первичное собеседование.</p> |
| ПК-4 – 3.2 | <p style="text-align: center;">Тест</p> <p>1. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов): а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться; б) использование испытательного срока для новичка; в) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы; г) введение в должность.</p> <p>2. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию: а) продвижение изнутри; б) компенсационная политика; в) использование международных кадров. г) реинжиниринг бизнес-процессов</p> <p>3. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть: а) самопроявившиеся кандидаты; б) безработные; в) неквалифицированные работники. г) рекрутеры</p> <p>4. Краткая трудовая биография кандидата является: а) профессиограмма; б) карьерограмма; в) модель компетенций сотрудника; г) рекламным объявлением.</p> <p>5. Какие элементы включает в себя понятие «качество жизни»? 1) потребление материальных благ, продуктов питания, качество жилищных условий и занятости; 2) развитие сферы услуг, образования, культуры, социального обеспечения; 3) удовлетворенность человека работой и жизненными условиями; 4) удовлетворенность человека социальным статусом, финансовым положением и семейными отношениями; 5) совокупность всех ответов.</p> <p>4. В какой стране командитное товарищество с участием</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>общества с ограниченной ответственностью является организационно-правовой формой объединения капиталов?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) в США; 2) в Англии; 3) в Германии; 4) в России; 5) во всех названных странах. <p>5. В зависимости от преследуемых целей корпорации подразделяются на виды:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) публичные и полупубличные; 2) предпринимательские и непредпринимательские; 3) американские, английские, германские, российские; 4) верны только ответы 1, 2; 5) верны все ответы. <p>6. Что представляет собой корпоративная среда?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) корпоративные отношения; 2) местное население и общество в целом; 3) малые предприятия, ожидающие от сотрудничества с крупными компаниями справедливых торговых отношений и своевременных платежей; 4) область взаимодействия корпорации с теми, на кого она может в силу своих возможностей оказывать влияние; 5) элемент корпоративной культуры. <p>7. Кто из участников корпоративной среды может требовать от корпорации справедливой оплаты труда?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) потребители; 2) служащие; 3) акционеры; 4) поставщики; 5) общество в целом. <p>8. Каким образом может быть достигнут баланс в отношениях между всеми участниками корпоративной среды?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) путем максимизации прибыли; 2) в процессе переговоров и установления договоренностей между участниками корпоративной среды; 3) путем разработки и утверждения определенного перечня документов, регламентирующих правила взаимоотношений и устанавливающих структуру в рамках корпоративной среды; 4) должна быть разработана продуманная кадровая политика; 5) верны все ответы. <p>9. По какой причине корпоративность в нашей стране вызвала противоречивое отношение начинающих предпринимателей до 1987 года?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) производство отождествлялось с клановостью партийно-номенклатурной элиты; 2) административно-командные методы централизованного управления государственной экономикой соответствовали требованиям макроэкономической ситуации; 3) постепенное включение работников в систему деловых взаимоотношений в сфере собственности вместо жесткого управления наемным персоналом; 4) на тот период не были созданы необходимые нормативные и экономические предпосылки для успешной деятельности корпораций; 5) верны все ответы. <p>10. Какие условия необходимы для эффективной реализации корпоративного управления в нашей стране?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) развитость экономики и освоенное населением предпринимательство; 2) сосуществование различных форм собственности; 3) достаточное количество профессиональных управляющих (менеджеров); 4) нормативные и экономические предпосылки для успешной деятельности корпораций; |
|--|--|

5) совокупность всех ответов.

Критерии оценки теста:

| Количество ошибок | Оценка |
|-------------------|---------------------|
| 0-1 | Отлично |
| 1-3 | Хорошо |
| 3-7 | Удовлетворительно |
| более 7-ми ошибок | Неудовлетворительно |

7.1.2. Задания для оценки умений

| Формируемая компетенция | Код результата обучения | Задание |
|--|-------------------------|---|
| УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач. | УК-1 – У.1 | Темы рефератов 1. Менеджмент как наука и искусство. 2. Технократическая система управления. 3. Технологии в управлении социальными процессами. 4. Идеи синергетики в менеджменте. 5. Содержание новой управленческой парадигмы. 6. Социальная организация как система. |
| | УК-1 – У.2 | Темы рефератов 1. Системный анализ и целевое управление. 2. Управленческое консультирование. 3. Проблемы реализации функций управления в организациях. 4. Проблематика построения организационных структур управления. 5. Человек в системе управления: психологические проблемы. 6. Эффективность разработки управленческих решений. |
| УК-2 способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. | УК-2 – У.1 | Темы рефератов 1. Факторы, влияющие на процесс разработки управленческих решений. 2. Соотношение рационального и оптимального при принятии управленческих решений. 3. Анализ эффективности моделей применяемых при разработке управленческих решений. 4. Проблемы проектирования систем управления. 5. Управленческие технологии оценки среды. 6. Анализ эффективности социально-психологических методов управления. |
| | УК-2 – У.2 | Темы рефератов 1. Модели разработки и принятия управленческого решения. 2. Механизм повышения эффективности управления организацией. 3. Основные направления активизации человеческих ресурсов. 4. Современные средства автоматизации управления персоналом. 5. Моделирование структуры системы управления. 6. Критерии и показатели эффективности управления. |
| ПК-4 способен разрабатывать отдельные функциональные направления управления рисками. | ПК-4 – У.1 | Темы рефератов 1. Социальная ответственность и этика государственного управления. 2. Технологии эффективного управления в государственной службе. 3. Становление государственного и муниципального управления в Российской Федерации. 4. Комплексные целевые программы и проекты в государственном управлении. 5. Социальные технологии государственного управления. 6. Информационное обеспечение социального управления. |

| | | |
|--|------------|--|
| | ПК-4 – У.2 | <p align="center">Темы рефератов</p> <p>1. Социальный контроль и эффективность управления. 2. Государство как главный субъект социального управления. 3. Формирование инновационной управленческой культуры. 4. Коммуникации в управлении. 5. Пути совершенствования коммуникаций в органах государственного и муниципального управления.</p> |
|--|------------|--|

Критерии оценки учебных действий обучающихся (выступление с докладом, реферат по обсуждаемому вопросу)

| Оценка | Характеристики ответа обучающегося |
|----------------------------|---|
| Отлично | <p>обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему;</p> <ul style="list-style-type: none"> - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; - делает выводы и обобщения. |
| Хорошо | <p>обучающийся твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - не допускает существенных неточностей; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - аргументирует научные положения; - делает выводы и обобщения. |
| Удовлетворительно | <p>тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть Обучающийся усвоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - допускает несущественные ошибки и неточности; - испытывает затруднения в практическом применении психологических знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений. |
| Неудовлетворительно | <p>обучающийся не усвоил значительной части проблемы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует выводов и обобщений. |

7.1.3 Задания для оценки владений, навыков

| Формируемая компетенция | Код результата обучения | Задание |
|--|-------------------------|---|
| <p>УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.</p> | УК-1 – В.1 | <p align="center">Практические задания</p> <p><i>1. К какому типу построения управления относится следующая ситуация: «Строительство трубопровода включает в себя ряд технологических операций: подготовительные работы, земляные работы (устройство траншей), сварочные работы (сварка труб в нитку), изоляция и укладка трубопровода в траншею и др.? Руководство производством каждого вида работ возложено на начальника специального строительного управления. Информация о каждом процессе поступает управляющему строительным трестом, а от него начальнику управления»?</i></p> <p>(А) Матричная система управления (В) Функциональная система управления (С) Линейная система управления (Д) ни одна система не подходит.</p> <p><i>2. Решите ситуационную задачу.</i> Существуют два подхода к принятию управленческих решений: групповой и индивидуальный, каждый имеет как преимущества, так и</p> |

| | | |
|--|------------|--|
| | | <p>недостатки. Чем обоснованы индивидуальный и коллективный подходы к принятию решений? Кто несет ответственность за решение в случае коллективного принятия решения?</p> |
| | УК-1– В.2 | <p style="text-align: center;">Практические задания</p> <p>1. <i>Решите ситуационную задачу.</i></p> <p>Главная задача менеджера - максимизация прибыли, получаемой компанией. Вместе с тем все большее значение приобретают социальная ответственность менеджера перед обществом, его конкретные действия, обеспечивающие решение социальных проблем, стоящих перед страной.</p> <p>В связи с этим существуют две позиции. Сторонники одной позиции считают, что социальные проблемы должны решать государство, а бизнес - только "делать деньги". Они обосновывают свою позицию тем, что социальной области ведут к снижению прибыли компании, ухудшению ее конкурентоспособности, росту издержек, которые в последующем ведут к росту цен (наноса ущерб потребителям) и другим отрицательным последствиям.</p> <p>Сторонники другой позиции считают, что бизнесмены имеют перед обществом моральные обязательства, и предпринимаемые ими действия, способствующие решению социальных проблем, могут оказать большую пользу предпринимателям, повысить их имидж в обществе и быть неплохой рекламой.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Чью позицию вы разделяете и почему? 2. Должен ли, по вашему мнению, предприниматель в современной России выполнять социальные обязательства перед страной и в каких формах? 3. Будет ли ему в конечном итоге это выгодно (в том числе в финансовом отношении)? Если выгодно, то почему? 4. В каких формах социальная поддержка может осуществляться российским бизнесом: в масштабах фирмы; в масштабах региона, страны? |
| <p>УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.</p> | УК-2 – В.1 | <p style="text-align: center;">Практические задания</p> <p>1. <i>Решите ситуационную задачу:</i></p> <p>Проранжируйте следующие качества руководителя, необходимые для принятия эффективного управленческого решения, и прокомментируйте свой выбор:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умение выделить основные причины проблемы; - смелость отклонить стандартные методы решения проблемы и искать новые, оригинальные; - видеть дальше непосредственно данного (предлагать решения за рамками поставленной задачи); - предложить новый вариант реорганизации элементов для иного функционирования; • переключить действие объекта для нового его употребления; - предвидеть несколько различных вариантов и выбрать наиболее эффективные; -переключаться с одной зрительной модели на другую, заложенную в том же образе; -иметь чутье к наличию проблемы там, где кажется, что все уже решено; - предвидеть последствия предлагаемых решений. |
| | УК-2 – В.2 | <p style="text-align: center;">Практические задания</p> <p>1. <i>Укажите, что характерно для японской компании «Сони» в отношениях между руководителями и подчиненными?</i></p> <p>(А) По возможности желательно, чтобы человек всю свою жизнь остался на одном рабочем месте, где он приобретает определенный опыт, что соответственно повышает эффективность работы</p> <p>(В) Отсутствие дифференцированного отношения к людям</p> <p>(С) Для успешной работы в компании важно, какое учебное заведение закончил сотрудник и с какими отметками</p> <p>(D) при всех положительных качествах свободы дискуссии в большой компании она нарушает режим работы</p> <p>2. <i>Как следует отнестись к накоплению информации о проблеме?</i></p> |

| | | |
|--|------------|--|
| | | (А) Чем больше информация, тем лучше (В) Избыток информации также вреден, как и ее недостаток (С) Получение максимума информации о проблеме – обязанность руководителя (D) избыточный объем информации – залог успеха |
| ПК-4 способен разрабатывать отдельные функциональны е направления управления рисками. | ПК-4 – В.1 | Практические задания <i>1. Решите ситуационную задачу:</i> Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам. Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера: Уволить несогласного лидера; Проигнорировать его мнение; Привлечь на свою сторону; Прочее (обосновать). |
| | ПК-4 – В.2 | Практические задания <i>1. Решите ситуационную задачу:</i> Один Ваш подчиненный ошибочно, в связи с недостаточным опытом, упустил крупную операцию. Другой – аналогичную сделку заключил, получив за это вознаграждение от поставщика. В первом случае компания упустила существенную выгоду, в другом – получила значительную прибыль. Опишите Вашу реакцию и действия в первой и второй ситуации <i>2. Решите ситуационную задачу:</i> Вы всеми силами стремитесь к заключению крупного контракта и в ходе переговоров о продаже узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе, но если вы намекнете ему о такой возможности, то он, вероятно, передаст заказ вашей фирме. Как вы поступите? |

Критерии оценки учебных действий обучающихся на практических занятиях

| Оценка | Характеристики ответа студента |
|----------------------------|--|
| Отлично | Обучающийся самостоятельно и правильно решил учебно-профессиональную задачу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение. |
| Хорошо | Обучающийся самостоятельно и в основном правильно решил учебно-профессиональную задачу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение. |
| Удовлетворительно | Обучающийся в основном решил учебно-профессиональную задачу, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение. |
| Неудовлетворительно | Обучающийся не решил учебно-профессиональную задачу. |

7.2 ФОС для проведения промежуточной аттестации.

7.2.1. Задания для оценки знаний к зачёту с оценкой

| Формируемая компетенция | Код результата обучения | Задание |
|--|-------------------------|---|
| УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач. | УК-1 – 3.1 | Перечень вопросов 1. Характеристика феномена «Менеджмент». 2. Менеджмент как наука и учебная дисциплина. 3. Эволюция управленческой мысли. 4. Новая управленческая парадигма. 5. Менеджмент в России: современное состояние и проблемы. |
| | УК-1 – 3.2 | Перечень вопросов 1. Сущность и специфика управленческого труда. 2. Роль руководителя и требования к его профессиональной компетенции. 3. Классификация функций управления. 4. Характеристика факторов внешней среды управления. 5. Характеристика факторов внутренней среды управления. |
| УК-2 способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. | УК-2 – 3.1 | Перечень вопросов 1. Управленческие технологии оценки среды. 2. Основные организационные формы управления. 3. Характеристика организационных структур управления. 4. Сетевые структуры управления. 5. Основные принципы управления. |
| | УК-2 – 3.2 | Перечень вопросов 1. Характеристика методов управления. 2. Сущность и место управленческого решения в системе управления. 3. Основные показатели качества управленческого решения. 4. Модели разработки и принятия управленческого решения. 5. Сущность, стили, виды и каналы коммуникации. |
| ПК-4 способен разрабатывать отдельные функциональные направления управления рисками. | ПК-4 – 3.1 | Перечень вопросов 1. Восприятие информации и барьеры коммуникации. 2. Сущность и содержание коммуникационного менеджмента. 3. Эффективность управления: сущность и виды. 4. Основные критерии и показатели оценки эффективности управления. 5. Механизм повышения эффективности управления организацией. |
| | ПК-4 – 3.2 | Перечень вопросов 1. Особенности управления в государственной службе. 2. Технологии эффективного управления в государственной службе. 3. Повышение эффективности управления регионами и муниципалитетами. 4. Сущность и содержание процесса активизации человеческих ресурсов. 5. Основные направления активизации человеческих ресурсов. |

7.2.2. Задания для оценки умений к зачету с оценкой

| Формируемая компетенция | Код результата обучения | Задание |
|---|-------------------------|--|
| УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять | УК-1 – У.1 | Перечень вопросов 1. Основными функциями менеджмента являются: А) организация, планирование, контроль; Б) планирование, контроль, мотивация, руководство; В) организация, мотивация, контроль, управление; Г) организация, мотивация, контроль, планирование, координация. 2. Укажите любые 5 разновидностей менеджмента. А) _____ Б) _____ |

| | | |
|---|------------|--|
| системный подход для решения поставленных задач. | | <p>В) _____</p> <p>Г) _____</p> <p>Д) _____</p> <p>3. Менеджер – это:</p> <p>А) руководитель, принимающий решения для достижения собственных целей;</p> <p>Б) член организации, осуществляющий управленческую деятельность и решающий управленческие задачи для достижения корпоративных целей;</p> <p>В) член организации, осуществляющий управленческую деятельность и решающий управленческие задачи для достижения собственных целей;</p> <p>Г) сотрудник организации, занимающий высшие позиции в иерархии организации.</p> |
| | УК-1– У.2 | <p style="text-align: center;">Перечень вопросов</p> <p>1. В самом общем виде управление можно определить как:</p> <p>А) определенный тип взаимодействия между субъектом и объектом управления;</p> <p>Б) определенный тип воздействия субъекта на объект управления;</p> <p>В) определенный тип взаимоотношений между субъектом и объектом управления;</p> <p>Г) определенный тип воздействия объекта на субъект управления.</p> <p>2. Организация это:</p> <p>А) открытая система;</p> <p>Б) закрытая система;</p> <p>В) техническая система;</p> <p>Г) социальная система.</p> <p>3. Назовите основополагающие процессы жизнедеятельности организации:</p> <p>А) наличие кадров, считающих себя частью организации, получение сырья из внешней среды и производство продукции;</p> <p>Б) получение сырья или ресурсов из внешнего окружения, изготовление продукции, передача продукции во внешнюю среду;</p> <p>В) юридическая регистрация, производство продукции, передача продукции во внешнюю среду.</p> |
| УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. | УК-2 – У.1 | <p style="text-align: center;">Перечень вопросов</p> <p>1. Укажите характерный признак феодальной культуры корпорации:</p> <p>1) отсутствие юридической защиты прав работников-акционеров;</p> <p>2) акционерные права работников отождествляются с их служебными обязанностями;</p> <p>3) размер зарплаты устанавливается в зависимости от экономических результатов деятельности компаний;</p> <p>4) участие работников в инвестиционной деятельности компании является логичным и практическим способом признания их акционерных прав;</p> <p>5) верны все ответы.</p> <p>2. При каком типе корпоративной культуры культура рассматривается как часть общего процесса превращения компании в самую конкурентоспособную в данной отрасли и привлекательную для инвесторов?</p> <p>1) «акционерная» корпоративная культура;</p> <p>2) «предпринимательская» культура;</p> <p>3) «культура участия»;</p> <p>4) «феодалная» культура корпорации;</p> <p>5) «инвесторская» культура корпорации.</p> |
| | УК-2– У.2 | <p style="text-align: center;">Перечень вопросов</p> <p>1.Какой(-ие) фактор(-ы) определяет(-ют) структуру управления корпорацией в каждой конкретной стране?</p> <p>1) законодательство данной страны;</p> <p>2) нормативные акты, регулирующие права и обязанности всех участвующих сторон;</p> <p>3) фактически сложившаяся структура управления в данной стране;</p> <p>4) устав каждого акционерного общества;</p> |

| | | |
|--|------------|--|
| | | <p>5) верны все ответы.</p> <p>2.Что наиболее характерно для японской модели управления акционерным обществом?</p> <p>1) постоянно растущее число независимых акционеров;</p> <p>2) высокий процент банков и различных корпораций в составе акционеров;</p> <p>3) представительство банков в совете постоянно;</p> <p>4) четко разработанная законодательная основа, определяющая права и обязанности управляющих, директоров и акционеров;</p> <p>5) простой механизм взаимодействия между корпорацией и акционерами.</p> |
| <p>ПК-4 Способен разрабатывать отдельные функциональные направления управления рисками.</p> | ПК-4 – У.1 | <p style="text-align: center;">Перечень вопросов</p> <p>1.Основным фактором, повлиявшим на внедрение системы разделения труда, является:</p> <p>А) повышение спроса потребителей;</p> <p>Б) научно – технический прогресс и усложнение производственного процесса;</p> <p>В) рост масштабов организации;</p> <p>Г) стремление повысить производительность.</p> <p>2. Организационная структура управления – это:</p> <p>А) совокупность элементов, обеспечивающих функционирование системы;</p> <p>Б) упорядоченная совокупность устойчиво взаимосвязанных элементов, обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого;</p> <p>В) совокупность невзаимосвязанных элементов, обеспечивающих функционирование и развитие организации.</p> |
| | ПК-4 – У.2 | <p style="text-align: center;">Перечень вопросов</p> <p>1. Назовите источники власти, имеющие личностную основу:</p> <p>А) экспертная власть, власть примера, право на власть, власть информации, потребность во власти;</p> <p>Б) принятие решений, вознаграждение, принуждение, власть над ресурсами, власть связей;</p> <p>В) экспертная власть, власть примера, право на власть, принятие решений, вознаграждение, принуждение;</p> <p>Г) принуждение, власть над ресурсами, власть связей, власть примера, право на власть, власть информации.</p> <p>2. Назовите источники власти, имеющие организационную основу:</p> <p>А) экспертная власть, власть примера, право на власть, принятие решений, вознаграждение, принуждение;</p> <p>Б) принятие решений, вознаграждение, принуждение, власть над ресурсами, власть связей;</p> <p>В) экспертная власть, власть примера, право на власть, власть информации, потребность во власти;</p> <p>Г) принуждение, власть над ресурсами, власть связей, власть примера, право на власть, власть информации.</p> <p>3. Теория лидерских качеств говорит о следующем:</p> <p>А) существует набор качеств, наличие которых у человека обеспечивает ему лидерство в организации;</p> <p>Б) лидер обладает устойчивым и не меняющимся набором уникальных лидерских качеств;</p> <p>В) тесной связи между набором определенных качеств и лидерством не установлено;</p> <p>Г) существует пять основных лидерских качества.</p> |

7.2.3. Задания для оценки владений, навыков к зачету с оценкой

| Формируемая компетенция | Код результата обучения | Задание |
|-------------------------|-------------------------|--|
| УК-1 Способен | УК-1 – В.1 | Перечень вопросов Задача №1 (вопрос о мотивации работников) |

| | | |
|--|------------|---|
| <p>осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.</p> | | <p>Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.</p> |
| | УК-1– В.2 | <p style="text-align: center;">Перечень вопросов</p> <p>Задача №1 (задача о коммуникациях в организации)</p> <p>Ирина Сергеевна Колесникова работает под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга за чаем спросила, насколько ей хорошо работать со своим начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досажает. Я делаю свою работу». Тогда подруга поинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном месте 11 лет. Как ты работаешь? Тебя когда-нибудь повысят? Пожалуйста, не обижайся, не мне совершенно не понятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе фирмы».</p> <p>Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю... Мой начальник никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей – уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме на фирму мне что-то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся».</p> <p>Вопросы для анализа ситуации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Какие цели и условия эффективности коммуникаций между руководителем и подчиненным отсутствуют? 6. Как можно определить уровень вертикальных коммуникаций? 7. Существуют ли возможности для восходящих коммуникаций в данной ситуации? 8. Каким образом можно более эффективно построить обратную связь? |
| <p>УК-2 способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.</p> | УК-2 – В.1 | <p style="text-align: center;">Перечень вопросов</p> <p>Задача №1 (задача об этапах принятия решения)</p> <p>Какая последовательность из предложенных ниже шагов предпочтительнее при принятии управленческого решения, базирующегося на рациональной модели?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка вариантов решений, анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов. 2. Анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, согласование выбранного варианта решения с коллективом, оценка решения проблемы, организация выполнения решения. 3. Формулировка проблемы, выбор приемлемого из вариантов решения проблемы, обсуждение выбранного варианта решения. 4. Формулировка проблемы и проблемной ситуации, разработка вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, организация выполнения решения, оценка решения проблемы. 5. Формулировка проблемной ситуации, анализ вариантов решений, обсуждение вариантов решения в коллективе, выбор решения, организация выполнения решения, оценка решения проблемы. <p>Обоснуйте свою позицию.</p> |
| | УК-2– В.2 | <p style="text-align: center;">Перечень вопросов</p> <p>Задача № 1. (составление карьерного плана менеджера)</p> <p>Разработать карьерный план для менеджера по управлению персоналом. Проанализировать разделы карьерного плана.</p> |
| <p>ПК-4 способен разрабатывать отдельные функциональные направления управления рисками.</p> | ПК-4 – В.1 | <p style="text-align: center;">Перечень вопросов</p> <p><i>1. Решите ситуационную задачу:</i></p> <p>Один Ваш подчиненный ошибочно, в связи с недостаточным опытом, упустил крупную операцию. Другой – аналогичную сделку заключил, получив за это вознаграждение от поставщика. В первом случае компания упустила существенную выгоду, в другом – получила значительную прибыль. Опишите Вашу реакцию и действия в первой и второй ситуации</p> <p><i>2. Решите ситуационную задачу:</i></p> |

| | | |
|--|------------|--|
| | | <p>Вы всеми силами стремитесь к заключению крупного контракта и в ходе переговоров о продаже узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе, но если вы намекнете ему о такой возможности, то он, вероятно, передаст заказ вашей фирме. Как вы поступите?</p> |
| | ПК-4 – В.2 | <p style="text-align: center;">Перечень вопросов</p> <p>1. На должность директора по персоналу приняли человека «со стороны». Перед новым сотрудником стояла задача создать новую систему компенсации. С первого рабочего дня новый директор по персоналу попытался досконально изучить существующую в организации, занимающейся продажами, монтажом и обслуживанием инженерного оборудования, систему заработной платы. За две недели он установил следующее: • из 204 сотрудников предприятия 176 получали почасовую заработную плату, рассчитываемую по ставкам семилетней давности, к которым применялись устанавливаемые генеральным директором коэффициенты; • число отработанных в течение месяца часов было постоянным - 41; сверхурочные не выплачивались; • почасовая ставка механика по обслуживанию составляла 1,1 ставки монтажника, в то время как на местном рынке труда монтажники зарабатывали в 1,5-1,7 раза больше, чем на предприятии; текучесть среди монтажников составляла 30% в год, среди механиков - 2%; • почасовая ставка водителя составляла 120% от ставки механика по обслуживанию, в других организациях водители зарабатывали от 80 до 200% от зарплаты на предприятии; текучесть среди водителей составляла 50% в год;</p> <p>• административный персонал предприятия получал должностные оклады, устанавливаемые генеральным директором и пересматриваемые "по мере возможности"; повышение заработной платы административного персонала не всегда совпадало с пересмотром почасовых ставок; текучесть административного персонала составляла 3% в год; • в течение полугода предприятие не могло заполнить вакантную должность начальника отдела продаж, для которой был установлен должностной оклад в 80% от оклада генерального директора.</p> <p>Ответьте на вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие выводы можно сделать из информации, собранной новым директором по персоналу? В чем причины кадрового кризиса? 2. Что бы вы порекомендовали новому директору по персоналу в качестве первого шага создания новой системы компенсации? 3. Какая система наиболее подходит предприятию? |

Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

| | Критерии оценивания | Итоговая оценка |
|-----------------------------|---|-------------------------------|
| Уровень 1. Недостаточный | Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий | Неудовлетворительно/незачтено |
| Уровень 2. Базовый | Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач | Удовлетворительно/зачтено |
| Уровень 3. Повышенный | Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач | Хорошо/зачтено |
| Уровень 4. Продвинутый | Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на | Отлично/зачтено |

| | | |
|--|---|--|
| | практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения | |
|--|---|--|

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).

8.1. Основная учебная литература:

1. Винокур М.Е. Организация производства и менеджмент: учебно-методич. комплекс. – М.: Проспект, 2020.
2. Складенко В.К., Прудников В.М. Экономика предприятия: учебник для бакалавриата. – М.: Инфра-М, 2018.
3. Экономика и организация производства: учебник для бакалавриата / под ред. Ю.И. Трещевского, Ю.В. Вертаковой, Л.П. Пидоймо. – М.: ИНФРА-М, 2016.
4. Любушин Н.П., Бабичева Н.Э. Экономика организации: учебник для вузов. – М.: Кно-рус, 2016.
5. Ефимов Г.И., Круцко В.Г., Нахапетян К.Г. Менеджмент: основы развития организации : учеб. пособие. – М.: Спутник+; ИЭиК, 2015.
6. Чечевицына Л.Н., Хачадурова Е.В. Экономика организации: учеб. пособие. – Ростов н/Д: Феникс, 2015.

8.2. Дополнительная учебная литература:

1. Экономика и организация производства: учебник для бакалавриата / под ред. Ю.И. Трещевского, Ю.В. Вертаковой, Л.П. Пидоймо. – М.: ИНФРА-М, 2016.
2. Любушин Н.П., Бабичева Н.Э. Экономика организации: учебник для вузов. – М.: Кно-рус, 2016.
3. Ефимов Г.И., Круцко В.Г., Нахапетян К.Г. Менеджмент: основы развития организации : учеб. пособие. – М.: Спутник+; ИЭиК, 2015.
4. Карпов Э.А., Схиртладзе А.Г., Борискин В.П. Организация производства и менеджмент: учебник для вузов. – Старый Оскол: ТНТ, 2014.
5. Чечевицына Л.Н., Хачадурова Е.В. Экономика организации: учеб. пособие. – Ростов н/Д: Феникс, 2015.
6. Дафт Р. Менеджмент: учебник; [пер. с англ.] – СПб.: Питер, 2016.
7. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента : пер. с англ. – М.: Вильямс, 2014.

9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).

| | |
|--|---|
| Polpred.com - Обзор СМИ https://www.polpred.com/ | База данных с рубрикатом: 53 отрасли / 600 источников / 8 федеральных округов РФ / 235 стран и территорий / главные материалы / статьи и интервью 13000 первых лиц. Ежедневно тысяча новостей, полный текст на русском языке. Миллионы сюжетов информагентств и деловой прессы за 15 лет. Интернет-сервисы по отраслям и странам. |
| Бюро ван Дайк (BvD) https://www.bvdinfo.com/ru-ru/home?utm_campaign=search&utm_medium=cpc&utm_source=google | Бюро ван Дайк (BvD) публикует исчерпывающую информацию о компаниях России, Украины, Казахстана и всего мира, а также бизнес-аналитику. |
| Университетская | Тематическая электронная библиотека и база для прикладных |

| | |
|---|--|
| <p>информационная система РОССИЯ https://uisrussia.msu.ru/</p> | <p>исследований в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений, права.</p> |
| <p>Федеральная служба государственной статистики http://www.gks.ru/</p> | <p>Удовлетворение потребностей органов власти и управления, средств массовой информации, населения, научной общественности, коммерческих организаций и предпринимателей, международных организаций в разнообразной, объективной и полной статистической информации – главная задача Федеральной службы государственной статистики. Международная экспертиза признала статистические данные Федеральной службы государственной статистики надежными.</p> |
| <p>научная электронная библиотека Elibrary http://elibrary.ru/</p> | <p>Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - это крупнейший российский информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 26 млн научных статей и публикаций, в том числе электронные версии более 5600 российских научно-технических журналов, из которых более 4800 журналов в открытом доступе</p> |
| <p>портал Электронная библиотека: диссертации http://diss.rsl.ru/?menu=disscatalog/</p> | <p>Российская государственная библиотека предоставляет возможность доступа к полным текстам диссертаций и авторефератов, находящимся в электронной форме, что дает уникальную возможность многим читателям получить интересующую информацию, не покидая своего города. Для доступа к ресурсам ЭБД РГБ создаются Виртуальные читальные залы в библиотеках организаций, в которых и происходит просмотр электронных диссертаций и авторефератов пользователями. Каталог Электронной библиотеки диссертаций РГБ находится в свободном доступе для любого пользователя сети Интернет.</p> |
| <p>сайт Института научной информации по общественным наукам РАН. http://www.inion.ru</p> | <p>Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам ведутся с начала 1980-х годов. Общий объём массивов составляет более 3 млн. 500 тыс. записей (данные на 1 января 2012 г.). Ежегодный прирост — около 100 тыс. записей. В базы данных включаются аннотированные описания книг и статей из журналов и сборников на 140 языках, поступивших в Фундаментальную библиотеку ИНИОН РАН. Описания статей и книг в базах данных снабжены шифром хранения и ссылками на полные тексты источников из Научной электронной библиотеки.</p> |
| <p>Федеральный портал «Российское образование» [Электронный ресурс] – http://www.edu.ru</p> | <p>Федеральный портал «Российское образование» – уникальный интернет-ресурс в сфере образования и науки. Ежедневно публикует самые актуальные новости, анонсы событий, информационные материалы для широкого круга читателей. Ежедневно на портале размещаются эксклюзивные материалы, интервью с ведущими специалистами – педагогами, психологами, учеными, репортажи и аналитические статьи. Читатели получают доступ к нормативно-правовой базе сферы образования, они могут пользоваться самыми различными полезными сервисами – такими, как онлайн-тестирование, опросы по актуальным темам и т.д.</p> |

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).

Основными видами аудиторной работы обучающегося при изучении дисциплины являются лекции и семинарские занятия. Обучающийся не имеет права пропускать без уважительных причин аудиторные занятия, в противном случае он может быть не допущен к зачету/экзамену.

На лекциях даются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции обучающийся должен внимательно слушать и конспектировать лекционный материал.

Завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины семинарские занятия. Они служат для контроля подготовленности обучающегося; закрепления изученного материала; развития умения и навыков подготовки докладов, сообщений по естественнонаучной проблематике; приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии.

Семинару предшествует самостоятельная работа обучающегося, связанная с освоением лекционного материала и материалов, изложенных в учебниках, учебных пособиях и в рекомендованной преподавателем тематической литературе. По согласованию с преподавателем или его заданию обучающийся может готовить рефераты по отдельным темам дисциплины. Примерные темы докладов, рефератов и вопросов для обсуждения приведены в настоящих рекомендациях.

10.1. Работа на лекции.

Основу теоретического обучения обучающихся составляют лекции. Они дают систематизированные знания обучающимся о наиболее сложных и актуальных философских проблемах. На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению обучающимися изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств. Излагаемый материал может показаться обучающимся сложным, необычным, поскольку включает знания, почерпнутые преподавателем из различных отраслей науки, религии, истории, практики. Вот почему необходимо добросовестно и упорно работать на лекциях. Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, обучающиеся должны внимательно воспринимать действия преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета.

Обучающиеся должны аккуратно вести конспект. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос в установленном порядке преподавателю. В процессе работы на лекции необходимо так же выполнять в конспектах модели изучаемого предмета (рисунки, схемы, чертежи и т.д.), которые использует преподаватель.

Обучающимся, изучающим курс, рекомендуется расширять, углублять, закреплять усвоенные знания во время самостоятельной работы, особенно при подготовке к семинарским занятиям, изучать и конспектировать не только обязательную, но и дополнительную литературу.

10.2. Работа с конспектом лекций.

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте 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 отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам и тестам.

10.3. Выполнение практических работ.

По наиболее сложным проблемам учебной дисциплины проводятся практические занятия. Их главной задачей является углубление и закрепление теоретических знаний у обучающихся.

Практическое занятие проводится в соответствии с планом. В плане указываются тема, время, место, цели и задачи занятия, тема доклада и реферативного сообщения, обсуждаемые вопросы. Дается список обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к занятию.

Подготовка обучающихся к занятию включает:

- заблаговременное ознакомление с планом занятия;
- изучение рекомендованной литературы и конспекта лекций;
- подготовку полных и глубоких ответов по каждому вопросу, выносимому для обсуждения;
- подготовку доклада, реферата по указанию преподавателя;

При проведении практических занятий уделяется особое внимание заданиям, предполагающим не только воспроизведение обучающимися знаний, но и направленных на развитие у них творческого мышления, научного мировоззрения. Для лучшего усвоения и закрепления материала по данной дисциплине помимо конспектов лекций, обучающимся необходимо научиться работать с обязательной и дополнительной литературой. Изучение, дисциплины предполагает отслеживание публикаций в периодических изданиях и работу с INTERNET.

Целесообразно готовиться к практическим занятиям за 1-2 недели до их начала, а именно: на основе изучения рекомендованной литературы выписать в контекст основные категории и понятия по учебной дисциплине, подготовить развернутые планы ответов и краткое содержание выполненных заданий. Обучающийся должен быть готов к контрольным опросам на каждом учебном занятии. Одобряется и поощряется инициативные выступления с докладами и рефератами по темам практических занятий.

10.4. Подготовка докладов, фиксированных выступлений и рефератов.

При подготовке к докладу по теме, указанной преподавателем, обучающийся должен ознакомиться не только с основной, но и дополнительной литературой, а также с последними публикациями по этой тематике в сети Интернет. Необходимо подготовить текст доклада и иллюстративный материал в виде презентации. Доклад должен включать введение, основную часть и заключение. На доклад отводится 10-15 минут учебного времени. Он должен быть научным, конкретным, определенным, глубоко раскрывать проблему и пути ее решения.

Рекомендации к выполнению реферата:

1. Работа выполняется на одной стороне листа формата А 4.
2. Размер шрифта 14, межстрочный интервал (одинарный).
3. Объём работы должен составлять от 10 до 15 листов (вместе с приложениями).
4. Оставляемые по краям листа поля имеют следующие размеры:
Слева - 30 мм; справа - 15 мм; сверху - 15 мм; снизу - 15 мм.
5. Содержание реферата:
 - *Титульный лист.*
 - *Содержание.*
 - *Введение.*

Введение должно включать в себя краткое обоснование актуальности темы реферата. В этой части необходимо также показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и какое может иметь практическое значение.

- *Основной материал.*
- *Заключение.*

Заключение - часть реферата, в которой формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выполнение поставленных во введении задач и целей. Заключение должно быть чётким, кратким, вытекающим из основной части.

- *Список литературы.*

6. Нумерация страниц проставляется в правом нижнем углу, начиная с введения (стр. 3). На титульном листе и содержании, номер страницы не ставится.

7. Названия разделов и подразделов в тексте должны точно соответствовать названиям, приведённым в содержании.

8. Таблицы помещаются по ходу изложения, должны иметь порядковый номер. (Например: Таблица 1, Рисунок 1, Схема 1 и т.д.).

9. В таблицах и в тексте следует укрупнять единицы измерения больших чисел в зависимости от необходимой точности.

10. Графики, рисунки, таблицы, схемы следуют после ссылки на них и располагаются симметрично относительно центра страницы.

11. В списке литературы указывается полное название источника, авторов, места издания, издательство, год выпуска и количество страниц.

10.5. Разработка электронной презентации.

Распределение тем презентации между обучающимися и консультирование их по выполнению письменной работы осуществляется также как и по реферату. Приступая к подготовке письменной работы в виде электронной презентации необходимо исходить из целей презентации и условий ее прочтения, как правило, такую работу обучающиеся представляют преподавателю на проверку по электронной почте, что исключает возможность дополнительных комментариев и пояснений к представленному материалу.

По согласованию с преподавателем, материалы презентации обучающийся может представить на CD/DVD-диске (USB флэш-диске).

Электронные презентации выполняются в программе MS PowerPoint в виде слайдов в следующем порядке:

- титульный лист с заголовком темы и автором исполнения презентации;

- план презентации (5-6 пунктов -это максимум);

- основная часть (не более 10 слайдов);

- заключение (вывод);

Общие требования к стилевому оформлению презентации:

- дизайн должен быть простым и лаконичным;

- основная цель - читаемость, а не субъективная красота. При этом не надо впадать в другую крайность и писать на белых листах черными буквами – не у всех это получается стильно;

- цветовая гамма должна состоять не более чем из двух-трех цветов;

- всегда должно быть два типа слайдов: для титульных, планов и т.п. и для основного текста;

- размер шрифта должен быть: 24–54 пункта (заголовок), 18–36 пунктов (обычный текст);

- текст должен быть свернут до ключевых слов и фраз. Полные развернутые предложения на слайдах таких презентаций используются только при цитировании. При необходимости, в поле «Заметки к слайдам» можно привести краткие комментарии или пояснения.

- каждый слайд должен иметь заголовок;

- все слайды должны быть выдержаны в одном стиле;

- на каждом слайде должно быть не более трех иллюстраций;

- слайды должны быть пронумерованы с указанием общего количества слайдов;

- использовать встроенные эффекты анимации можно только, когда без этого не обойтись.

Обычно анимация используется для привлечения внимания слушателей (например, последовательное появление элементов диаграммы).

-списки на слайдах не должны включать более 5–7 элементов. Если элементов списка все-таки больше, их лучше расположить в две колонки. В таблицах не должно быть более четырех строк и четырех столбцов – в противном случае данные в таблице будут очень мелкими и трудно различимыми.

10.6. Методика работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В Институте созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в Институте комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте Института.

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие лифта, пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия: для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске); внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание); разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет: использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения; регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений; обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой Института по выбранной специальности, обеспечиваются следующие

условия: ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий; в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию Института для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться; педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается; действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются; печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается; обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений; предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.

При проведении лекционных занятий по дисциплине преподаватель использует аудиовизуальные, компьютерные и мультимедийные средства обучения Института, а также демонстрационные (презентации) и наглядно-иллюстрационные (в том числе раздаточные) материалы.

Практические занятия по данной дисциплине проводятся с использованием компьютерного и мультимедийного оборудования Института, при необходимости – с привлечением полезных Интернет-ресурсов и пакетов прикладных программ.

| | |
|--|--|
| Лицензионное программно-информационное обеспечение | Microsoft Windows, Microsoft Office, Google Chrome, Kaspersky Endpoint Security |
| Современные профессиональные базы данных | 1. Консультант+ 2. Справочная правовая система «ГАРАНТ». |
| Информационные справочные системы | 1. Электронная библиотечная система (ЭБС) ООО «Современные цифровые технологии» 2. https://elibrary.ru - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа) 3. https://www.rsl.ru - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа) 4. https://link.springer.com - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа) 5. https://zbmath.org - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа) |

12. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНЫХ АУДИТОРИЙ И ОБОРУДОВАНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).

Учебные занятия по дисциплине проводятся в специализированной аудитории, оборудованной ПК, с возможностями показа презентаций. В процессе чтения лекций, проведения семинарских и практических занятий используются наглядные пособия, комплект слайдов, видеороликов.

Применение ТСО (аудио- и видеотехники, мультимедийных средств) обеспечивает максимальную наглядность, позволяет одновременно тренировать различные виды речевой деятельности, помогает корректировать речевые навыки, способствует развитию слуховой и зрительной памяти, а также усвоению и запоминанию образцов правильной речи, совершенствованию речевых навыков.

Перечень оборудованных учебных аудиторий и специальных помещений

| |
|--|
| <p>№ 503 Кабинет управленческих дисциплин Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа</p> <ul style="list-style-type: none">- доска- стол преподавателя- кресло для преподавателя- трибуна- комплекты учебной мебели- демонстрационное оборудование – проектор и компьютер- учебно-наглядные пособия <p>Программное обеспечение: Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Google Chrome (Свободно распространяемое ПО), Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016).</p> |
| <p>№ 503 Кабинет управленческих дисциплин Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p> <ul style="list-style-type: none">- доска- стол преподавателя- кресло для преподавателя- трибуна- комплекты учебной мебели- демонстрационное оборудование – проектор и компьютер- учебно-наглядные пособия <p>Программное обеспечение: Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Google Chrome (Свободно распространяемое ПО), Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016).</p> |
| <p>№ 404, 511 Помещения для самостоятельной работы</p> <ul style="list-style-type: none">- комплекты учебной мебели- компьютерная техника с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду <p>Программное обеспечение: Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Google Chrome (Свободно распространяемое ПО), Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016), Справочно-правовая система «Гарант» (Договор №27-ПЛДЗ/2024 от 27 декабря 2023</p> |

| |
|---|
| года). |
| <p>№ 404</p> <p>Библиотека, читальный зал с выходом в сеть Интернет</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплекты учебной мебели; - компьютерная техника с подключением к сети «Интернет», доступом в электронную информационно-образовательную среду и электронно-библиотечную систему. <p>Программное обеспечение:</p> <p>Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Google Chrome (Свободно распространяемое ПО), Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016), Справочно-правовая система «Гарант» (Договор №27-ПЛДЗ/2024 от 27 декабря 2023 года).</p> |
| <p>№ 401</p> <p>Актный зал для проведения научно-студенческих конференций и мероприятий</p> <ul style="list-style-type: none"> - специализированные кресла для актовых залов - сцена - трибуна - экран - технические средства, служащие для представления информации большой аудитории - компьютер - демонстрационное оборудование и аудиосистема - микрофоны <p>Программное обеспечение:</p> <p>Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Google Chrome (Свободно распространяемое ПО), Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016).</p> |
| <p>№ 515</p> <p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования</p> <ul style="list-style-type: none"> - стеллажи - учебное оборудование |

Разработчик: Полянский Д.С.