МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Донской казачий государственный институт пищевых технологий и бизнеса (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)»

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ДКГИПТиБ (филиала)
_____Г.В. Павлятенко
28 » марта 2025 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.О.03.05 ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ МОДУЛЬ
Теория менеджмента

Кафедра:	Бизнес и проектные технологии
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль):	Процессное управление организацией
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очно-заочная
Год набора:	2025
Общая трудоемкость:	288 часов/8 з.е.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 00AA7853CEFA35F0837BA866654F3503A6
Владелец: Павлятенко Геннадий Владимирович
Действителен: с 08.12.2025 до 03.03.2027

Ростов-на-Дону, 2025 г.

Программу составил(и):
ст. преподаватель Тищенко А.В.

Рабочая программа дисциплины (модуля)
"Теория менеджмента"
разработана составлена на основании учебного плана, утвержденного ученым советом 27 марта 2025 г. протокол № 9 в соответствии с ФГОС ВО Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

Руководитель ОПОП
канд. экон. наук, доцент Погорелова Т.Г._____

Рабочая программа обсуждена на заседании обеспечивающей кафедры
Бизнес и проектные технологии
Протокол от 27 марта 2025 г. № 9
Зав. кафедрой Погорелова Татьяна Геннадьевна_____

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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

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

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

6. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

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

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цели:

Целью является формирование знаний об основных достижениях теории менеджмента: истории управленческой мысли, теории организации, организационного поведения и практических навыков, обеспечивающих развитие профессиональных компетенций в сфере теории менеджмента.

1.2. Задачи:

- изучить основные подходы и концепции менеджмента;
- анализировать особенности реализации ролей менеджера и лидера в деятельности организации;
- овладеть функциями и методами менеджмента, основных теорий и концепций мотивации и эффективности менеджмента.

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

Цикл (раздел) ОП: Б1.О

Дисциплина относится к обязательной части ОПОП и обязательна для освоения.

Связь с предшествующими дисциплинами (модулями), практиками

№ п/п	Наименование	Семестр	Шифр компетенции
1	Теория организации	2	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3
2	Тайм-менеджмент	1	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3
3	Экономическая теория	1	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, УК-10.1, УК-10.2, УК-10.3

Связь с последующими дисциплинами (модулями), практиками

№ п/п	Наименование	Семестр	Шифр компетенции
1	Технологическая (проектно-технологическая) практика	6	УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3, УК-8.1, УК-8.2, УК-8.3, УК-8.4, УК-8.5, УК-8.6, УК-9.1, УК-9.2, УК-9.3, ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3, ОПК-5.1, ОПК-5.2, ОПК-5.3, УК-4.4, УК-4.5, УК-4.6, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3

Распределение часов дисциплины

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		4 (2.2)		Итого	
Недель	17 3/6		15 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП	УП	РП
Лекции	8	8	8	8	16	16
Практические	16	16	16	16	32	32
В том числе электрон.	24	24	60	60	84	84
Итого ауд.	24	24	24	24	48	48
Контактная работа	24	24	24	24	48	48
Сам. работа	120	120	84	84	204	204
Часы на контроль			36	36	36	36
Итого	144	144	144	144	288	288

Вид промежуточной аттестации:

Зачёт 3 семестр

Экзамен 4 семестр

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

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

ОПК-1:Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;

ОПК-1.1: Знает экономическую, организационную и управленческую теорию

ОПК-1.2: Умеет решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории

ОПК-1.3: Владеет навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности

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

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

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

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

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименования разделов, тем, их краткое содержание и результаты освоения /вид занятия/	Семестр	Часов	Интеракт.	Прак. подг.	Индикаторы достижения компетенции	Оценочные средства
	Раздел 1.1. Введение в теорию менеджмента.						
1.1	**Тема 1.1. Введение в теорию менеджмента. Цель освоения темы основные понятия менеджмента, его содержание и место в системе социально-экономических категорий. Менеджмент как человеческий фактор, специальность и система. Сущность и содержание менеджмента: менеджмент как наука и искусство управления, менеджмент как организация управления фирмой, менеджмент как процесс принятия управленческих решений. Основные компоненты менеджмента. Уровни менеджмента. Цели и задачи, характерные черты и стадии менеджмента. Менеджмент и управление. Объекты и субъекты управления. Знать понятия менеджмента и его составляющие. /Лек/**	3	2	0	0	ОПК-1.1	устный опрос
1.2	**Тема 1.1. Введение в теорию менеджмента. Основные понятия менеджмента, его содержание и место в системе социально-экономических категорий. Менеджмент как человеческий фактор, специальность и система. Сущность и содержание менеджмента: менеджмент как наука и искусство управления, менеджмент как организация управления фирмой, менеджмент как процесс принятия управленческих решений. Основные компоненты менеджмента. Уровни менеджмента. Цели и задачи, характерные черты и стадии менеджмента. Менеджмент**	3	4	0	0	ОПК-1.2,ОПК-1.3	доклад

	и управление. Объекты и субъекты управления. Уметь различать объекты и субъекты управления. Владеть навыками по определению целей и задач менеджмента /Пр/						
1.3	**Тема 1.2. Эволюция концепций менеджмента. Цель освоения темы эволюция менеджмента. Исторические предпосылки возникновения управления. Общее в развитии менеджмента в разных странах. Становление первых теорий менеджмента. Подходы к управлению на основе выделения различных школ в управлении: научного управления, классическая (административная), поведенческая, школа человеческих отношений, количественная, науки управлять. Развитие теории и практики управления в России. Знать исторические предпосылки возникновения управления. /Лек/**	3	2	0	0	ОПК-1.1	устный опрос
1.4	**Тема 1.2. Эволюция концепций менеджмента. Исторические предпосылки возникновения управления. Общее в развитии менеджмента в разных странах. Становление первых теорий менеджмента. Подходы к управлению на основе выделения различных школ в управлении: научного управления, классическая (административная), поведенческая, школа человеческих отношений, количественная, науки управлять. Развитие теории и практики управления в России. Уметь анализировать подходы к управлению на основе выделения различных школ в управлении. Владеть навыками в практике управления. /Пр/**	3	4	0	0	ОПК-1.2,ОПК-1.3	доклад
	Раздел 2.2. Организация как система управления						
2.1	**Тема 2.1. Организация как система управления. Цель освоения темы организация как система управления. Требования, предъявляемые к организации. Организация как отрытая социальная система. Внутренняя и внешняя среда организации. Взаимосвязь факторов внешней среды. Знать требования, предъявляемые к организации. /Лек/**	3	2	0	0	ОПК-1.1	устный опрос
2.2	**Тема 2.1. Организация как система управления. Требования, предъявляемые к организации. Организация как отрытая**	3	4	0	0	ОПК-1.2,ОПК-1.3	доклад

	социальная система. Внутренняя и внешняя среда организации. Взаимосвязь факторов внешней среды.Уметь проводить анализ по факторам внешней среды организации. владеть навыками по разделению внутренней и внешней среды организации. /Пр/						
2.3	**Тема. 2.2. Функции менеджмента. Цель освоения темы является основные функции управления. Природа и состав функций менеджмента. Основные функции управления: планирование, организация, мотивация, контроль и координация.Знать виды функций управления. /Лек/**	3	2	0	0	ОПК-1.1	устный опрос
2.4	**Тема. 2.2. Функции менеджмента. Природа и состав функций менеджмента. Основные функции управления: планирование, организация, мотивация, контроль и координация. Уметь планировать, организовывать и мотивировать персонал организации. Владеть навыками применения функции контроля /Пр/**	3	4	0	0	ОПК-1.2,ОПК-1.3	доклад
2.5	**Изучение учебной литературы по теме, подготовка к тестированию. Знать понятия менеджмента и его составляющие; исторические предпосылки возникновения управления; требования, предъявляемые к организации; виды функций управления. Уметь различать объекты и субъекты управления; анализировать подходы к управлению на основе выделения различных школ в управлении; проводить анализ по факторам внешней среды организации. Владеть навыками по определению целей и задач менеджмента; в практике управления; по разделению внутренней и внешней среды организации. /Ср/**	3	120	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	вопросы к самоподготовке
2.6	**Знает экономическую, организационную и управленческую теорию. Умеет решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории. Владеет навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях**	3	0	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	вопросы к зачету; итоговое тестирование

	жизнедеятельности. /Зачёт/						
	Раздел 3.3.Коммуникации в системе менеджмента.						
3.1	**Тема 3.1. Коммуникации в системе менеджмента. Цель освоения темы понятия коммуникаций в системе менеджмента. Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента. Сущность и цели коммуникации в организации. Виды коммуникаций. Организационные коммуникации. Командные коммуникации. Формы деловой коммуникации. Процесс коммуникаций в организации. Знать Виды коммуникаций. /Лек/**	4	2	0	0	ОПК-1.1	устный опрос
3.2	**Тема 3.1. Коммуникации в системе менеджмента. Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента. Сущность и цели коммуникации в организации. Виды коммуникаций. Организационные коммуникации. Командные коммуникации. Формы деловой коммуникации. Процесс коммуникаций в организации. Уметь выделять цели коммуникации в организации. Владеть навыками формирования деловой коммуникации в организации. /Пр/**	4	4	0	0	ОПК-1.2,ОПК-1.3	доклад
3.3	**Тема 3.2. Управление конфликтами в менеджменте. Цель освоения темы является понятие и содержание конфликта. Методы и способы разрешения конфликтов. Факторы, влияющие на возникновение конфликта. Виды конфликтов в организации и пути их разрешения. Знать виды конфликта и сущность возникновения. /Лек/**	4	2	0	0	ОПК-1.1	устный опрос
3.4	**Тема 3.2. Управление конфликтами в менеджменте. Понятие и содержание конфликта. Методы и способы разрешения конфликтов. Факторы, влияющие на возникновение конфликта. Виды конфликтов в организации и пути их разрешения. Уметь выявлять причины конфликтов. Владеть навыками по разрешению конфликтов в организации. /Пр/**	4	4	0	0	ОПК-1.2,ОПК-1.3	доклад
	Раздел 4.4. Перспективы и направления развития менеджмента						
4.1	**Тема 4.1. Перспективы и направления развития менеджмента. Цель освоения темы является тенденции развития современного менеджмента. Парадоксы развития**	4	2	0	0	ОПК-1.1,УК-3.1	устный опрос

	современного менеджмента. Прогнозирование развития менеджмента. Знать перспективы развития менеджмента. /Лек/						
4.2	**Тема 4.1. Перспективы и направления развития менеджмента Тенденции развития современного менеджмента. Парадоксы развития современного менеджмента. Прогнозирование развития менеджмента. Уметь проводить анализ современных тенденций в менеджменте. владеть навыками прогнозирования развития менеджмента. /Пр/**	4	4	0	0	ОПК-1.2,ОПК-1.3,УК-3.2,УК-3.3	доклад
4.3	**Тема 4.2. Оценка эффективности менеджмента. Цель освоения темы является общее понятие эффективности менеджмента. Эффективность управления как результативность и как экономичность. Показатели и критерии эффективности. Эффективность управления (производства или оказания услуг). Роль менеджмента в обеспечении эффективности организации. Факторы эффективности менеджмента. Удовлетворенность работой как критерий эффективности управления. Знать общее понятие эффективности менеджмента. /Лек/**	4	2	0	0	ОПК-1.1,УК-3.1	устный опрос
4.4	**Тема 4.2. Оценка эффективности менеджмента. Общее понятие эффективности менеджмента. Эффективность управления как результативность и как экономичность. Показатели и критерии эффективности. Эффективность управления (производства или оказания услуг). Роль менеджмента в обеспечении эффективности организации. Факторы эффективности менеджмента. Удовлетворенность работой как критерий эффективности управления. Уметь выявлять факторы эффективности менеджмента. Владеть навыками по удовлетворенности работой как критерия эффективности управления /Пр/**	4	4	0	0	ОПК-1.2,ОПК-1.3,УК-3.2,УК-3.3	доклад
4.5	**Изучение учебной литературы по теме, подготовка к тестированию. Знать виды коммуникаций; виды конфликта и сущность возникновения; перспективы развития менеджмента; общее**	4	84	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3,УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	вопросы к самоподготовке

	понятие эффективности менеджмента. Уметь выделять цели коммуникации в организации; выявлять причины конфликтов; проводить анализ современных тенденций в менеджменте; выявлять факторы эффективности менеджмента. Владеть навыками формирования деловой коммуникации в организации; по разрешению конфликтов в организации; прогнозирования развития менеджмента; по удовлетворенности работой как критерия эффективности управления /Ср/						
4.6	**УК-3.1 Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования УК-3.2 Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста УК-3.3 Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения ОПК-1.1 Знает экономическую, организационную и управленческую теорию ОПК-1.2 Умеет решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории ОПК-1.3 Владеет навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности /Экзамен/**	4	36	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3,УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	вопросы к экзамену; итоговое тестирование

Перечень применяемых активных и интерактивных образовательных технологий:

Технологии проведения семинара в форме диалога

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

процесса в процессе усвоения учебного содержания; 2) обучения социальным ролям в ходе коллективного принятия решений

Технология организации самостоятельной работы

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

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

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

6. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

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

ОПК-1:Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;

Недостаточный уровень:

Не знает экономическую, организационную и управленческую теорию

Не умеет решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории

Не владеет навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности

Пороговый уровень:

Обладает отрывочными знаниями об экономической, организационной и управленческой теории

Обладает посредственными умениями решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории

Владеет отрывочными навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности

Продвинутый уровень:

Обладает необходимыми знаниями об экономической, организационной и управленческой теории

Обладает всеми необходимыми умениями решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории

Владеет достаточно полными навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности

Высокий уровень:

Обладает комплексными и полными знаниями об экономической, организационной и управленческой теории

Обладает полностью сформированными и комплексными умениями решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории

Владеет сформированными полными навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности

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

Недостаточный уровень:

Не знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования

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

Не владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения

Пороговый уровень:

Удовлетворительно знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования

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

Удовлетворительно владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения

Продвинутый уровень:

Хорошо знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования

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

Хорошо владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения

Высокий уровень:

Отлично знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования

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

Отлично владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения

6.2. Шкала оценивания в зависимости от уровня сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций

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

Описание критериев оценивания

Обучающийся демонстрирует: - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы	Обучающийся демонстрирует: - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное	Обучающийся демонстрирует: - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания	Обучающийся демонстрирует: - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи

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

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

ОЦЕНИВАНИЕ УРОВНЯ ЗНАНИЙ: Теоретический блок вопросов. Уровень освоения программного материала, логика и грамотность изложения, умение самостоятельно обобщать и излагать материал.
1. Недостаточный уровень
Не знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования
Не умеет решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории
Не знает экономическую, организационную и управленческую теорию
Не умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста
Не владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения
Не владеет навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности
2. Пороговый уровень
Обладает отрывочными знаниями об экономической, организационной и управленческой теории
Обладает посредственными умениями решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории
Удовлетворительно владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения
Удовлетворительно умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста
Владеет отрывочными навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности
Удовлетворительно знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования
3. Продвинутый уровень
Хорошо владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения
Владеет достаточно полными навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности
Хорошо знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о

природе конфликта и способах их регулирования
Обладает необходимыми знаниями об экономической, организационной и управленческой теории
Хорошо умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста
Обладает всеми необходимыми умениями решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории
4. Высокий уровень
Обладает полностью сформированными и комплексными умениями решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории
Отлично владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения
Отлично умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста
Отлично знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования
Обладает комплексными и полными знаниями об экономической, организационной и управленческой теории
Владеет сформированными полными навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности

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

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

ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории

Оценочные средства к устному опросу

Тема 1.1. Введение в теорию менеджмента. Основные понятия менеджмента, его содержание и место в системе социально-экономических категорий. Менеджмент как человеческий фактор, специальность и система. Сущность и содержание менеджмента: менеджмент как наука и искусство управления, менеджмент как организация управления фирмой, менеджмент как процесс принятия управленческих решений. Основные компоненты менеджмента. Уровни менеджмента. Цели и задачи, характерные черты и стадии менеджмента. Менеджмент и управление. Объекты и субъекты управления.

Вопросы к устному опросу

1. Назовите концептуальные подходы к науке о менеджменте.
2. В чем заключается генезис теории менеджмента?
3. В чем проявляется сходство и различие понятий «менеджмент» и «управление»?
4. В чём сущность и содержание менеджмента?
5. В чём заключаются понятие и содержание общего и функционального менеджмента?
6. Что вы знаете об общенаучных методах менеджмента?
7. Почему возникает разрыв между теорией и практикой менеджмента?
8. Миссия, цели и условия менеджмента.
9. Как формируется дерево целей?

Тема 1.2. Эволюция концепций менеджмента.

Исторические предпосылки возникновения управления. Общее в развитии менеджмента в разных странах. Становление первых теорий менеджмента. Подходы к управлению на основе выделения различных школ в управлении: научного управления, классическая (административная), поведенческая, школа человеческих отношений, количественная, науки управлять. Развитие теории и практики управления в России.

Вопросы к устному опросу

1. Назовите основные положения классической школы научного менеджмента, школы человеческих отношений?
2. Какие знаете основные направления новой школы?
3. Перечислите основные этапы развития научного менеджмента в России?
4. В чем состоят основные достижения, а также слабые стороны школы научного управления?
5. Дайте определения категориям «менеджмент» и «самоуправление» с точки зрения воздействия.
6. В чем состоят основные достижения, а также слабые стороны школы поведенческих наук?
7. В чём заключаются сущность, содержание и значение стратегического видения?
8. Какое место в теории менеджмента занимают его закономерности? 9. В чем состоят основные достижения, а также слабые стороны школы количественных методов?
10. В чем заключаются достижения классической школы управления и каковы их слабые стороны?

Тема 2.1. Организация как система управления. Требования, предъявляемые к организации. Организация как отрытая социальная система. Внутренняя и внешняя среда организации. Взаимосвязь факторов внешней среды.

Вопросы к устному опросу

1. В чем отличие управляющей системы от управляемой системы?
2. Назовите три концептуальные категории ролей менеджеров согласно Г. Минцбергу
3. В чем особенности реализации ситуационного подхода?
4. Назовите основные характеристики неформальной организации
5. В чем заключается сущность управленческой деятельности?

2. Сущность и содержание целеполагания
3. Какова роль принципов в повседневной практической деятельности менеджера и организации менеджмента в целом?
4.Перечислите типы планов согласно теории менеджмента.
5. Назовите процесс практического воплощения стратегии, принятия совокупности взаимосвязанных решений, позволяющих обеспечить эффективное функционирование и развитие организации в будущем.
6. В чем заключается сущность функции контроля?
7. Охарактеризуйте принципы планирования
8. Перечислите составляющие мотивации работника в организации.
9.Как осуществляется функция координации на практике в менеджменте?
10. Назовите требования к организации контроля
Вопросы к самоподготовке
1. Цели и задачи, характерные черты и стадии менеджмента.
2. В чем заключается сущность иерархической теории потребностей А. Маслоу?
3. Назовите 14 универсальных принципов управления, разработанных ученым А. Файолем (классическая школа управления)
4. Объясните смысл создания классической школы управления
5. Что является большим вкладом школы научного управления в менеджмент?
6. Назовите основные положения доктрины человеческих отношений
7. Функции менеджмента
8. Назовите основные принципы, разработанные Ф. Тейлором в школе научного управления
9. В чем заключается главная цель создания школы человеческих отношений?
10. Объясните смысл создания школы научного управления
Тема 3.1. Коммуникации в системе менеджмента. Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента.
Сущность и цели коммуникации в организации. Виды коммуникаций. Организационные коммуникации. Командные коммуникации. Формы деловой коммуникации. Процесс коммуникаций в организации.
Вопросы к устному опросу
1. Назовите виды потенциала индивидуальности человека
2. В чем заключается соотношение понятий личность, индивид, индивидуальность, человек?
3. Перечислите основные этапы коммуникационного процесса в организации
4. Какова роль информационно-коммуникационного обеспечения менеджмента?
5. Назовите основные цели коммуникации в организации
6. Перечислите формы деловой коммуникации
7. В чем заключается сущность организационных коммуникаций на предприятии?
8. Охарактеризуйте процесс коммуникационного процесса в организации
9. Дайте характеристика командных коммуникаций
10. Перечислите виды коммуникаций
Тема 3.2. Управление конфликтами в менеджменте.
Понятие и содержание конфликта. Методы и способы разрешения конфликтов. Факторы, влияющие на возникновение конфликта. Виды конфликтов в организации и пути их разрешения.
Вопросы к устному опросу
1.В чем заключается сущность конфликтной ситуации в организации?
2. Перечислите факторы, влияющие на возникновение конфликта.
3. Как эффективно управлять конфликтами в организации?
4. Назовите основные причины конфликта
5. Дайте характеристику видам конфликтов в организации
6. Перечислите пути разрешения конфликтов.
7. Какова причина возникновения конфликта между личностью и группой?
8. Назовите методы разрешения конфликтов.
9. Перечислите способы разрешения конфликтов.
10. Какова причина возникновения межличностного конфликта в организации?
Тема 4.1. Перспективы и направления развития менеджмента
Тенденции развития современного менеджмента. Парадоксы развития современного менеджмента. Прогнозирование развития менеджмента.
Вопросы к устному опросу
1. Какие показатели применяются при анализе и оценке менеджмента организации?
2. Каковы тенденции развития современного менеджмента?
3. Как соотносятся результаты, качество и эффективность менеджмента?
4. Чем определяется последовательность анализа и оценки уровня менеджмента?
5. Назовите парадоксы развития современного менеджмента.
6. Дайте характеристику прогнозирования развития менеджмента.
7. Каковы альтернативные критерии анализа и оценки менеджмента?
8. Как вы можете описать процесс информационного обеспечения управления?
9. Как проявляется влияние свойств организации и среды бизнеса на информационную систему?
10. Каким образом используются результаты анализа и оценки менеджмента организации?
Тема 4.2. Оценка эффективности менеджмента.
Общее понятие эффективности менеджмента. Эффективность управления как результативность и как экономичность. Показатели и критерии эффективности.
Эффективность управления (производства или оказания услуг). Роль менеджмента в обеспечении эффективности организации. Факторы эффективности менеджмента. Удовлетворенность работой как критерий эффективности управления.
Вопросы к устному опросу
1.В чем сущность и значение эффективности менеджмента
2. Что обусловливает необходимость совершенствования теории менеджмента?

7. Чем определяется логика совершенствования теории
менеджмента?
8. Как определить уровень удовлетворенности работой?
9. Охарактеризуйте показатели и критерии эффективности
10. Как соотносятся совершенствование и развитие менеджмента?
Вопросы к самоподготовке
1. Конфликты в организациях. Причины возникновения конфликтов.
2. Типология конфликтов.
3. Управление конфликтами в организациях
4. Стили руководства в рамках поведенческого подхода.
5. Удовлетворенность работой как критерий эффективности управления.
6. Способы предотвращения конфликтов
7. Парадоксы развития современного менеджмента.
8. Роль менеджмента в обеспечении эффективности организации.
9. Прогнозирование развития менеджмента.
10. Показатели эффективности менеджмента.
ТЕМЫ ДОКЛАДОВ
Тема 1.1. Введение в теорию менеджмента.
1. Менеджмент как человеческий фактор, специальность и система.
2. Основные понятия менеджмента, его содержание и место в системе социально-экономических категорий.
3. Сущность и содержание менеджмента
4. Менеджмент как наука и искусство управления
5. Цели и задачи, характерные черты и стадии менеджмента.
6. Объекты и субъекты управления.
7. Менеджмент как организация управления фирмой
8. Уровни менеджмента.
9. Основные компоненты менеджмента.
10. Менеджмент как процесс принятия управленческих решений.
Тема 1.2. Эволюция концепций менеджмента.
1. Общее в развитии менеджмента в разных странах.
2. Исторические предпосылки возникновения управления.
3. Становление первых теорий менеджмента.
4. Школа научного управления — подход с точки зрения научного управления
5. Административная школа -классический, (административный) подход к управлению
6. Школа человеческих отношений - подход с точки зрения человеческих отношений
7. Школа поведенческих наук -подход с позиции науки о поведении и с позиций теории социальных систем
8. Школа науки управления -современный количественный подход
9. Развитие теории и практики управления в России.
10. Направления развития российского менеджмента
Тема 2.1. Организация как система управления.
1. Основополагающие элементы организации (миссия, цели, структура, люди), их роль, характеристика и взаимосвязи.
2. Задачи управления современной деловой организацией.
3. Примеры формирования миссии и целей компании.
4. Формирование и анализ внутренней среды организации
5. Ресурсы организации, их характеристика, особенности и эффективность использования
6. Жизненный цикл организации и его основные стадии.
7. Координация в организациях, механизмы (подходы) координационной деятельности
8. Разработка миссии организации и формирование иерархической структуры ее целей.
9. Современные формы и особенности взаимодействия корпорации с деловой средой.
10. Внутренняя и внешняя среда организации. Взаимосвязь факторов внешней среды.
Тема. 2.2. Функции менеджмента.
1. Целеполагание как исходный момент в деятельности менеджера.
2. Понятие и значение миссии организации.
3. Общие и связующие функции менеджмента
4. Понятие и сущность планирования в менеджменте
5. Организация как функция менеджмента
6. Сущность выработки и реализации стратегии
7. Координация как общая функция управления
8. Структура и факторы мотивационного процесса
9. Роль и значение функции контроля в менеджменте
10.Функции современного менеджера
Тема 3.1. Коммуникации в системе менеджмента.
1. Коммуникации в системе менеджмента.
2. Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента.
3. Сущность и цели коммуникации в организации.
4. Содержание и основные этапы коммуникационного процесса
5. Виды коммуникаций.
6. Организационные коммуникации.
7. Командные коммуникации.

8. Формы деловой коммуникации.
9. Процесс коммуникаций в организации.
10. Основные проблемы коммуникаций и методы их решения
Тема 3.2. Управление конфликтами в менеджменте.
1. Понятие и содержание конфликта.
2. Факторы, влияющие на возникновение конфликта.
3. Стратегии поведения в конфликте
4. Стадии развития конфликта
5. Классификация конфликтов
6. Типология конфликтных личностей
7. Методы исследования конфликтов
8. Методы управления конфликтами
9. Формы производственных конфликтов
10. Методы и способы разрешения конфликтов.
Тема 4.1. Перспективы и направления развития менеджмента
1. Тенденции развития современного менеджмента.
2. Парадоксы развития современного менеджмента.
3. Вклад государственных деятелей России XIX в. в развитие идей управления
4. Национальный менеджмент: американская, европейская, японская модель
5. Модель преобразования бизнеса Ф. Гуияра и Дж. Келли
6. Ситуационный подход в менеджменте.
7. Модель управления изменениями Л.Грейнера
8. Реинжиниринг бизнес-процессов М. Хаммера и Дж. Чампи.
9. Прогнозирование развития менеджмента.
10. Показатели эффективности менеджмента
Тема 4.2. Оценка эффективности менеджмента.
1. Общее понятие эффективности менеджмента.
2. Эффективность управления как результативность и как экономичность.
3. Показатели и критерии эффективности.
4. Эффективность управления (производства или оказания услуг).
5. Роль менеджмента в обеспечении эффективности организации.
6. Факторы эффективности менеджмента.
7. Концепция «Шесть сигм» как инструмент управления изменениями
8. Сбалансированная система показателей для оценки эффективности организационных изменений.
9. Цель и технология проведения PEST-анализа
10. Удовлетворенность работой как критерий эффективности управления.

6.4. Оценочные средства промежуточной аттестации.

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории
Вопросы к зачёту.
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Индикатор достижения компетенции "знать".
Задания на установление правильной последовательности.
1.Установите правильную последовательность этапов развития тео¬рии и практики управления в советский период:
А) формирование и использование жёсткой централизованной модели государственного управления.
Б) период поиска новых форм и методов управления;
В) отказ от социалистических преобразований и попытки посредством реформ, проводимых «сверху», создать современную рыночную экономику;
Г) период половинчатых реформ, направленных на заимствование элементов капиталистической экономики
2. Установите правильную последовательность некоторых уровней пирамиды Дилтса:
А) уровень «Способности и возможности»;
Б) базовый уровень «Окружение»;
В) уровень «Ценности и убеждения»;
Г) уровень «Поведение»
3.Установите правильную последовательность жизнедеятельности наиболее значимых представителей различных научных школ менеджмента:
А) Джеймс Муни;
Б) Фредерик Тейлор;
В) Фредерик Герцберг;
Г) Элтон Мэйо
4.Установите правильную последовательность процесса управления изменениями в организации согласно теории В. Сатер:
А) сопротивление;
Б) хаос;

Г) новый статус-кво;
Д) интеграция
5.Установите правильную последовательность процесса управления изменениями в организации
А) мониторинг;
Б) внедрение;
В) планирование;
Г) корректировка;
Д) обзор и анализ
Задания на установление соответствия
1.Установите соответствие между названиями некоторых принципов менеджмента, сформулированных А.Файолем, и их содержанием:
1) Разделение труда а) Право отдавать приказы должно быть уравновешено ответственностью за их последствия;
2) Власть и ответственность б) Перепоручение работникам отдельных операций для повышения производительности труда;
3) Единоначалие в) Группа работников должна работать только по единому плану, направленному на достижение одной цели;
4) Единство действий г) Естественный порядок в организации, имеющей управляющий центр;
5) Централизация д) Каждый работник отчитывается только перед одним руководителем и только от него
получает распоряжения
2.Установите соответствие между отечественными представителями в области управления и названиями разработанных ими концепций управления:
1) О.А. Ерманский а) разработал концепцию «узкой базы»;
2) А.К. Гастев б) создал концепцию «физиологического оптимума;
3) П.М. Керженцов (Лебедев) в) создал «теорию организационной деятельности»;
4) Н.А. Витке г) создал теорию «административной емкости»;
5) Ф. Р. Дунаевского д) разработал «социально-трудовую концепцию управления производством»
3. Установите соответствие между выдающимися представителями в области менеджмента и периодами их жизнедеятельности:
1) Роберт Оуэн а) 1844-1924 г.г.;
2) Генри Таун б) 1771 – 1858 г.г.;
3) Генри Форд в) 1853-1931 г.г.;
4) Гаррингтон Эмерсон г) 1863—1947 г.г.
4. Установите соответствие между некоторыми методами управления по целям и их характерными особенностями:
1) Система управления по целям (УПЦ, MBO). а) В системе выделяют четыре направления: финансы, команда,
бизнес-процессы, взаимоотношения с клиентами. По каждому из них руководство формирует
стратегию и устанавливает показатели, по которым можно
оценить достижение целей;

2) Система сбалансированных показателей (BSC). б) Руководитель ставит сотруднику на год 3–5 целей, а затем регулярно проводит оценку эффективности результатов. Этот метод предполагает постановку целей «сверху вниз», то есть они утверждаются непосредственным
руководителем с последующим обсуждением с сотрудником. Цели при этом должны быть конкретные, достижимые, измеримые, последовательные и обоснованные,
то есть отвечающие условиям SMART;

3) Методика целей и ключевых результатов (OKR). в) Это числовые показатели, по которым можно установить степень приближения сотрудника к цели;
4) Ключевые показатели эффективности (KPI). г) Суть подхода в том, что есть 2–3 главных цели, к которым должна прийти компания за период (год или квартал), и метрики, которые демонстрируют прогресс на пути
к их достижению. Все цели должны быть измеримыми и
амбициозными
5. Установите соответствие между названиями концепций управления и их основным содержанием:
1) концепция партисипативного управления а) ориентирована на создание сплочённого коллектива, где следует
сделать акцент на взаимовыручку;
2) теория Z Оучи б) поддержка сотрудников и вовлечение их в обсуждение
задач, что укрепляет их заинтересованность в успехе компании;
3) теория ожиданий В. Врума в) постановка сложных, но конкретных целей может привести к
большим результатам, чем слишком простые или двусмысленные;
4) теория постановки целей Локка г) наличие у человека потребности не является единственным
условием для возникновения у него мотивации к достижению цели

Индикатор достижения компетенции «уметь»
Выберете правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
1. Применяется в менеджменте для структурирования мышления и поиска оптимальных путей решения бизнес-задач:

Г) метод вознаграждения или поощрения
6. Эта теория мотивации является содержательной:
А) Теория усиления Б. Скиннера;
Б) Теория справедливости С. Адамса;
В) Теория МакКлелланда;
г) Теория постановки целей Э. Локка
7. Эта структура не относится к видам организационных структур:
А) матричная;
Б) функциональная;
В) сетевая;
Г) дивизиональная
8. Эта методика делает стратегию организации измеримой и понятной:
А) OKR;
Б) BSC;
В) KPI;
Г) MBO
9. Обоснование коллективистских принципов мотивации главная отличительная черта:
А) теории Z Оучи;
Б) теории ожиданий В. Врума;
В) концепции партисипативного управления;
Г) теории постановки целей Локка
Д) теория закрепления («усиления») В. Скиннера
10. При масштабировании бизнеса в менеджменте применяется:
А) транзакционный стиль лидерства;
Б) либеральный стиль лидерства;
В) демократический стиль лидерства;
Г) трансформационный стиль лидерства

Индикатор достижения компетенции «владеть»
Рассчитайте и запишите ответ.
1.Четверо рабочих отработали за 1 декаду 256 ч-часов. 1 рабочий - изготовил 118 вида А 2 рабочий - изготовил 96 деталей В 3 рабочий - изготовил 32 деталей С 4 рабочий - 256 деталей D За 2 декаду они также отработали 256 часов. Производительность первых троих не изменилась. Четвертый рабочий произвел 384 детали. Определить: как увеличилась производительность труда всей бригады.
2. В течение месяца на производственном участке следует обработать 900 комплектов деталей. Нормированное время на обработку одного комплекта по токарным работам – 9 ч., по фрезерным – 6,5 ч. Планируемая выработка норм по токарным работам – 112%, по фрезерным – 120%.
3. Рассчитать рентабельность каждого изделия, если имеются следующие данные:

Изделия	Себест.1изд, руб.	Цена изделия, руб.
№1	840	950
№2	528	630

4. Определить списочную численность персонала, если явочная численность составляет 230 чел., номинальный фонд рабочего времени одного рабочего – 255 дней, реальный – 235 дней.
5. В компании Microsoft для сотрудников корпорации в главном штабе создана особенная атмосфера. Здесь существуют все необходимые условия для того, чтобы на работе каждый член команды чувствовал себя как дома. Например, отличительной чертой офисов Microsoft является то, что сотрудники компании имеют персональные кабинеты. Какой подход менеджмента рассмотрен в данном примере?
6. При распределении премии начальник не выделил ее одному из подчиненных. Оснований для депремирования не было. На вопрос подчиненного руководитель не смог объяснить причины, сказал только: «Это я вас учу». Между ними возник конфликт. К какому виду он относится и почему?
7. Инновационный подход к управлению хозяйствующим субъектом используется для поддержания и даже увеличения (улучшения) показателей финансово-хозяйственной деятельности в период экономического кризиса национальной экономики (экономики государства). Каким образом можно использовать инновационные методы управления деятельностью хозяйствующего субъекта в условиях экономического кризиса?
8. Для организации «Колос», занимающейся производством сельхозпродукции, характерна ориентация на власть и полномочия, позволяющие руководителю добиться исполнения своих распоряжений подчинёнными. Работники находятся в подчинённом и зависимом от руководства положении, что обусловливает их минимальную вовлечённость и заинтересованность трудовым процессом. Какая модель организационного поведения представлена в данном примере? Ответ обоснуйте.
9. Вы начальник цеха (отдела). После реорганизации Вам срочно необходимо перекомплектовать несколько бригад (бюро) согласно своему штатному расписанию.
По какому пути Вы пойдете и почему:

а) возьметесь за дело сами, изучите все списки и личные дела работников цеха (отдела), предложите свой проект на собрании коллектива;

б) предложите решать этот вопрос отделу кадров, поскольку это их работа;

в) во избежание конфликтов предложите высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создадите комиссию по комплектованию новых бригад (бюро);

в) вид профессионально осуществляемой деятельности, направленной на достижение в рыночных условиях намеченных целей путём рационального использования ресурсов;
г) совокупность всех видов деятельности человека, направленной на создание благ, удовлетворяющих разнообразные и безграничные потребности людей
4. Представителем классической теории организации управления является:
а) Р. Акофф;
б) Ф.Тейлор;
в) А. Маршал;
г) Дж.Кейнс
5. Организационное планирование осуществляется:
А) только на высшем уровне управления;
Б) на высшем и среднем уровнях управления;
В) на среднем уровне управления;
Г) на всех уровнях управления
6. Управленческое решение должно обладать следующими чертами:
а) простота;
б) гибкость и адаптивность;
в) соблюдение интересов только работников;
г) оперативность принятия
7. Эта теория мотивации основывается на уверенности в том, что за определенную выполненную работу человек получит вознаграждение
А) справедливости;
Б) потребностей;
В) вознаграждений;
Г) ожиданий;
Д) предположений
8. К основным составляющим элементам внешней среды организации относятся:
А) потребители, конкуренты,
Б) цели, задачи;
В) персонал, технологии;
Г) структура управления
9. Разработал концепцию узкой базы:
А) О.А. Ерманский;
Б) А.К. Гастев;
В) Н.А. Витке;
Д) Ф. Р. Дунаевский
10. Функция планирования представляет собой:
А) определение путей и средств выполнения заданий;
Б) установление целей организации;
В) установление целей и задач развития объектов управления, определение путей и средств их достижения;
Г) определение способов достижения целей организации
11. Организация, которая имеет однозначные внутренние взаимосвязи жесткую регламентацию всех сторон деятельности это:
А) функциональная организация;
Б) линейная организация;
В) первичная организация;
г) вторичная организация
12. Под миссией организации следует понимать:
А) основные функции организации;
Б) основное направление деятельности организации;
В) основную цель организации;
Г) основные принципы организации.
13. Управленческая функция «мотивация» обеспечивает:
А) достижение личных целей;
Б) побуждение работников к эффективному выполнению поставленных задач;
В) исполнение принятых управленческих решений;
Г) обеспечение бесспорного влияния на подчиненного
14. Позволяет организовать систему мотивации и стимулирования персонала организации, основанную на принципах взаимодействия переменных, задействованных в обеспечении результативности труда:
А) теория Z Оучи;
Б) теория мотивации Портера-Лоулера;
В) концепция партисипативного управления;
Г) теория постановки целей Локка
Д) теория закрепления («усиления») В. Скиннера
15. Современные принципы менеджмента должны отражать:
А) основные закономерности управления;
Б) основные связи, которые складываются в системе;
В) основные отношение, которые складываются в системе;
Г) основные свойства, связи и отношения управления, которые складываются в системе

ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории

1. Установите правильную последовательность некоторых принципов управления, разработанных П.М. Керженцевым:
А) выбор формы организации;
Б) составление планов;
В) установление целей и задач;
Г) координацию использования людских и материальных ресурсов;
Д) учет и контроль
2. Установите правильную последовательность развития концепций кадровой функции в организации:
А) Управление персоналом;
Б) Использование трудовых ресурсов;
В) Управление человеком;
Г) Управление человеческими ресурсами
3. Установите правильную последовательность некоторых функций менеджмента при работе над конкретным управленческим решением:
А) Организация;
Б) Мотивация;
В) Координация
Г) Планирование;
Д) Контроль;
Е) Регулирование
4. Установите правильную последовательность возникновения научных подходов в менеджменте:
А) Количественный;
Б) Ситуационный;
В) Поведенческий;
Г) Системный
5. Установите правильную последовательность процесса управления изменениями в организации по модели ADKAR:
А) Desire («Желание»);
Б) Knowledge («Знание»);
В) Awareness («Осознание»);
Г) Reinforcement («Закрепление»);
Д) Ability («Способность»)
Задания на установление соответствия
1.Установите соответствие между названиями концепций кадровой функции в организации и их основным содержанием:
1)Управление персоналом А) Вместо человека в производстве рассматривается лишь его функция — труд, измеряемый затратами рабочего времени и зарплатой
2)Использование трудовых ресурсов Б) Человек рассматривается через формальную роль — должность, а управление осуществлялось через административные механизмы (принципы, методы, полномочия, функции)
3) Управление человеком В) Человек рассматривается не как должность (элемент структуры), а как невозобновляемый ресурс — элемент социальной организации в единстве трёх основных компонентов (трудовой функции, социальных отношений, состояния работника)
4) Управление человеческими ресурсами Г) Основу отношений и поведения людей должны составлять социально-культурные нормы и ценности, принятые в организации и обществе в целом.

2.Установите соответствие между основными этапами развития менеджмента и их видными представителями:
1) период систематизации А) Р. Акофф
2) информационный Б) Ф. Тейлор
3) неоклассический В) Ч. Беббидж
4) древний Г) Сократ
5) индустриальный Д) Ч. Бернард
3. Установите соответствие между некоторыми видами организационных структур и их сущностью:
1)Функциональная структура А) способ организации работы компании, при котором управление делится на разные секторы в зависимости от видов продуктов, услуг или направлений деятельности, которыми занимается предприятие
2) Дивизиональная структура Б) модель управления, при которой персонал компании делят на группы согласно основным направлениям работы или второстепенным задачам. Эти группы могут охватывать разные аспекты деятельности, такие как производство, финансы или сбыт
3) Матричная структура В) организационная модель, при которой управление строится на сетевых связях, кросс-функциональных командах, проектной деятельности и децентрализации принятия решений
4) Гибкая структура Г) система организации работы компании, в которой специалисты имеют двойное подчинение: они отчитываются как перед руководителем своего отдела (функциональным руководителем), так и перед руководителем проекта

4. Установите соответствие между названиями мотивационных теорий и их основным содержанием:
1) Теория Портера — Лоулера А) говорит о том, что люди оценивают свои усилия и вознаграждение, сравнивая их с результатами коллег. Под вкладом понимаются время, навыки, опыт, а под вознаграждением — зарплата, премии, бонусы и привилегии
2)Теория справедливости Адамса Б) состоит пять переменных: затраченные усилия, восприятие затраченных усилий, результаты, затраченные усилия, способности и индивидуальные особенности работника, а также

а) Методология AIM;
б) Модель управления изменениями Бекхарда и Харриса;
в) Модель ADKAR;
д) Модель Л. Грейнера
2. Эта функция управления является одной из основных:
А) планирование;
Б) организация;
В) мотивация;
Г) контроль
3. Этот тип организационной структуры применяется в малых и средних предприятиях:
А) Линейная;
Б) Функциональная;
В) Линейно-функциональная;
Г) Дивизиональная;
Д) Матричная;
4. В коллективах с удалёнными сотрудниками в процессе разработки задач проекта применяется:
А) метод «Дерево задач»;
Б) метод Kanban;
В) метод CPP;
Г) метод Метод Scrum
5. Принять на работу двух сотрудников отдела продаж, увеличить маркетинговый бюджет на 10%, добиться повышения объёма продаж на 20% по итогу года-это:
А) финансовые цели;
Б) рыночные цели;
В) операционные цели;
Г) стратегические цели
6. Среди различных подходов в истории менеджмента наиболее молодым является:
а) ситуационный;
б) поведенческий;
в) системный;
г) количественный
7. В соответствии с классификацией управленческих решений анализ рынка сбыта и планирование рекламной компании-это:
А) функциональное управленческое решение;
Б) обычное управленческое решение;
В) адаптированное управленческое решение;
Г) новое управленческое решение.
8. В организациях, где важно обеспечить рост компании, в процессе управления по целям используется методика:
А) BSC;
Б) OKR;
В) MBO;
Г) KPI
9. Если в компании установлена чёткая иерархия и действует принцип единоначалия, в случае разногласий между несколькими сотрудниками или подразделениями применяется:
А) метод разъяснения требований;
Б) метод использование координационных и интеграционных механизмов;
В) метод установления комплексных общеорганизационных целей;
Г) метод вознаграждения или поощрения
10.Одним из эффективных методов управления организационными изменениями считается:
А) модель Хайнингса;
Б) модель Кюблер-Росс;
В) модель Коттера;
В) метод 7S

Индикатор достижения компетенции «владеть»
Рассчитайте и запишите ответ.
1. На предприятии 45 чел. направили на обучение. В том числе 25 чел. по программе 20 часов, стоимость часа – 850 руб. и 20 чел. по программе 40 часов, стоимость часа – 600 руб. Определить величину затрат на обучение работников в целом и отдельно по каждой группе.
2. Рабочий за месяц изготовил 350 деталей, выполнив норму на 120%. Сдельная расценка за деталь составила 30 руб. оплата труда за изготовление продукции сверх нормы производится по расценкам, увеличенным в 1,5 раза. Определить заработную плату рабочего при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда.
3. Производственная трудоемкость работ на год составит 430000 нормо/часов. Плановый фонд рабочего времени на одного рабочего 1500 часов в год, плановое выполнение норм выработки – 101. Определить численность рабочих сдельщиков.
4. Определить показатели фондоотдачи и фондоемкости продукции, если среднегодовая стоимость основных производственных фондов составляет 150 млн. руб., численность работающих – 150 чел., выработка продукции на одного работающего – 2000000 руб.
5. Рассчитать рентабельность каждого изделия, если цена изделия «А» 2520 руб., а его полная себестоимость – 2130 руб., изделия «Б» соответственно 3800 руб. и 3.140 руб.
6. Компания Unilever внедрила цифровую систему найма, которая использует игровые методы оценки и видеоинтервью для оценки кандидатов на основе их потенциала, а не полномочий. Такая система помогла Unilever сократить расходы на найм,

д) Модель Коттера
2. Какой тип организационной структуры применяется в организациях, которые предлагают большой перечень различных работ и услуг:
а) Линейная;
б) Функциональная;
в) Линейно-функциональная;
г) Дивизиональная;
д) Матричная;
е) Сетевая
3. Метод хронометрирования работ применялся при проведении научных исследований:
а) М. Вебером;
б) Э. Мэйо;
в) Ф. Тейлором;
г) А. Файолем;
д) Ф. и Л. Гилбертами
4. К основным принципам планирования, определяющим его эффективность, относится принцип:
а) жесткости;
б) контролируемости;
в) рациональности;
г) оптимальности;
д) гибкости
5. Комплекс правил, традиций, норм поведения характеризует:
а) миссию организации;
б) цели организации;
в) культуру организации;
г) структуру организации;
д) ресурсы организации
6. Централизация в организации - это:
а) взаимодействие определенного количества людей через посредников;
б) одностороннюю личную зависимость одного человека от другого;
в) перевод процессов принятия решений на более высокий уровень иерархии;
г) подчинение участников организации правилам и указаниям
7. Теоретическую концепцию управления "X и Y" разработал:
а) Г. Саймон
б) М. Вебер
в) Д. МакГрегор
г) Ч. Бернард
д) Т. Питерс
8.Определите, какое утверждение является неверным:
а) процессе контроля осуществляется согласование функций планирования и организации, поскольку выявляются недостатки, допущенные при их выполнении;
б) функция контроля – это самостоятельный процесс и согласование с другими функциями не требуется;
в) в процессе контроля осуществляется согласование с функцией планирования, поскольку выявляются недостатки, допущенные при её выполнении;
г) в процессе контроля осуществляется согласование всех основных функций управления поскольку выявляются недостатки, допущенные при их выполнении
9. Коммуникации, которые связывают органы и объекты управления, находящиеся на различных уровнях иерархии – это:
а) горизонтальные коммуникации;
б) неформальные коммуникации;
в) вертикальные коммуникации;
г) коммуникации с внешней средой
10. В основе учения и практической организации труда Г. Форда лежит:
а) упрощение труда;
б) оптимизация труда;
в) кооперация труда;
г) усложнение труда
11. Делегирование полномочий используется в тех случаях, когда:
а) руководитель должен принимать гибкие решения;
б) подчиненный может сделать работу лучше, чем сам руководитель;
в) подчиненный должен в большей степени контролироваться;
г) руководитель должен принимать обоснованные решения
12.К факторам внутренней среды организации не относятся:
а) культура;
б) структура;
в) цели;
г) потребители;
13.Совокупность средств и возможностей в какой-нибудь области это:
а) ресурсы организации;
б) потенциал организации;
в) цели организации;
г) культура организации;
д) миссия организации

а) перевод производства с выпуска мелкосерийной продукции на крупносерийную;
б) предоставление самостоятельности подразделениям;
в) закрытие производства;
г) распространение хозяйственной деятельности на новые сферы
15. Иерархия в системе управления - это:
а) подчинение участников организации правилам и указаниям
б) разноуровневое распределение частей целого по степени общности их функций
в) взаимодействие определенного количества людей через посредников
г) одностороннюю личную зависимость одного человека от другого

Вопросы к экзамену.
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Индикатор достижения компетенции "знать"
Задания на установление правильной последовательности:
1. Установите правильную последовательность возникновения некоторых мотивационных теорий:
А) Теория ожидания В. Врума;
Б) Иерархическая теория мотивации А. Маслоу;
В) Модель Лаймана Портера и Эдварда Лоулера;
Г) Двухфакторная теория мотивации Герцберга
2. Установите правильную последовательность некоторых элементов коммуникационного процесса:
А) кодирование;
Б) отправитель;
В) расшифровка;
Г) обращение;
Д) средства распространения информации
3.Установите правильную последовательность некоторых принципов менеджмента Анри Файоля:
А) иерархия;
Б) вознаграждение;
В) порядок;
Г) централизация;
Д) справедливость.
4. Установите правильную последовательность этапов классической методики PEST-анализа:
А) сбор данных о состоянии факторов;
Б) определение факторов, которые могут повлиять на компанию;
В) оценка вероятности изменения факторов в будущем;
Г) оценка степени воздействия факторов на компанию;
Д) составление матрицы;
Е) сопоставление влияния факторов с вероятностью их изменений
5. Установите правильную последовательность этапов принятия управленческого решения в менеджменте:
А) Поиск альтернатив;
Б) Сравнение и оценка имеющихся альтернатив;
В) Формулировка проблемы или цели;
Г) Подготовка и реализация управленческого решения;
Д) Оценка результата;
Е) Выбор оптимального варианта
Задания на установление соответствия
1.Установите соответствие между основными этапами развития менеджмента и их видными представителями:
1) период систематизации А) Платон
2) информационный Б) Р. Оуэн
3) неоклассический В) Ф.Тейлор
4) древний Г) Э. Мэйо
5) индустриальный Д) П. Друккер
2. Установите соответствие между названиями методик анализа внешней и внутренней среды организации и их основным содержанием:
1) SWOT-анализ А) Фокусируется исключительно на внешних факторах, позволяет систематизировать информацию и выявить ключевые тренды и изменения
2) PEST-анализ Б) Охватывает внутренние и внешние факторы компании, включает выявление её сильных
и слабых сторон, возможностей и угроз.
3) Модель Адизеса В) Помогает оценить конкурентное окружение предприятия. Включает в себя анализ таких
факторов, как угроза новых конкурентов, сила поставщиков, сила покупателей, угроза заменителей и
уровень конкуренции в отрасли.
4) Анализ пяти сил Портера Г) Согласно этой модели, все компании схожи с живыми организмами и проходят
одинаковые стадии жизненного цикла. Понимание текущего этапа предприятия помогает сформировать
стратегию его управления и развития
3. Установите соответствие между названиями типов команд и их сущностью:
1) Функциональная команда любой организации А) имеет несколько руководителей, ответственных за
различные аспекты работы
2) М... Б)

4) Управление человеческим капиталом Г) М.Вебер

5. Установите соответствие между моделями разработки управленческого решения и их характерными особенностями:

1) Дескриптивные модели А) строят путём обобщения наблюдений по единичным частным фактам, которые считаются важными для принятия управленческого решения

2) Индуктивные модели Б) применяют для описания свойств и параметров процесса принятия решений в целях прогнозирования его хода в будущем

3) Детерминированные модели В) предполагают наличие элемента неопределённости, учитывают возможное вероятностное распределение значений факторов и параметров, определяющих развитие ситуации

4) Стохастические модели Г) все факторы, оказывающие влияние на развитие ситуации принятия решения, однозначно определены и их значения известны в момент принятия решения

Индикатор достижения компетенции «уметь»

Выберете правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

1.Эта модель применяется в менеджменте для стратегического управления:

А) MBO;

Б) OKR;

В) KPI;

Г) BSC

2. Эта теория мотивации относится к процессуальной:

А) Теория справедливости С. Адамса;

Б) Теория К. Альдерфера;

В) Теория Ф. Герцберга;

Г) Теория А. Маслоу

3. Эта модель применяется в управлении изменениями в бизнесе:

А) модель Кюблер-Росс;

Б) модель Хайнингса;

Г) метод 7S;

В) модель Коттера

4. Внешняя микросреда организации включает следующие факторы:

А) конкуренты и поставщики;

Б) демографические изменения и культурные тенденции

В) уровень инфляции и процентные ставки;

Г) законы и нормативные акты

5. Эта структура управления применяется в организациях, которые занимаются сложными проектами или работают в динамичной среде:

А) функциональная;

Б) линейно-функциональная;

В) матричная;

Д) линейная

6. Этот тип команд используется в крупных организациях, где требуется глубокое знание и специализация в определённой области:

А) кросс-функциональные команда;

Б) функциональные команды;

В) матричные команды;

Г) целевые группы

7. Связь между отделами предпри¬ятия-это пример:

А) внутренней оперативной коммуникации;

Б) общественной коммуникации;

В) внешней оперативной коммуникации;

Г) личностной коммуникации

8. Этот метод считается одним из эффективных для предотвращения и урегулирования конфликтов:

А) использование координационных механизмов;

Б) разъяснение требований к работе;

В) разработка или уточнение общеорганизационных целей;

Г) создание системы вознаграждения

9. Эта модель управления проектами применяется в маркетинге и продажах:

А) Scrum;

Б) Agile;

В) Kanban;

Г) Waterfall

10. Этот стиль лидерства используется при работе над проектами:

В) демократический стиль лидерства;

Г) трансформационный стиль лидерства;

Б) либеральный стиль лидерства;

А) транзакционный стиль лидерства

Индикатор достижения компетенции «владеть»

Рассчитайте и запишите ответ:

1.Бригадой за 21 рабочий день первого месяца были изготовлены:

2000 валов, при норме трудоемкости изготовления 0,25 человеко-часа;

1400 шестерен, при норме трудоемкости 0.45 ч-ч;

1500 [illegible] 0,3

шестеренок - 1000;
крышек редуктора - 2000;
кронштейнов - 1340.
Определить: как изменилась производительность труда за второй месяц.
2. Число обслуживаемых станков в цехе – 150, норма обследования –8 станков, число смен – 2,3. Номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год –280 дня, реальный – 260 дней. Определить плановую численность обслуживающих рабочих.
3. Определить выработку продукции на одного работающего в натуральном и денежном выражении, если: годовой объем выпуска продукции составил 200 тыс. шт., годовой объем валовой продукции – 2 млн.руб., количество работающих – 500 человек.
4. Производственная трудоемкость работ на год составит 462000 нормо/часов. Плановый фонд рабочего времени на одного рабочего 1930 часов в год, плановое выполнение норм выработки – 107%. Определить численность рабочих сдельщиков.
5. Определить списочную численность персонала, если явочная численность составляет 330 чел., номинальный фонд рабочего времени одного рабочего – 255 дней, реальный – 235 дней.
Прочитайте текст и запишите развёрнутый ответ.
6. «ВсеИнструменты.ру» - онлайн-компания, которая продаёт товары для дома и строительства, один из лидеров российского DIY-рынка. Некоторые особенности модели корпоративной культуры этой компании представлены следующими характеристиками: лидерами становятся люди, которые берут на себя ответственность за ту или иную задачу. Главная ценность — кооперация, совместными усилиями обеспечивается доход. Нет жёстких требований к внешнему виду, чёткого регламента начала и завершения рабочего дня. Какая модель корпоративной культуры представлена в данном примере? Ответ обоснуйте.
7. Сергей и Александр работают над одним проектом, но у них разные мнения по поводу пунктов продаж. Между ними возник конфликт. К какому виду он относится и почему?
8. В рамках менеджмента особую роль играет принятие правильных управленческих решений, и поскольку от этого зависит успех в бизнесе, в практике встречаются следующие варианты: 1. Руководитель принимает решение и сообщает результат подчиненным, если это необходимо. 2. Руководитель принимает решение и сообщает, почему он его принял. 5. Руководитель излагает суть проблемы, спрашивает, какие будут предложения и, выслушав их, принимает решения. Какой из предложенных вариантов Вы считаете предпочтительным? Обоснуйте свою позицию.
9. Внедрение инноваций в деятельность организации должно носить систематический характер, изменения в деятельности хозяйствующего субъекта должны быть постоянными. Какие действия руководства хозяйствующим субъектом могут этому способствовать?
10. В беседе руководителя с подчиненным, допустившим технологическую ошибку, которая привела к серьезному материальному ущербу фирме, руководитель предъявил претензии к подчиненному и наложил штраф в размере месячной заработной платы. Является ли описанная ситуация конфликтом? Ответ обоснуйте.

Итоговое тестирование:
1.Помогает создать условия труда, которые минимизируют неудовлетворённость и максимизируют мотивацию:
А) теория иерархии потребностей Маслоу;
Б) теория мотивации Портера-Лоулера;
В) теория Альдерфера (ERG);
Г) двухфакторная теория Герцберга
2. Основой управления какой- либо системы являются:
А) Принципы, которые отражают рыночные условия хозяйствования;
Б) методы менеджмента;
В) функции менеджмента;
Г) финансовые ресурсы;
Д) объект менеджмента.
3. По мнению отечественных и зарубежных специалистов менеджмента практика управления организацией формировалась:
А) в Шумерии и Македонии;
Б) в Риме и Македонии;
В) в Риме и Шумерии;
Г) в Шумерии и Русской империи
4. Метод управления, в рамках которого деятельность компании рассматривается как комплекс взаимозависимых и взаимодополняющих бизнес-процессов-это:
А) ситуационный подход;
Б) системный подход;
В) процессный подход;
Г) поведенческий подход;
Д) текущий подход
5. Методология «Дорога перемен Asana», предназначенная для реализации организационных изменений, состоит из:
А)5 шагов;
Б) 7 шагов;
В) 4 шагов;
Г) 6 шагов
6. К первичным потребностям относятся:
А) психологические;
Б) физиологические;
В) экономические;
Г) социальные
7. Структуру управления организацией создают:
А) 5 элементов;

А) горизонтальное и вертикальное;
Б) функциональное и статическое;
В) прямое и горизонтальное;
Г) вертикальное и прямое
12. Разница между выручкой и переменными расходами одного вида товара или услуги-это:
А) валовая прибыль;
Б) маржинальная прибыль;
В) операционная прибыль;
Г) чистая прибыль.
13. Отношение полученной компанией прибыли к затратам на управленческую деятельность-это:
А) Коэффициент затрат на управление;
Б) Показатель эффективности управления;
В) Коэффициент затрат на управление в пересчёте на единицу выпущенной продукции;
Г) Коэффициент численности работников, занятых в сфере управления
14. Собирает специалистов из разных отделов для решения конкретных задач, требующих межотраслевого взаимодействия-это:
А) матричная команда;
Б) функциональная команда;
В) кросс-функциональная команда;
Г) самоуправляемая команда
15. Концепцию неформальной организации разработал:
А) Д. МакГрегор;
Б) Ч. Бернард;
В) М. Вебер;
Г) Г. Саймон

ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории

Индикатор достижения компетенции "знать"
Задания на установление правильной последовательности
1.Установите правильную последовательность возникновения школ управления:
А) Школа человеческих отношений;
Б) Классическая (административная) школа управления;
В) Школа научного управления;
Г) Школа количественных методов;
Д) Школа поведенческих наук
2. Установите правильную последовательность основных этапов развития менеджмента как науки:
А) Индустриальный период;
Б) Период систематизации;
В) Древний период;
Г) Неоклассический этап;
Д) Информационный период
3. Установите правильную последовательность технологии проведения SWOT-анализа:
А) определение возможностей и угроз;
Б) выявление преимуществ и слабостей организации;
В) анализ SWOT-матрицы и разработка стратегических мер;
Г) ранжирование факторов в каждой группе
4. Установите правильную последовательность возникновения концепций менеджмента:
А) Управление человеческими ресурсами;
Б) Управление кадрами;
В) Управление человеческим капиталом;
Г) Управление персоналом
5. Установите правильную последовательность уровней человеческих потребностей согласно пирамиде потребностей Маслоу:
Б) потребность в безопасности;
В) социальные потребности;
Г) физиологические потребности;
Д) самоактуализация;
Е) уважение и признание
Задания на установление соответствия
1.Установите соответствие между отечественными представителями в области управления и их вкладом в развитие менеджмента:
1) А. А. Богданов (Малиновский) А) Исследовал рабочее место, конкретного рабочего, его функциональные возможности в зависимости от внешних воздействий.
2) А. К. Гастев Б) Ввёл и обосновал понятия «управляющая и управляемая
системы», «обратная связь» и другие, без которых немыслима современная наука управления.
3) П. М. Керженцев В) Разработал «социально-трудовую концепцию управления
производством», в которой чётко разграничил управление вещами и людьми
4) И. А. В Г) С

5) Школа количественных методов Д) Ф.Герцберг
3. Установите соответствие между уровнями пирамиды Дилтса и их содержанием:
1) базовый уровень «Окружение» А) подразумевает деятельность дома и на работе, когда человек контактирует с другими людьми или же находится наедине с собой. Ключевым вопросом уровня является «Что я делаю?».
2) уровень «Поведение» Б) объединяет то, что окружает каждого человека: место жительства и условия, домашнюю и рабочую обстановку, людей, с которыми он общается. Здесь человек отвечает себе на вопрос «Что я имею?»
3) уровень «Способности и возможности» В) подразумевает широкий комплекс понятий: воспитание, образование, менталитет, культуру. Ключевой вопрос — «Во что я верю?»
4) уровень «Ценности и убеждения» Г) включает навыки, знания и таланты человека: от кулинарных и спортивных до рабочих и управленческих. Ключевым вопросом является «Как я выбираю?»
4. Установите соответствие между между названиями этапов модели ADKAR и их содержанием:
1) Awareness («Осознание») А) сотрудники учатся новым знаниям и моделям поведения
2) Desire («Желание») Б) полученные знания превращаются в реальные навыки и умения, необходимые для успешной реализации изменений
3) Knowledge («Знание») В) работникам нужно чётко объяснить причины предстоящих перемен, их цели и потенциальную пользу.
4) Ability («Способность») Г) формируется внутренняя мотивация к изменениям.
5) Reinforcement («Закрепление») Д) поддерживается новое поведение, формируется привычка
5. Установите соответствие между научными подходами в менеджменте и их видными представителями:
1) Количественный А) С.Бир
2) Системный Б) Р. Акофф
3) Поведенческий В) И. Ансофф
4) Ситуационный Г) Р. Лайкерт

Индикатор достижения компетенции «уметь»
Выберете правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа:
1. Эта теория мотивации относится к процессуальной:
А) теория иерархии потребностей Маслоу;
Б) теория мотивации Портера-Лоулера;
В) теория Альдерфера (ERG);
Г) двухфакторная теория Герцберга
2.Какого подхода в менеджмента не существует:
а) количественного;
б) системного;
в) качественного;
д) поведенческого
3. Формирует корпоративную культуру:
А) стратегия организации;
Б) внешняя среда организации;
В) миссия организации;
Г) цель компании
4. Оптимальная норма управляемости для руководителя подразделения составляет:
А) 8 человек
Б) 10 человек
В) 7 человек
Г) 9 человек
5. Позволяет повысить мотивацию и эффективность работы сотрудников:
А) теория Z Оучи;
Б) теория ожиданий В. Врума;
В) концепция партисипативного управления;
Г) теория постановки целей Локка
Д) теория закрепления («усиления») В. Скиннера
6. В долгосрочной перспективе в большинстве типов организаций эта модель ввиду низкой мотивации сотрудников приводит к снижению эффективности функционирования организации в целом:
А) модель опеки;
Б) поддерживающая модель;
В) авторитарная модель;
Г) коллегиальная модель
7. Какой метод в первую очередь можно назвать методом постановки личных целей?
А) SMART;
Б) OKR;
В) HARD;
Г) KPI
8. Этот стиль лидерства эффективен в стабильных условиях, когда необходимо поддерживать текущую деятельность:
А) Либеральный
Б) Демократический

10. Этот метод разработки целей и задач проекта в менеджменте используется для планирования и управления проектами:
А) метод SMART;
Б) пирамида целей;
В) метод критического пути (CPM);
Г) водопадная модель

Индикатор достижения компетенции «владеть»
Рассчитайте и запишите ответ.
1.Численность работников цеха на начало квартала составляла 552 чел., плановая среднеквартальная численность 560 чел. Определить дополнительную потребность в кадрах на квартал с учетом среднеквартального выбытия в размере 8% и потребность во внешнем наборе кадров, если 5 человек можно перевести из других цехов.
2.Определить себестоимость и чистую прибыль фабрики за квартал, если:
Выручка от реализации изделий составила 187 тыс. руб., рентабельность продаж по валовой прибыли – 29%, прочие доходы – 45 тыс.руб. НДС; прочие расходы – 12 тыс.руб.
3.Производственная трудоемкость работ на год составит 457000 нормо/часов. Плановый фонд рабочего времени на одного рабочего 1850 часов в год, плановое выполнение норм выработки – 105%. Определить численность рабочих сдельщиков.
4. Предприятие производит продукцию одного наименования. Цена изделия – 18000 руб., средние переменные расходы составляют 9000 руб., общие постоянные расходы – 150000 тыс. руб.Определить критический объем выпуска и реализации продукции в денежном и натуральном выражении.
Прочитайте текст и запишите развёрнутый ответ.
5. Предприятие «Трюфель» занимается выпуском кондитерских изделий. В нём преобладают дружеские связи и, явно, просматривается преданность руководителю компании. Он всё решает и воспринимается в роли отца большой семьи. Руководство осуществляется в ручном режиме непосредственно главой компании. Для сотрудников здесь предусмотрены поощрения, подарки к праздникам, помощь в сложных жизненных ситуациях. Производство растёт благодаря лояльности сотрудников и клиентов. Какая модель корпоративной культуры представлена в данном примере? Ответ обоснуйте.
6.Сергей и Александр работают над одним проектом, но у них разные мнения по поводу пунктов продаж. Между ними возник конфликт. К какому виду он относится и почему?
7. На предприятии, не отличавшемся высокой эффективностью производства, одним из слабых звеньев управления была невысокая исполнительская дисциплина. Руководство предприятия приняло решение о реорганизации системы управления и введении более эффективной системы контроля исполнения. Какая система контроля исполнения может быть наиболее эффективной?
8. Управление организацией, занимающейся коммерческой деятельностью, – это менеджмент; управление госбюджетной организацией, выполняющей определенные социальные функции, – тоже менеджмент. Но управление этими организациями во многом разнится. В чём заключаются основные различия между целями управления первым видом организаций (коммерчески ориентированным менеджментом) и вторым видом организаций (социально-ориентированным менеджментом)?
9. Ирина Сергеевна Колесникова работает под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга спросила, насколько ей хорошо работать со своим начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досаждает. 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». Определите уровень вертикальных коммуникаций.
10. В компании по производству текстиля «Чайковский текстиль» существует чёткая иерархия должностей, инструкций, дресс-код. Все коммуникации имеют формальный характер. Действия членов команды регламентированы, продуманы, заранее оговорены, поэтому в работе почти нет сбоев. Главные ценности — надёжность, стабильность и предусмотрительность. Какая модель корпоративной культуры представлена в данном примере? Ответ обоснуйте.

Итоговое тестирование.
1. Крупнейшим представителем периода систематизации в менеджменте является:
А) Ф. Тейлор;
Б) А. Смит;
В) Ф.Мэйо
Г) Д. Макгрегор
2. Впервые идея системного подхода была сформулирована русским учёным:
а) А. А. Богдановым (Малиновским);
б) А. К. Гастевым;
в) Н. А. Витке;
г) П. М. Керженцевым
3. Английские социологи У. Томас и Р. Килмен выделили:
А) 5 основных способов устранения конфликтов;
Б) 4 основных способа устранения конфликтов;
В) 6 основных способов устранения конфликтов;
Г) 7 основных способов устранения конфликтов
4. Этот метод постановки целей помогает создавать «цели верхнего уровня» (видение, миссию, стратегию на долгосрочную перспективу) и разрабатывать индивидуальный план развития сотрудников:
А) SMART;
Б) OKR;
В) HARD;
Г) KPI

В) водопадная модель;
Г) метод дерева целей
10. К основным составляющим элементам внутренней среды организации относятся:
А) потребители, конкуренты;
Б) производство;
В) финансово-кредитные организации;
Г) поставщики
11. Подход, требующий принятия оптимального решения, которое зависит от соотношения взаимодействующих факторов - это:
А) ситуационный подход;
Б) системный подход;
В) процессный подход;
Г) поведенческий подход;
Д) текущий подход
12. Структуру управления организацией создаёт:
А) совокупность линейных органов управления;
Б) совокупность функциональных служб;
В) совокупность линейных и функциональных служб (органов);
Г) совокупность органов управления;
Д) совокупность программно-целевых служб
13. Термин «организация» получил широкое распространение в экономической литературе:
А) в 20-е годы XX столетия;
Б) в 30-е годы XX столетия;
В) в 60-е годы XX столетия;
Г) в 70-е годы XX столетия;
Д) в 80-е годы XX столетия
14. Эта структура не относится к видам организационных структур:
А) функциональная структура;
б) сетевая структура;
Г) гибкая структура;
Д) матричная структура
15. Потребности бывают:
А) первичные и внутренние;
Б) внутренние и вторичные;
В) первичные, вторичные, внутренние и внешние;
Г) внутренние и внешние;
Д) первичные и внешние

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

6.6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
Методические рекомендации по работе с конспектом лекций

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

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

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

Методические рекомендации по подготовке к лабораторным работам

Лабораторные работы представляют одну из форм освоения теоретического материала с одновременным формированием практических навыков в изучаемой дисциплине. Их назначение – углубление проработки теоретического материала, формирование практических навыков путем регулярной и планомерной самостоятельной работы студентов на протяжении всего курса. Процесс подготовки к лабораторным работам включает изучение нормативных документов, обязательной и

дополнительной литературы по рассматриваемому вопросу. Непосредственное проведение лабораторной работы предполагает: изучение теоретического материала по теме лабораторной работы (по вопросам изучаемой темы); выполнение необходимых расчетов и экспериментов; оформление отчета с заполнением необходимых таблиц, построением графиков, подготовкой выводов по проделанным экспериментам и теоретическим расчетам; по каждой лабораторной работе проводится контроль: проверяется содержание отчета, проверяется усвоение теоретического материала. Контроль усвоения теоретического материала является индивидуальным.

Методические указания по выполнению отчёта к лабораторным работам

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

Методические рекомендации по выполнению реферата

Реферат – письменная работа объемом 8–10 страниц. Это краткое и точное изложение сущности какого-либо вопроса, темы. Тему реферата студент выбирает из предложенных преподавателем или может предложить свой вариант. В реферате нужны развернутые аргументы, рассуждения, сравнения. Содержание темы излагается объективно от имени автора. Функции реферата. Информативная, поисковая, справочная, сигнальная, коммуникативная. Степень выполнения этих функций зависит от содержательных и формальных качеств реферата и для каких целей их использует. Требования к языку реферата. Должен отличаться точностью, краткостью, ясностью и простотой.
Структура реферата:
1. Титульный лист
2. Оглавление (на отдельной странице). Указываются названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.
3. Введение. Аргументируется актуальность исследования, т.е. выявляется практическое и теоретическое значение данного исследования. Далее констатируется, что сделано в данной области предшественниками, перечисляются положения, которые должны быть обоснованы. Обязательно формулируются цель и задачи реферата.
4. Основная часть. Подчиняется собственному плану, что отражается в разделении текста на главы, параграфы, пункты. План основной части может быть составлен с использованием различных методов группировки материала. В случае если

используется чья-либо неординарная мысль, идея, то обязательно нужно сделать ссылку на того автора, у кого взят данный материал.
5. Заключение. Последняя часть научного текста. В краткой и сжатой форме излагаются полученные результаты, представляющие собой ответ на главный вопрос исследования.
6. Приложение. Может включать графики, таблицы, расчеты.
7. Библиография (список литературы). Указывается реально использованная для написания реферата литература. Названия книг располагаются по алфавиту с указанием их выходных данных. Общие требования к построению, содержанию и оформлению».
При проверке реферата оцениваются:
 знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей;
 характеристика реализации цели и задач исследования;
 степень обоснованности аргументов и обобщений;
 качество и ценность полученных результатов;
 использование литературных источников;
 культура письменного изложения материала;
 культура оформления материалов работы.
Правила написания научных текстов (реферат, дипломная работа):
Здесь приводятся рекомендации по консультированию студентов относительно данного вида самостоятельной работы. Во время консультаций руководителю следует предложить к обсуждению следующие вопросы.
• Какова истинная цель Вашего научного текста – это поможет Вам разумно распределить свои силы и время.
• Важно разобраться, кто будет «читателем» Вашей работы.
• Начинать писать серьезную работу следует не раньше, чем возникнет ощущение, что по работе с источниками появились идеи, которыми можно поделиться.
• Должна быть идея, а для этого нужно научиться либо относиться к разным явлениям и фактам несколько критически (своя идея – как иная точка зрения), либо научиться увлекаться какими-то известными идеями, которые нуждаются в доработке (идея – как оптимистическая позиция и направленность на дальнейшее совершенствование уже известного).
• Писать следует ясно и понятно, стараясь основные положения формулировать четко и недвусмысленно, а также стремясь структурировать свой текст.
• Объем текста и различные оформительские требования во многом зависят от принятых в конкретном учебном заведении порядков.

Методические рекомендации по выполнению контрольных работ

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

Методические рекомендации по подготовке к коллоквиуму

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

группах (2-3 человека). Обычно преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, проверяет конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания. По итогам коллоквиума выставляется дифференцированная оценка по пятибалльной системе.

Методические рекомендации по устному опросу/самоподготовке

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

Методические рекомендации по подготовке к семинарским занятиям

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

Методические рекомендации по подготовке к эссе

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

Методические рекомендации по подготовке к докладу

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

Методические рекомендации по подготовке к собеседованию

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

владения терминологией и фактическими данными по определенному разделу дисциплины.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию/ итоговому тестированию

Тестирование/итоговое тестирование – это система стандартизированных заданий, определенного содержания и упорядоченных в рамках определенной стратегии предъявления, позволяющая качественно оценить структуру и эффективно измерить уровень знаний, умений и навыков по учебной дисциплине (разделу). Тестирование позволяет оценить у студентов уровень знаний фактического материала, умения логически мыслить, способности к рефлексии и творческому подходу к решению поставленной задачи на каждом этапе их обучения.
При самостоятельной подготовке к тестированию студенту необходимо:
- четко выяснить все условия тестирования заранее (сколько тестов будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов);
- проконсультироваться с преподавателем по вопросу выбора учебной литературы;
- проработать информационный материал по разделу дисциплине;
- конспективно выписать из соответствующих разделов учебной дисциплины основные понятия, ключевые идеи, теоретические концепции и подходы;
- повторить теоретический материал лекций, самостоятельно изученной учебной и научной литературы, семинарских занятий.
При выполнении тестовых заданий рекомендуется:
- внимательно полностью прочитать вопрос и предлагаемые варианты ответов, выбрать правильные из них (их может быть несколько);
- при затруднении при ответе на сложный для студента вопрос целесообразно переходить к другим вопросам теста. По завершению ответов на все последующие вопросы теста необходимо вернуться к трудному вопросу и дать на него продуманный ответ;
- по окончании тестирования следует проверить правильность данных ответов на вопросы теста, чтобы избежать механических ошибок.

Методические рекомендации по подготовке к экзамену

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

Методические рекомендации по подготовке к зачету/ зачету с оценкой

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

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

7.1. Рекомендуемая литература	
7.1.1. Основная литература	
Л.1.1	Цветков А. Н. Теория менеджмента [Электронный ресурс]:учебник. - Санкт-Петербург: Лань, 2022. - 344 с. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/206687
Л.1.2	Блинов А. О., Угрюмова Н. В. Теория менеджмента [Электронный ресурс]:учебник. - Москва: Дашков и К°, 2022. - 299 с. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380
Л.1.3	Репина О. М., Судакова Н. Ю. Теория менеджмента [Электронный ресурс]:учебное пособие. - Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2020. - 206 с. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615679

Л.1.4	Москвитин Г.И., Письменная А.Б., Корсакова В.В., Литвинюк А.А., Бутов А.В., Астахова Н.И., Кузуб Е.В., Ярковская Т.В., Барбашина О.В., Платонова Е.Д., Москвитин Г.И., Письменная А.Б. История управленческой мысли (Теория менеджмента) [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: КноРус, 2022. - 179 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/944089
Л.1.5	Ширяев Д.В. Теория менеджмента [Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: Русайнс, 2023. - 240 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/947867
7.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение в том числе отечественного производства	
7.2.1	Microsoft Windows 10
7.2.2	Kaspersky Endpoint Security
7.2.3	Microsoft Office 2013 Standard
7.3. Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных систем и ресурсов сети Интернет	
7.3.1	Электронно-библиотечная система "Лань". Режим доступа: https://e.lanbook.com/
7.3.2	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека онлайн". Режим доступа: https://biblioclub.ru/
7.3.3	Электронно-библиотечная система "BOOK.ru". Режим доступа: https://book.ru/
7.3.4	Компьютерная справочно-правовая система "КонсультантПлюс". Режим доступа: http://www.consultant.ru/
7.3.5	ПЛАТФОРМА ОНЛАЙН-ОБРАЗОВАНИЯ «РАЗУМ». Режим доступа: https://razoom.mgutm.ru/

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1	Адрес: 344002, Ростовская область, г. Ростов-на-Дону, пер. Семашко, д. 55: аудитория 20-24 - Учебная аудитория : Оснащен персональным компьютером и проектором для демонстрации различного рода графического материала, наглядными пособиями (схемы, таблицы, Макет «Хлебозавод», Макет «Мукомольный комплекс»). Компьютер подключен к сети Internet
8.2	Адрес: 344002, Ростовская область, г. Ростов-на-Дону, пер. Семашко, д. 55: аудитория 20-31 - Учебная аудитория : Оснащен персональным компьютером, подключенным к сети Internet, графическими материалами, оборудованием по организации производства и обслуживания в сфере общественного питания. Наглядными пособиями по менеджменту (плакатами и стендами), различного рода графического материала, настенными таблицами по менеджменту и маркетингу, мультимедийным проектором, экраном, персональным компьютером, экранно-звуковыми пособиями (слайдами и презентациями по тематике курса)

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

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

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд. экон. наук, доцент Погорелова Т.Г._____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры

Бизнес и проектные технологии

Протокол от __ _____ 2026 г. № __
Зав. кафедрой Погорелова Татьяна Геннадьевна_____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры

Бизнес и проектные технологии

Протокол от __ _____ 2026 г. № __
Зав. кафедрой Погорелова Татьяна Геннадьевна _____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд. экон. наук, доцент Погорелова Т.Г._____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры

Бизнес и проектные технологии

Протокол от __ _____ 2027 г. № __
Зав. кафедрой Погорелова Татьяна Геннадьевна_____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры

Бизнес и проектные технологии

Протокол от __ _____ 2027 г. № __
Зав. кафедрой Погорелова Татьяна Геннадьевна _____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд. экон. наук, доцент Погорелова Т.Г._____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры

Бизнес и проектные технологии

Протокол от __ _____ 2028 г. № __
Зав. кафедрой Погорелова Татьяна Геннадьевна_____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры

Бизнес и проектные технологии

Протокол от __ _____ 2028 г. № __
Зав. кафедрой Погорелова Татьяна Геннадьевна _____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд. экон. наук, доцент Погорелова Т.Г._____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры

Бизнес и проектные технологии

Протокол от __ _____ 2029 г. № __
Зав. кафедрой Погорелова Татьяна Геннадьевна_____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры

Бизнес и проектные технологии

Протокол от __ _____ 2029 г. № __
Зав. кафедрой Погорелова Татьяна Геннадьевна _____