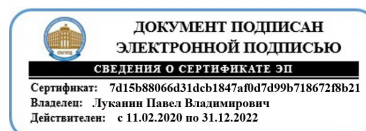


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»
ВЫСШАЯ ШКОЛА ТЕХНОЛОГИИ И ЭНЕРГЕТИКИ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ВШТЭ



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1. Б.17

(индекс дисциплины)

Менеджмент

(Наименование дисциплины)

Кафедра: **10** Менеджмента и права

Код

(Наименование кафедры)

Направление подготовки: **38.03.01 Экономика**

Профиль подготовки: **Бизнес-аналитика и прогнозирование**

Уровень образования: **бакалавриат**

План учебного процесса

Составляющие учебного процесса		Очное обучение	Очно-заочное обучение	Заочное обучение
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся (часы)	Всего	144		
	Аудиторные занятия	72		
	Лекции	36		
	Лабораторные занятия			
	Практические занятия	36		
	Самостоятельная работа	36		
	Промежуточная аттестация	36		
Формы контроля по семестрам (номер семестра)	Экзамен	3		
	Зачет			
	Контрольная работа			
	Курсовая работа	3		
Общая трудоемкость дисциплины (зачетные единицы)		4		

Форма обучения:	Распределение зачетных единиц трудоемкости по семестрам									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Очная			4							
Очно-заочная										
Заочная										

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным
государственным образовательным стандартом высшего образования
по направлению подготовки 38.03.01 Экономика

На основании учебных планов № b380301-3_20-14

Кафедра-разработчик: Менеджмента и права

Заведующий кафедрой: Богатырева О.Н

СОГЛАСОВАНИЕ:

Выпускающая кафедра: Менеджмента и права

Заведующий кафедрой: Богатырева О.Н.

Методический отдел: Смирнова В.Г.

1. ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Место преподаваемой дисциплины в структуре образовательной программы

Блок 1: Базовая ☒ Обязательная ☐ Дополнительно является факультативом ☐
 Вариативная ☐ По выбору ☐

1.2. Цель дисциплины

Сформировать компетенции обучающегося в области менеджмента

1.3. Задачи дисциплины

- сформировать у студентов представление о понятийном аппарате и методологии менеджмента;
- дать студентам знания о наиболее важных этапах развития менеджмента как науки и искусства управления, научных школах и подходах в менеджменте;
- помочь студентам приобрести умение применять теоретические знания в области менеджмента на практике, в частности, в деятельности, касающейся управления людьми и процессами на предприятиях, где работают специалисты;

1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
ОПК- 4	способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	1,2
Планируемые результаты обучения Знать: 1) виды организационно-управленческих решений, относящихся к области профессиональной деятельности, последствия их принятия и интерпретировать результаты полученных результатов Уметь: 1) разрабатывать варианты управленческих решений, обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий принимаемых решений 2) анализировать и интерпретировать показатели, характеризующие социально-экономические процессы и явления на микро - и макро - уровне как в России, так и за рубежом Владеть: 1) разработкой проектных решений в области профессиональной деятельности, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ		
ПК- 9	способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	1,2
Планируемые результаты обучения Знать: 1) оперативное управление малыми коллективами и группами, сформированными для реализации конкретного экономического проекта Уметь: 1) участвовать в подготовке и принятии решений по вопросам организации управления и совершенствования деятельности экономических служб и подразделений предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств с учетом правовых, административных и других ограничений 2) анализировать ситуации, возникающие в области управления, и принимать по ним решения Владеть: 1) владеть навыками проектной работы на основе деятельности в малых группах		

1.5. Дисциплины (практики) образовательной программы, в которых было начато формирование компетенций, указанных в п.1.4:

- Основы природосберегающих технологий (ОПК-4)

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Учебный модуль 1. Теория менеджмента			
Тема 1. Сущность менеджмента, его классификация и эволюция. Необходимость и сущность менеджмента. Менеджмент и управление: общее и различия. Менеджмент как процесс управления. Менеджмент как наука и искусство управления. Менеджмент как аппарат управления. Менеджмент как категория людей. Менеджмент как учебная дисциплина. Классификация видов и форм менеджмента. Менеджер: его функции и роли. Зарождение управления группами людей. Исторические периоды развития теории и практики управления: управленческие революции. Развитие менеджмента в России.	7		
Тема 2. Школы менеджмента современных условиях. Предпосылки возникновения школ менеджмента. Школа научного управления: период расцвета, представители. Научный подход Ф. Тейлора и его применение в современном менеджменте. Административная школа управления: период расцвета, представители. Функции и принципы менеджмента в системе А. Файоля. Школа человеческих отношений и школа поведенческих наук. Роль Хоторнских экспериментов в образовании предпосылок социального управления и гармонизации отношений в рабочем коллективе. Пирамида А. Маслоу как основа построения современной системы мотивации сотрудников. Теория Ф. Герцберга как основа построения «системы обогащения труда». Поощрение и наказание в теории Д. Мак-Грегора. Исследование в пределах количественной школы. Подходы в менеджменте: процессный, системный, ситуационный.	16		
Текущий контроль 1 - Устный опрос	2		
Учебный модуль 2. Менеджмент организации			
Тема 3. Организация: понятие, концепция жизненного цикла, классификации организаций. Понятие и сущность организации. Синергический эффект от образования организации. Общие характеристики организаций. Организация как открытая система. Внешняя и внутренняя среда организации. Организационные цели и правила постановки целей по принципам SMART. Уровни управления организацией. Концепция жизненного цикла организации. Классификация организаций	6		
Тема 4. Организационные структуры: понятие, типы, проектирование. Понятие организационной структуры. Звенья (отделы), уровни (степени) управления и связи в организационной структуре. Базисные схемы организационных структур. Линейная организационная структура. Функциональная организационная структура. Линейно-функциональная (штабная) структура. Дивизиональные структуры: ориентированные на клиента, продуктовые, региональные, модели на базе стратегических бизнес-групп. Органические структуры: проектные и матричные. Процесс проектирования оргструктур.	5		
Тема 5. Коммуникации в организации. Понятие коммуникации и коммуникационного процесса. Обратная связь, кодирование и декодирование информации, коммуникационные помехи. Классификации коммуникаций по направленности, виду отправителя и получателя. Формальная и неформальная система коммуникации в организации. Коммуникационные сети. Способы коммуникаций. Индивидуальные и организационные коммуникационные барьеры. Роль отдела по связям с общественностью в коммуникациях организации.	5		
Тема 6. Организационная (корпоративная) культура предприятия. Понятие организационной культуры. Имидж организации. Компоненты	8		

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
организационной культуры. Субкультуры в организации. Организационный климат. Классификации организационных культур: сильные и слабые оргкультуры, типология Д. Зоненфельда, типология С. Ханди, некоторые типы современной российской организационной культуры. Корпоративные кодексы.			
Тема 7. Традиционные концепции лидерства. Лидерства. Различия неформального лидерства и формального руководства. Концепция лидерских качеств. Характеристики успешных людей. Теория психотипов К. Юнга. Социотипы по международному стандарту кадрового менеджмента. Концепции лидерского поведения: три стиля руководства К. Левина; системы управления Р. Лайкерта; управленческая сетка Р. Блейка и Д. Моутона. Концепции ситуационного лидерства: континуум лидерского поведения Р. Танненбаума и У. Шмидта; модель ситуационного лидерства Ф. Фидлера; модель ситуационного лидерства П. Херсея и К. Бланшарда; модель «путь - цель» Р. Хауза и Т. Митчелла; ситуационная модель принятия решения В. Врума, Ф. Йеттона и А. Яго. Типологии лидеров.	5		
Текущий контроль 2 - тестирование	2		
Учебный модуль 3. Управленческое взаимодействие в организации			
Тема 8. Управленческие решения. Понятие управленческих решений. Классификации управленческих решений. Требования к управленческим решениям. Процесс принятия решений. Эвристические и творческие методы принятия решений. Оценка альтернативных управленческих решений. Психологические факторы, влияющие на индивидуальное принятие решений. Коллективное принятие решений. Организация выполнения принятого решения.	7		
Тема 9. Стратегический менеджмент и управленческие операции и процедуры. Понятие стратегического менеджмента. Задачи стратегического менеджмента. Виды стратегий на предприятии в зависимости от уровня управления. Конкурентные стратегии. Понятие управленческих операций и процедур. Классификация управленческих операций. Классификация управленческих процедур. Схематические изображения процессов управления.	5		
Тема 10. Мотивация персонала в организации. Мотивы деятельности человека и их роль в управлении, основные понятия процесса мотивации, факторы Стратегический менеджмент и управленческие операции и процедуры; использование мотивации в практике менеджмента. Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей Маслоу ; двухфакторная модель мотивации Герцбега ; трехфакторная модель Мак-Клелланда ;Х-, У-теория Мак-Грегора; диспозиционная и аттитюдная модели (А.Г.Здравомыслов , В.А. Ядов, Г.В. Оллпорт и др.); типологическая модель Герчикова; система сбалансированных показателей Рамперсада . Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости, Стейси Адамса, Теория Портера – Лоулера.	5		
Тема 11. Управление конфликтами и стрессами. Общее понятие конфликта. Типы и причины конфликтов в организации. Процесс развития конфликта. Методы разрешения конфликтной ситуации. Причины стресса и снижение его уровня. Влияние конфликтов на управление.	7		
Тема 12. Управленческий контроль. Понятие контроля. Этапы процесса контроля. Формы управленческого контроля. Характеристики эффективного контроля и его поведенческие аспекты.	6		
Текущий контроль 3 - тестирование	2		
Курсовая работа	20		
Промежуточная аттестация по дисциплине - экзамен	36		
ВСЕГО:	144		

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

3.1. Лекции

Номера изучаемых тем	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1	3	4				
2	3	8				
3	3	2				
4	3	2				
5	3	2				
6	3	4				
7	3	2				
8	3	4				
9	3	2				
10	3	2				
11	3	2				
12	3	2				
ВСЕГО:		36				

3.2. Практические и семинарские занятия

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1	Семинарское занятие по вопросам сущности менеджмента, его классификация и эволюция.	3	2				
2	Практическое занятие по решению задач о школах менеджмента в современных условиях.	3	6				
1-2	Проверка знаний 1 модуля – Устный опрос	3	2				
3	Семинарское занятие по вопросам понятия организации, ее концепции жизненного цикла, классификации организаций.	3	2				
4	Практическое занятие по решению задач построения организационных структур, определения их эффективности.	3	2				
5	Семинарское занятие по вопросам формирования коммуникации в организации.	3	2				
6	Семинарское занятие по вопросам развития организационной (корпоративной) культуры предприятия.	3	2				
7	Практическое занятие по построению модели ситуационного лидерства.	3	2				
3-7	Проверка знаний 2 модуля - Тестирование	3	2				
8	Практическое занятие по решению задач по процессу принятия решений. Построение дерева целей.	3	2				

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
9	Семинарское занятие по вопросам стратегического менеджмента.	3	2				
10	Практическое занятие по решению задач мотивации и стимулирования труда персонала.	3	2				
11	Семинарское занятие по вопросам управления конфликтами и стрессами.	3	4				
12	Семинарское занятие по вопросам управленческого контроля	3	2				
8-12	Проверка знаний модуля 3 - Тестирование	3	2				
ВСЕГО:			36				

3.3. Лабораторные занятия

Не предусмотрены

4. КУРСОВАЯ РАБОТА

4.1. Цели и задачи курсовой работы

Цель курсовой работы:

- Сформировать компетенции обучающегося в области менеджмента

Задачи курсовой работы:

- углубление и расширение теоретических знаний;
- овладение приемами самостоятельной познавательной деятельности;
- выработку умений по формированию суждений и выводов, их логически последовательного и доказательного изложения;
- приобретение опыта выработки управленческих решений для конкретных условий;
- аргументацию предлагаемых решений по совершенствованию менеджмента в различных объектах исследования.

4.2. Тематика курсовой работы

1. Совершенствование структуры управления предприятия на примере
2. Совершенствование управления внешней средой организации на примере ...
3. Совершенствование управления внутренней средой организации на примере ...
4. Совершенствование системы менеджмента на предприятии на примере ...
5. Совершенствование социально – психологических методов менеджмента предприятия на примере ...
6. Пути улучшения формирования трудового коллектива на основе метода социометрии на примере ...
7. Совершенствование управления конфликтами на предприятии на примере ...
8. Совершенствование экономического механизма функционирования предприятия в условиях рынка на примере ...
9. Совершенствование системы материального стимулирования в условиях рынка на примере ...
10. Разработка плана улучшения трудового потенциала кадров управления на примере ...
11. Разработка мероприятий по совершенствованию состава кадров руководителей, главных специалистов предприятия и его подразделений на примере ...
12. Пути улучшения работы с кадрами управления на предприятии, на примере ...
13. Совершенствование деловой оценки работников аппарата управления и их аттестации на примере ...
14. Пути улучшения мотивации труда работников аппарата управления предприятия на примере ...

15. Пути улучшения организации труда руководителя предприятия (подразделения), ведущих специалистов на примере ...
16. Организация рабочего дня руководителя предприятия (подразделения) и её совершенствование на примере ...
17. Совершенствование стиля руководства руководителя предприятия (отдела) на примере ...
18. Совершенствование «риск – менеджмента» на предприятии на примере ...
19. Совершенствование внешнеэкономического менеджмента на предприятии на примере ...
20. Совершенствование стратегического менеджмента на предприятии на примере ...
21. Пути совершенствования системы коммуникаций на предприятии на примере ...
22. Оптимизация подготовки, принятия и реализации управленческих решений на примере ...
23. Разработка управленческих решений на различных уровнях управления и системы контроля за их реализацией на примере ...
24. Совершенствование управления качеством продукции на примере ...
25. Совершенствование организационно – распорядительных методов менеджмента на примере
26. Совершенствование системы методов управления на предприятии...
27. Совершенствование банковского менеджмента в ...
28. Совершенствование функции контроля на предприятии на примере ...
29. Пути улучшения организации информационного обеспечения руководителей и специалистов предприятия на примере ...

4.3. Требования к выполнению и представлению результатов курсовой работы

Работа выполняется индивидуально, с использованием аналитических и статистических методов, достоверных источников информации.

Результаты представляются в виде отчета, объемом 25-35 листов, содержащего следующие обязательные элементы:

Введение, теоретическую часть, практическую часть, заключение, список литературы.

Объект исследования - любая организация различных сфер деятельности.

5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Номера учебных модулей, по которым проводится контроль	Форма контроля знаний	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во
1	Устный опрос	3	1				
2	Тестирование	3	1				
3	Тестирование	3	1				

6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Виды самостоятельной работы обучающегося	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
Усвоение теоретического материала	3	8				
Подготовка к практическим занятиям	3	8				
Выполнение курсовых работ	3	20				
Подготовка к экзаменам	3	36				
ВСЕГО:		36+36				

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

7.1. Характеристика видов и используемых инновационных форм учебных занятий

Наименование видов учебных	Используемые инновационные формы	Объем занятий в инновационных формах (часы)
----------------------------	----------------------------------	---

занятий		очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Лекция	Проблемная лекция	2		
Практические и семинарские занятия	Командное соревнование малых групп обучающихся	2		
ВСЕГО:		4		

7.2. Система оценивания успеваемости и достижений обучающихся для промежуточной аттестации

традиционная

☒

балльно-рейтинговая

☐

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Учебная литература

а) основная учебная литература

1. Герчикова И.Н. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник/ Герчикова И.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 511 с. .- Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15396>
2. Мангутов И.С. Менеджмент социально-экономических систем [Электронный ресурс]: история отечественного управления. Учебное пособие/ Мангутов И.С., Петров А.А.— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2014.— 252 с. .- Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30004>.

б) дополнительная учебная литература

3. Дресвянников В.А. Менеджмент организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дресвянников В.А., Чуфистов О.Е., Зубков А.Б.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 137 с. IPRbooks –<http://www.iprbookshop.ru/23580>.
4. Менеджмент [Электронный ресурс]: методические указания для практических занятий и самостоятельной работы студентов/ сост. А.П. Юдин; СПб: ВШТЭ СПбГУПТД, 2016. – 19 с. ЭБ ВШТЭ -<http://nizrp.narod.ru/metod/kafmenedgiprava/10.pdf>
5. Менеджмент [Электронный ресурс]: практикум/ Л.А. Васильева [и др.].— М.: Русайнс, 2015.— 148 с. IPRbooks – <http://www.iprbookshop.ru/48912>.
6. Попов А.А. Общий менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Попов А.А., Попов Д.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Ай Пи Эр Медиа, 2016.— 567 с. .- Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42931>

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Мумладзе Р.Г. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник/ Мумладзе Р.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2011.— 260 с. .- Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10231>.
2. Фидельман Г.Н. Альтернативный менеджмент: Путь к глобальной конкурентоспособности [Электронный ресурс]/ Фидельман Г.Н., Дедиков С.В., Адлер Ю.П.— Электрон. текстовые данные. — М.: Альпина Паблишер, 2016.— 185 с. .- Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42024>.
3. Набиев Р.А. Менеджмент. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Набиев Р.А., Локтева Т.Ф., Вахромов Е.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Финансы и статистика, 2011.— 144 с. .- Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18817>.

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины

1. Госкомстат РФ – <http://www.gks.ru>
2. Методические материалы в открытом доступе (консалтинг, стратегический менеджмент)- www.altrc.ru
3. Русский гуманитарный Интернет-университет www.i-u.ru/biblio 7. www.raexpert.ru – экспертное агентство «Эксперт РА»;

4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам - www.window.edu.ru
5. Фирма «Консультант+»-www.consultant.ru.

8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

1. Microsoft Windows 8.1
2. Microsoft Office Professional 2013

8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Аудитория с мультимедийным учебным комплексом

8.6. Иные сведения и (или) материалы

Не предусмотрено

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
Лекции	Лекции обеспечивают теоретическое изучение дисциплины. На лекциях излагается основное содержание курса, иллюстрируемое конкретными примерами, широко используется зарубежный и отечественный опыт по соответствующей тематике. Освоение лекционного материала обучающимся предполагает следующие виды работ: • проработка рабочей программы в соответствии с целями и задачами, структурой и содержанием дисциплины; • конспект лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы и формулировки; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. • проверка терминов, понятий: осуществлять с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь; • работа с теоретическим материалом (конспектирование источников): найти ответ на вопросы в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации или на практическом занятии.
Практические занятия	На практических занятиях разъясняются теоретические положения курса, обучающиеся работают с конкретными ситуациями, овладевают навыками, анализа и обработки информации для принятия самостоятельных решений, навыками подготовки информационных обзоров и аналитических отчетов по соответствующей тематике. Подготовка к практическим занятиям предполагает следующие виды работ: • работа с конспектом лекций; • подготовка ответов к контрольным вопросам, • просмотр рекомендуемой литературы • решение задач.
Самостоятельная работа	данный вид работы предполагает расширение и закрепление знаний, умений и навыков, усвоенных на аудиторных занятиях путем самостоятельной проработки учебно-методических материалов по дисциплине и другим источникам информации, а также подготовки к устному опросу контрольной работе и зачету. Самостоятельная работа выполняется индивидуально, а также может проводиться под руководством (при участии) преподавателя. Следует предварительно изучить методические указания по выполнению самостоятельной работы), курсовой работы. При подготовке к экзамену необходимо ознакомиться с перечнем вопросов, пр., проработать конспекты лекций и практических занятий, рекомендуемую литературу, получить консультацию у преподавателя, подготовить презентацию материалов.

10. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

10.1.1. Показатели оценивания компетенций на этапах их формирования

Код компетенции (этап освоения)	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
ОПК- 4 (1,2)	- Характеризует виды организационно-управленческие решений, относящихся к области профессиональной деятельности, последствия их принятия и интерпретировать результаты полученных результатов - Обосновывает выбор вариантов управленческих решений на основе критериев социально-экономической эффективности с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий принимаемых решений . - Демонстрирует навыки разработки проектных решений в области профессиональной деятельности, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ	1. Тестирование 2. Защита курсовой работы 3. Практическое задание	1.Тест - 2 варианта по 50 вопросов. 2.Перечень тем курсовой работы (по вариантам) 3. Практическое задание 10 вариантов по 1 заданию
ПК-9 (1, 2)	- Характеризует управление малыми коллективами и группами, сформированными для реализации конкретного экономического проекта. - Обобщает навыки владения проектной работы на основе деятельности в малых группах.	1. Тестирование 2. Защита курсовой работы 3. Практическое задание	1.Тест - 2 варианта по 50 вопросов. 2.Перечень тем курсовой работы (по вариантам) 3. Практическое задание 10 вариантов по 1 заданию

10.1.2. Описание шкал и критериев оценивания сформированности компетенций

Критерии оценивания сформированности компетенций

Оценка по традиционной шкале	Критерии оценивания сформированности компетенций		
	Тестирование	Практическое задание	Курсовая работа
отлично	Полный исчерпывающий ответ, понимание поставленных вопросов, демонстрирует эрудицию в ответах на все вопросы. Количество правильных ответов – от 45 до 50.	Обучающийся демонстрирует правильное понимание условия задачи, владение навыками его анализа, выбора нужных законов и формул для ее решения. Получил	В работе рассмотрены все поставленные вопросы. Сделаны полные выводы по полученным результатам анализа. Качество исполнения всех элементов работы соответствуют

		правильный ответ и может его интерпретировать.	требованиям. Работа к защите представлена в установленные сроки.
хорошо	Не достаточно полно раскрыты ответы на поставленные вопросы. Количество правильных ответов – от 38 до 44.	Обучающийся демонстрирует достаточное понимание условия задачи, владение навыками его анализа. Допускает незначительные погрешности при реализации плана решения задачи. Получил правильный ответ, но испытывает затруднения с его интерпретацией.	Работа выполнена в необходимом объеме. Имеются незначительные замечания по ее оформлению и результатам проведенного анализа. Часть выводов недостаточно четко сформулированы. Работа представлена с некоторым опозданием.
удовлетворительно	Обучающийся показывает знания в минимальном объеме. Количество правильных ответов – от 28 до 37.	Обучающийся вникает в смысл условия задачи, понимает план ее решения, однако, не может в полной мере реализовать ее решение.	Задание выполнено полностью, но в работе имеется много ошибок. Нарушены сроки представления работы к защите. При защите в ответах на вопросы наблюдаются затруднения.
неудовлетворительно	Не понимание поставленного вопроса, не способность ответить на вопрос без помощи преподавателя. Количество правильных ответов – менее 27.	Обучающийся не может проанализировать условие задачи, наметить план ее решения. Представление чужой работы, отказ от выполнения задания	В работе отсутствуют несколько обязательных к выполнению заданий имеются многочисленные ошибки. Не возможность ответов на поставленные вопросы при защите. Представление чужой работы.

** **Существенные ошибки** – недостаточная глубина и осознанность ответа (например, студент не смог применить теоретические знания для объяснения явлений, для установления причинно-следственных связей, сравнения и классификации явлений и т.д.).*

** **Несущественные ошибки** – неполнота ответа (например, упущение из вида какого-либо нехарактерного факта, дополнения при описании процесса, явления, закономерностей и т.д.); к ним могут быть отнесены оговорки, допущенные при невнимательности студента.*

10.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

10.2.1. Перечень вопросов (тестовых заданий), разработанный в соответствии с установленными этапами формирования компетенций Вариант тестовых заданий, разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Формулировка задания	Ответ
1	Содержанию какого понятия соответствует следующее определение - процесс целенаправленного воздействия на объект -это? 1. Менеджмент 2. Управление 3. Функция менеджмента	2
2	Содержание какого понятия отражает следующее определение - особый вид деятельности, который позволяет объединить усилия работников организации по достижению общей цели - это? 1. Менеджмент 2. Управление	1

	3. Функция менеджмента	
3	Какому понятию соответствует следующее определение - способ воздействия на объект управления - это? 1. Менеджмент 2. Функция менеджмента 3. Метод менеджмента	3
4	Можно ли представить процесс управления в виде схемы, общей для всех организаций, предприятий, фирмы? 1. Можно 2. Нельзя	1
5	Что поступает в организацию из внешней среды? 1. Цели 2. Информация 3. Ресурсы 4. Директивные указания 5. Отчетные данные	2, 3, 4
6	Что поступает во внешнюю среду из организации? 1. Ресурсы 2. Отчетные данные 3. Готовая продукция	1,2,3,4
7	На какие изменения реагирует менеджмент, как система гибкого управления? 1. Во внешней среде 2. Во внутренней среде 3. Во внешней и внутренней среде	3
8	Что из ниже перечисленного принято считать элементами внутренней среды организации? 1. Цели 2. Персонал 3. Методы решения управленческих задач 4. Функции персонала 5. Структуру 6. Технологию 7. Управленческие решения	1,2,5,6
9	Какие из перечисленных функций менеджмента позволяют установить цели организации и обеспечить их выполнение? 1. Планирование 2. Организация 3. Контроль 4. Мотивация	1,2,3,4
10	Для чего предназначена организационная структура управления? 1. Для установления целей организации 2. Для обеспечения единства действия всех элементов организации 3. Для стимулирования действий работников организации	2
11	Какие звенья выделяют в организационной структуре управления? 1. Производственные 2. Линейные 3. Функциональные 4. Технологические	2,3
12	Что представляет собой уровень управления? 1. Вид ответственности 2. Вид руководства 3. Степень подчиненности и ответственности 4. Вид подчиненности	3
13	Какие организационные структуры следует отнести к структурам механического типа? 1. Линейные 2. Линейно-штабные 3. Линейно-функциональные 4. Дивизиональные 5. Матричные	1,2,3,4
14	Какие типовые организационные структуры следует отнести к структурам органического типа? 1. Линейно-штабные	4,5

	2. Линейно-функциональные 3. Дивизиональные 4. Матричные 5. Проектные.	
15	Какие методы традиционно выделяют в менеджменте? 1. Экономические 2. Бюрократические 3. Административные 4. Социально-психологические 5. Демократические	1,3,4
16	Что характеризует стиль руководства? 1. Схему подчиненности и ответственности 2. Форму взаимоотношений руководителей и подчиненных 3. Связь кооперации и координации	2
17	Что отражено в «управленческой решетке Блейка-Моутона»? 1. Матричная структура 2. Стиль руководства 3. Связь между звеньями структуры	2
18	В каком виде могут быть представлены цели организации? 1. Словесной формулировкой 2. Формулами 3. Количественными показателями 4. Качественными показателями 5. «Деревом целей»	1,3,4,5
19	В какой из школ менеджмента были впервые выделены управленческие функции? 1. Школа научного управления 2. Административная или классическая школа управления 3. Школа человеческих отношений и школа поведенческих наук 4. Школа науки управления или математическая школа управления	1
20	В какой из школ менеджмента были впервые сформулированы принципы управления? 1. Школа научного управления 2. Административная или классическая школа управления 3. Школа человеческих отношений и школа поведенческих наук 4. Школа науки управления или математическая школа управления	2
21	В какой из школ менеджмента были впервые использованы приемы управления межличностными отношениями? 1. Школа научного управления 2. Административная или классическая школа управления 3. Школа человеческих отношений и школа поведенческих наук 4. Школа науки управления или математическая школа управления	3
22	Какие существуют подходы к менеджменту? 1. Процессный 2. Системный 3. Ситуационный 4. Динамический	1,2,3
23	Какая из теорий менеджмента больше других опиралась на использовании личного опыта менеджеров? 1. Теория организационной культуры 2. Толичественная теория менеджмента 3. Ситуационная теория менеджмента 4. Теория массового обслуживания	3
24	Кто был основоположником административной школы? 1. Гилбрет 2. Маслоу 3. Тейлор 4. Файоль	4
25	Первым методом мотивации был 1. Теория Врума 2. «Кнут и пряник» 3. Теория Маслоу 4. Теория справедливости Адамса	3

26	Какие 3 вида потребностей выделил Мак Клеlland: 1. Пища, жильё, отдых 2. Авторитет, лидерство, известность 3. Успех, причастность, власть 4. Безопасность, уверенность в будущем, стабильность	3
27	Лидерство в теории менеджмента можно определить как: 1. Условия функционирования организации 2. Способность оказывать влияние на личность и группы людей 3. Размер заработной платы 4. Победу в конфликте	2
28	Мотивация – это... 1. Совокупность приемов и способов поведения 2. Совокупность элементов, связанных между собой 3. Собуждение человека или группы людей, у каждого из которых есть свои собственные потребности к работе по достижению целей	3
29	Функция "контроль" включает в себя: 1. Определение ресурсов 2. Определение и выбор целей организации 3. Отбор, обучение кадров 4. Установление стандартов, сравнение выполненной работы со стандартами	4
30	Что не включает в себя функция планирования? 1. Выбор целей и постановку задач планирования 2. Материальное вознаграждение 3. Определение стратегии 4. Определение миссии	2
31	«Мозговая атака» относится к управленческим решениям: 1. Коллективным 2. Единоличным 3. Рутинным 4. Стандартным	1
32	Интуитивные решения: 1. Это выбор, обусловленный знаниями и накопленным опытом 2. Это выбор, сделанный только на основе того, что он правильный 3. Это выбор, сделанный на основе аналитического процесса 4. Это коллективный выбор	2
33	Что выступает связующим звеном всех управленческих функций (планирование, организация, мотивация, контроль): 1. Управленческое решение 2. Коммуникация 3. Экономические методы 4. Оперативное управление	1
34	SWOT-анализ не предусматривает выявление и подробное рассмотрение: 1. Конкурентных преимуществ 2. Сильных сторон фирмы 3. Благоприятных возможностей для бизнеса 4. Слабых сторон организации	1
35	Процесс принятия решений начинается с: 1. Формулировки миссии предприятия 2. Постановки управленческих целей 3. Выявления проблемы 4. Определения лица, ответственного за принятие решений	2
36	Информационным критерием эффективности межличностной коммуникации является: 1. Удовлетворенность партнеров по коммуникации 2. Доброжелательная атмосфера общения 3. Желание сторон продолжать коммуникации 4. Близость смысла принятого сообщения к смыслу посланного сообщения	4
37	Корпоративная культура основана: 1. На принятых в обществе формах поведения 2. На правилах, определяемых руководством организации	3

	3. На разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях 4. На особенностях производства	
38	Назовите наиболее важную черту современной модели менеджмента: 1. Всеобъемлющая компьютеризация процесса управления 2. Возрастание требований к кадровому обеспечению менеджмента 3. Быстрое изменение организационных форм производства и управления ими 4. Изменение отношений между менеджментом предприятия и персоналом	2
39	Какая последовательность приоритетов позволит фирме добиться успеха? 1. Люди-продукция-прибыль 2. Прибыль-люди-продукция 3. Продукция-прибыль-люди 4. Люди-прибыль-продукция	1
40	Основными компонентами модели коммуникации являются: 1. Объект, субъект, взаимодействие 2. Источник, сообщение, канал, получатель 3. Объект, субъект, влияние, обратная связь 4. Внешняя среда, внутренняя среда, взаимодействие	2
41	Процесс побуждения себя и других к деятельности называется: 1. Мотивацией 2. Коммуникацией 3. Установкой 4. Управлением	1
42	Различия между национальными системами управления определяет: 1. Религия 2. Закон 3. Менталитет 4. Традиция	3
43	В процессе межличностного общения менеджер использует язык: 1. Официальный и просторечный 2. Жестов и мимики 3. Вербальный и невербальный 4. Деловой и общепринятый	3
44	Современный менеджмент рассматривает конфликт как: 1. Следствие плохого характера сотрудников 2. Инструмент для организационных изменений 3. Необходимость смены руководителя 4. Зло, которое нельзя допускать в организации	2
45	Контроль в менеджменте является функцией: 1. Независимой 2. Парной 3. Универсальной 4. Специфической	2
46	Вознаграждение принято делить на: 1. Внутреннее и внешнее 2. Официальное и неофициальное 3. Текущее и ожидаемое 4. Материальное и моральное	4
47	Какая модель менеджмента Вам известна? 1. Японская модель 2. Швейцарская модель 3. Китайская модель 4. Норвежская модель	1
48	Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является: 1. Соотношение прибыли и затрат на управление 2. Техничко-экономические показатели 3. Степень удовлетворенности сотрудников в результатах своей деятельности 4. Уровень заработной платы руководителя организации	4
49	Важным принципом использования ресурсов сети Интернет в менеджменте является: 1. Стоимость информационных услуг	2

	2. Секретность информации 3. Широкий диапазон видов предоставления информации 4. Поиск возможных управленческих проблем	
50	Конечной целью менеджмента является: 1. Развитие технико-экономической базы 2. Обеспечение прибыльности фирмы 3. Рациональная организация производства 4. Повышение квалификации и творческой активности работника	2

10.2.2 Вариант типовых заданий, разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Условия типовых задач	Ответ
1	Огромная приливная волна произвела сильнейшие разрушения на Азорских островах, население которых осталось без жизненно необходимых вещей. При этом существует опасность повторения шторма. Главное усилие было направлено на подвоз жизненно необходимых средств на острова. Организация по оказанию помощи населению обратилась к Российской грузовой компании ВАИ, которая располагает лучшим оборудованием для доставки такой помощи. ВАИ соглашается оказать помощь, но за цену, существенно превышающую обычный уровень. Является ли ВАИ социально ответственной организацией?	Нет
2	Российская фирма – производитель электроники использует в производственном процессе химический растворитель, приводящий к врожденным дефектам у потомства беременных работниц, подвергшихся его воздействию. Экономические консультанты фирмы показали, что перевод завода в другую страну, не имеющую запрета на данный химикат, будет в 3 раза дешевле, чем преобразование производства, приспособленного для использования нетоксичных химикатов. Фирма решает перевести производство в такую страну. Правильно ли, с точки зрения этики, социальной, экономической и юридической ответственности поступило предприятие?	Социальной – нет. Экономической – да. Юридической – да.
3	Навыки, которые требуются от управляющего, можно в целом подразделить на три вида: • технологические, то есть навыки, связанные с конкретной технической профессией; • коммуникативные, то есть навыки, связанные с умением общаться с людьми; • концептуальные, то есть навыки, связанные с умением осуществлять комплексный подход к проблеме, формулировать концепцию, стратегию развития организации. Какое из приведенных ниже суждений относительно трех видов навыков управляющих вы считаете правильным? А. Значимость технологических навыков снижается по мере того, как повышается ранг управляющего и соответственно растет значимость концептуальных навыков. Б. Чем выше ранг управляющего, тем больше требуется от него коммуникативных навыков. Важность технологических навыков остается неизменной для управляющего любого уровня. В. По мере ужесточения окружающей среды повышается значимость коммуникативных навыков.	А

4	Джон Гибсон был назначен советом компании директором завода с одним условием – повысить эффективность его работы. Гибсон быстро разрушил то, что он считал современной практикой всепрощения. На должности руководителей низшего звена он поставил людей со стороны, и они под его руководством установили новые процедуры формального контроля. Рабочие завода отреагировали на новшества враждебно. В ответ на это новое руководство прибегло к еще более жесткому контролю, что усилило напряжение и увеличило сопротивление рабочих. Тем временем Гибсон узнал о методах участия рабочих в управлении и решил испробовать эти методы при установлении норм в одном из цехов, где, как считалось, выработка была особенно низкой. Он собрал рабочих цеха, сказал им, что нормы выработки слишком низки, и предложил им самим обсудить этот вопрос с тем, чтобы решить, какими они должны быть реально. Рабочие же пришли к решению, что нормы и так слишком высоки и новые должны быть снижены на 10%. Гибсон был вынужден согласиться с их решением, мысленно проклиная «этих длинноволосых академиков» за то, что они ввели его в заблуждение. Члены совета, узнав о случившемся, были взбешены и рассмотрели вопрос об увольнении Д. Гибсона. Правильно ли поступил Гибсон, согласившись с решением рабочих снизить нормы на 10%?	Нет, неправильно.
---	--	-------------------

10.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности), характеризующих этапы формирования компетенций

10.3.1. Условия допуска обучающегося к сдаче экзамена и защите курсовой работы и порядок ликвидации академической задолженности

Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

10.3.2. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

устная ☒ письменная ☒ тестирование ☐ иная ☐

10.3.3. Особенности проведения экзамена и защиты курсовой работы

Время, отводимое на проведение экзамена, составляет не более 45 мин. За это время студент выполняет тестовое задание и решает задачу.

При защите курсовой работы студент кратко излагает результаты исследования, приведённые в курсовой работе. Время защиты не более 15 мин.

