

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Основы менеджмента

<i>Направление подготовки</i>	Реклама и связи с общественностью
<i>Код</i>	42.03.01
<i>Направленность (профиль)</i>	Рекламные и маркетинговые коммуникации, PR
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2023 г.

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Общепрофессиональные	-	ОПК-2
Общепрофессиональные	-	ОПК-5

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ОПК-2	Способен учитывать тенденции развития общественных и государственных институтов для их разностороннего освещения в создаваемых медиатекстах и (или) медиапродуктах, и (или) коммуникационных продуктах	<p>ОПК 2.1. Понимает сложную систему и взаимосвязь общественных и государственных институтов, механизмы их функционирования в социуме</p> <p>ОПК-2.2. Принимает во внимание основные тенденции развития общественных и государственных институтов при создании текстов рекламы и связей с общественностью и/или коммуникационных продуктов</p> <p>ОПК-2.3. Выбирает каналы и способы освещения тенденций развития общественных и государственных институтов в создаваемых коммуникационных продуктах</p>
ОПК-5	Способен учитывать в профессиональной деятельности тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования	<p>ОПК-5.1 Учитывает политические, экономические факторы на глобальном, национальном и региональном уровнях</p> <p>ОПК-5.2 Определяет специфику коммуникационных процессов и механизмов функционирования конкретной медиакоммуникационной системы при осуществлении своих профессиональных действий в сфере рекламы и связей с общественностью</p> <p>ОПК-5.3 Определяет тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира</p> <p>ОПК 5.4 Принимает во внимание этические нормы, регулирующие развитие различных медиакоммуникационных систем</p>

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ОПК-2		
	-теорию и историю развития общественных и государственных институтов, механизмы их функционирования и тенденции развития -концепции коммуникации как процесса и структуры -все виды субъектов коммуникации -особенности политических и социальных коммуникаций	-анализировать тенденции развития общественных институтов при создании коммуникационного продукта -составлять концепции и планы публичных коммуникаций -применять комплексные технологии в синтетических видах коммуникаций -выстраивать процессы межкультурных коммуникаций	-навыками исследования тенденций развития общественных институтов и артикуляции актуальных запросов в создаваемых коммуникационных продуктах -социально-коммуникативными методами анализа коммуникативного пространства; -методами коммуникации в кросс-культурном пространстве
Код компетенции	ОПК-5		
	Знать: -систему факторов и норм, регулирующих развитие разных медиакоммуникационных систем на глобальном, национальном и региональном уровнях -законы функционирования медиарынка, основные проблемы, их взаимосвязь с социальными процессами	Уметь: -исполнять профессиональные действия с учетом закономерностей коммуникационных процессов и механизмов функционирования конкретной медиакоммуникационной системы -организовывать и контролировать выполнение плана коммуникаций	Владеть: -навыками определения тенденций развития медиакоммуникационных систем -социально-коммуникативными методами анализа коммуникативного пространства

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана ОПОП.

Дисциплина «Основы менеджмента» находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с такими дисциплинами как: «Основы самообразования», «Основы маркетинга» и др.

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать общепрофессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: авторский, проектный, маркетинговый, организационный, технологический.

Профиль (направленность) программы установлена путем её ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Рекламные и маркетинговые коммуникации, PR

5. Объем дисциплины

Виды учебной работы	Формы обучения			
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Заочная с применением ДОТ
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	5/180	5/180	5/180	5/180
Контактная работа:				
Занятия лекционного типа	18	8	4	2
Занятия семинарского типа	36	12	8	4
Промежуточная аттестация: зачет / <u>зачет с оценкой</u> / экзамен /	0,15	0.15	4	4
Самостоятельная работа (СРС)	125,85	159.85	164	170

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1 Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1 Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные занятия	

1.	Сущность управления и менеджмента	0,5			1			6
2.	Значение менеджмента	0,5			1			6
3.	Методологические основы управленческой науки	0,5			1			6
4.	Эволюция управленческой мысли	0,5			1			6
5.	Методы управления	1			2			6
6.	Функции управления	1			2			6
7.	Процесс управления	1			2			6
8.	Организация как объект управления	1			2			6
9.	Структура организации	1			2			6
10.	Организационная культура	1			2			6
11.	Понятие, сущность и свойства управленческих решений	1			2			6
12.	Процесс и методы принятия управленческих решений	1			2			6
13.	Основы управления рисками	1			2			6
14.	Управление как процесс коммуникаций	1			2			6
15.	Групповая динамика	1			2			6
16.	Управление персоналом. Руководство и лидерство	1			2			6
17.	Внутриорганизационные конфликты	1			2			6
18.	Национальные модели менеджмента	1			2			6
19.	Технологии управления. Информационное обеспечение управления	1			2			6
20.	Эффективность управления	1			2			5.85
	Промежуточная аттестация: зачет с оценкой				0.15			
	Итого:	18			36			119.85
	Итого				108			

6.1.2 Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные раб.	Иные занятия	
1.	Сущность управления и менеджмента				1			8
2.	Значение менеджмента				1			8

3.	Методологические основы управленческой науки				1			8
4.	Эволюция управленческой мысли				1			8
5.	Методы управления	1						8
6.	Функции управления	1						8
7.	Процесс управления				1			8
8.	Организация как объект управления	1						8
9.	Структура организации	1						8
10.	Организационная культура				1			8
11.	Понятие, сущность и свойства управленческих решений	1						8
12.	Процесс и методы принятия управленческих решений				1			8
13.	Основы управления рисками	1						8
14.	Управление как процесс коммуникаций				1			8
15.	Групповая динамика				1			8
16.	Управление персоналом. Руководство и лидерство				1			8
17.	Внутриорганизационные конфликты				1			8
18.	Национальные модели менеджмента	1						8
19.	Технологии управления. Информационное обеспечение управления	1						8
20.	Эффективность управления				1			7,85
Итого:		8			12			159.85
	Промежуточная аттестация	0.15						

6.1.3 Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные раб.	Иные занятия	
1.	Сущность управления и менеджмента							8
2.	Значение менеджмента							8
3.	Методологические основы							8

	управленческой науки							
4.	Эволюция управленческой мысли							8
5.	Методы управления							8
6.	Функции управления				1			8
7.	Процесс управления	1						8
8.	Организация как объект управления	1						8
9.	Структура организации							8
10.	Организационная культура							8
11.	Понятие, сущность и свойства управленческих решений							8
12.	Процесс и методы принятия управленческих решений	1						8
13.	Основы управления рисками	1						8
14.	Управление как процесс коммуникаций				1			8
15.	Групповая динамика				1			8
16.	Управление персоналом. Руководство и лидерство				1			8
17.	Внутриорганизационные конфликты				1			8
18.	Национальные модели менеджмента				1			8
19.	Технологии управления. Информационное обеспечение управления				1			8
20.	Эффективность управления				1			12
Итого:		4			8			164
	Промежуточная аттестация	4						

6.1.4 Заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практ. занятия	Семинары	Лаб. раб.	Иные занятия	
1	Сущность управления и менеджмента	2						5
2	Значение менеджмента			1				5
3	Методологические основы управленческой науки			1				5
4	Эволюция управленческой мысли			1				5
5	Методы управления			1				5

6	Функции управления							5
7	Процесс управления							10
8	Организация как объект управления							10
9	Структура организации							10
10	Организационная культура							10
11	Понятие, сущность и свойства управленческих решений							10
12	Процесс и методы принятия управленческих решений							10
13	Основы управления рисками							10
14	Управление как процесс коммуникаций							10
15	Групповая динамика							10
16	Управление персоналом. Руководство и лидерство							10
17	Внутриорганизационные конфликты							10
18	Национальные модели менеджмента							10
19	Технологии управления. Информационное обеспечение управления							10
20	Эффективность управления							10
Промежуточная аттестация		4						
Итого		2		4				170

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание темы (раздела) дисциплины
1.	Сущность управления и менеджмента	<p>Основные ключевые понятия менеджмента и управления: управление, менеджмент, менеджер</p> <p>Понятия субъект и объект управленческой деятельности. Соотношение понятий «Управление» и «менеджмент».</p> <p>Сущность управления организацией.</p> <p>Виды управления.</p> <p>Менеджер и предприниматель.</p> <p>Качества, присущие эффективному менеджеру</p>
2.	Значение менеджмента	<p>Необходимость управленческой деятельности.</p> <p>Значение менеджмента как вида деятельности в современных условиях. Роль менеджмента для успешного развития организаций. Влияние менеджмента на развитие общества в целом. Значение науки управления для профессиональной подготовки и повышения квалификации руководителей.</p>
3.	Методологические основы	Методология науки управления. Общие основы

	управленческой науки	<p>методологии менеджмента: диалектика, абстрагирование, системный подход, принципы: единство теории и практики, определенности, конкретности, познаваемости, причинности, развития, историзма.</p> <p>Подходы к науке управления. Процессный подход. Системный подход. Ситуационный подход.</p> <p>Исследование систем управления. Проектирование систем управления. Современная парадигма управления. Принципы управления.</p>
4.	Эволюция управленческой мысли	<p>Природа управления и исторические тенденции его развития.</p> <p>Условия и факторы возникновения и развития управленческой мысли. Периодизация развития научной мысли. Донаучный и научный период. Первые документальные источники. Развитие управленческой науки как составной части философии. Развитие управленческой науки в составе экономической теории.</p> <p>Условия и предпосылки возникновения менеджмента за рубежом. Исторические условия, способствовавшие выделению управленческой мысли как самостоятельной науки. Возникновение и основные положения научного менеджмента. Ф.У. Тейлор и его последователи. Формирование классического направления в менеджменте. А. Файоль. Использование психологии в управлении. Школа поведенческих наук. Э. Мэйо. Становление количественной школы.</p> <p>Этапы и школы в истории менеджмента.</p> <p>Условия и предпосылки возникновения менеджмента в России. Теория и практика управления в дореволюционной России. Система теории и практики управления в СССР. Современный этап в становлении управленческой науки в России.</p>
5.	Методы управления	<p>Административные методы управления.</p> <p>Экономические методы управления.</p> <p>Социальные методы.</p> <p>Психологические методы и приемы.</p> <p>Разновидности методов управления.</p>
6.	Функции управления	<p>Понятие и классификация функций управления. Значение выделения функций управления для теории и практики управления. Общие функции управления. Конкретные функции управления. Планирование как функция управления. понятие и виды планирования. Этапы функции планирования. Принципы осуществления функции планирования. Стратегическое планирование. Планирование реализации стратегии.</p> <p>Организация как функция управления. Понятие и этапы организации как функции управления. Принципы осуществления функции организации. Делегирование полномочий как важная составляющая функции организации.</p>

		<p>Функция мотивации. Понятие мотивации. Взаимосвязь мотивации и стимулирования. Теории мотивации. Принципы мотивации.</p> <p>Функции контроля. Понятие и состав функции контроля. Виды контроля. Этапы функции контроля. Организация эффективного контроля.</p>
7.	Процесс управления	<p>Сущность и основные этапы процесса управления. Свойства процесса управления.</p> <p>Этапы и стадии процесса управления и их содержание.</p> <p>Реализация основных функций управления в процессе управления.</p>
8.	Организация как объект управления	<p>Понятие и классификация организаций. Характеристики организации. Современные формы и модели организации.</p> <p>Внутренняя среда организации Классификация факторов внутренней среды организации. Подходы к выделению параметров внутренней среды организации.</p> <p>Внешняя среда организации. Понятие. Классификация факторов внешней среды организации. Характеристики состояния внешней среды организации. Анализ и оценка состояния внешней среды организации.</p>
9.	Структура организации	<p>Понятие организационной структуры. Организационная структура. Производственная структура.</p> <p>Типология организационных структур. Подходы к классификации организационных структур. Классификация структур управления по наличию и преобладанию связей. Конфигурационный подход к классификации организационных структур.</p> <p>Построение организационных структур. Принципы. Порядок построения и реорганизации организационных структур. тенденции структурных изменений.</p>
10.	Организационная культура	<p>Организационная культура: сущность и виды организационной культуры параметры, типы, механизм поддержания.</p> <p>Методы оценки организационной культуры.</p> <p>Мотивационные особенности персонала в компаниях с различными организационными культурами.</p> <p>Различия в понятиях «культура» и «организационная культура»</p> <p>Взаимосвязь и взаимовлияние организационной и национальной культур.</p> <p>Роль воздействия на людей той культурной среды, в которой они живут.</p> <p>Проблемы и формы делового общения.</p> <p>Особенности проведения бесед, деловых разговоров, споров.</p> <p>Роль этики и этикета в организационной культуре.</p>

		<p>Сущность этики деловых отношений.</p> <p>Особенности формирования системы корпоративных ценностей, традиций и поведения.</p> <p>Место ораторского искусства, искусства аргументации, культуры речи в организационной культуре.</p>
11.	Понятие, сущность и свойства управленческих решений	<p>Понятие управленческого решения и его особенности. Отличия управленческих решений от частного выбора. Классификация управленческих решений. Основные виды.</p> <p>Значение управленческих решений.</p> <p>Требования к управленческим решениям.</p> <p>Свойства управленческих решений. Возможные условия, в которых менеджеру приходится принимать решения: определенность, риск, неопределенность.</p> <p>Понятие формализованного решения.</p>
12.	Процесс и методы принятия управленческих решений	<p>Основные этапы (фазы) процесса принятия решений: предварительная формулировка задачи (проблемы); выбор критерия оценки эффективности решения; сбор исходных данных для уточнения поставленной задачи; точная формулировка задачи; разработка возможных вариантов решения задачи; составление моделей; сопоставление вариантов решения по критерию эффективности; принятие решения.</p> <p>Классификация методов принятия управленческих решений. Методы прогнозирования управленческих решений. основные методы анализа альтернатив.</p> <p>Методы обоснования экономической эффективности управленческих решений.</p> <p>Критерии и показатели эффективности управленческих решений. Выбор критериев оценки эффективности принятого решения.</p>
13.	Основы управления рисками	<p>Понятия риск, опасность, ущерб и уязвимость. Экономический ущерб. Факторы риска в рыночной экономике. Предмет риска в рыночной экономике. Типичные признаки рискованных ситуаций. Объективные и субъективные факторы, влияющие на риск. Принципы анализа риска. Типы рисков – динамический и статический. Степень рисков. Абсолютный и относительный риск. Количественная и качественная оценка рисков. Методы количественного анализа рисков. Классификация рисков. Управление риском. Методы снижения рисков. Распределение рисков. Страхование рисков. Уклонение от риска: отказ от ненадежных партнеров; отказ от рискованных проектов; страхование рисков; поиск гаранта. Методы локализации риска: создание венчурных предприятий; создание специальных структурных подразделений для выполнения рискованных проектов. Методы диссипации (распределения) риска: диверсификация видов деятельности и зон хозяйствования;</p>

		<p>диверсификация сбыта и поставок; диверсификация инвестиций;</p> <p>распределение ответственности между участниками производства;</p> <p>распределение риска во времени</p>
14.	Управление как процесс коммуникаций	<p>Понятие информации</p> <p>Понятие, значение и классификация коммуникаций. Модели коммуникаций.</p> <p>Виды и способы коммуникации.</p> <p>Коммуникационные инструменты.</p> <p>Информационные поводы.</p> <p>Особенности межличностных коммуникаций.</p> <p>трудности в осуществлении межличностных коммуникаций. пути совершенствования межличностных коммуникаций.</p> <p>Значение организационных коммуникаций в функционировании организации. Формы и методы организационных коммуникаций. Электронные коммуникации. Сущность коммуникационной политики организации. Основные принципы осуществления коммуникационной политики организации. Коммуникативное пространство.</p>
15.	Групповая динамика	<p>Виды и характеристики групп. Формальные и неформальные группы в организации. Процесс формирования команды. Личность и группа. Межгрупповое взаимодействие в организации. Повышение эффективности деятельности групп.</p>
16.	Управление персоналом Руководство и лидерство	<p>Сущность персонала организации. признаки персонала. структура персонала. Должность. Группы должностей. кадровый менеджмент. Современная концепция управления персоналом. Задачи кадровой службы.</p> <p>Формирование человеческого капитала. Принципы отбора кадров. Методы развития потенциала рабочей силы.</p> <p>Что такое карьера. Построение карьеры.</p> <p>Понятия лидерства и руководства.</p> <p>Стиль лидерства и элементы, его определяющие.</p> <p>Лидерские качества.</p> <p>Лидерское поведение.</p> <p>Ситуационное лидерство.</p> <p>Практическое применение теорий лидерства.</p> <p>Модели лидерства.</p> <p>Подходы к изучению и улучшению стиля руководства.</p> <p>Понятие власти и влияния. баланс власти.</p> <p>Формы власти и влияния.</p> <p>Харизма руководителя.</p>
17.	Внутриорганизационные конфликты	<p>Понятие конфликта. Понятие инцидента.</p> <p>Основные функции конфликта. Традиционное и современные взгляды на конфликт. Конфликт как процесс разрешения противоречий. Типы конфликтов.</p>

		<p>Понятие организационного конфликта. Инструментальная роль организационного конфликта. Психологический и организационный уровень конфликтов. Отличия структурной и процессуальной моделей описания конфликта.</p> <p>Основные стадии и фазы развития конфликта. Сущность циклического развития конфликта на конфликтной стадии.</p> <p>Основные источники конфликтов в организации. Управление конфликтом.</p> <p>Правила, которыми следует руководствоваться при воздействии на конфликтную ситуацию.</p>
18.	Национальные модели менеджмента	<p>Национальные особенности менеджмента. Разнообразие моделей менеджмента: американский, японский, европейский и др.</p> <p>Особенности американской системы менеджмента: причины формирования, принципы стратегического управления, модель организационного поведения американских менеджеров.</p> <p>Особенности и причины формирования японской модели управления.</p> <p>Специфика корпоративной культуры и кадровой политики в японском менеджменте</p> <p>Общие черты американского и японского менеджмента.</p> <p>Исторические условия и предпосылки формирования европейской практики управления.</p> <p>Особенности российской модели управления.</p> <p>Интеграционные процессы в менеджменте.</p>
19.	Технологии управления. Информационное обеспечение управления	<p>Функциональное разделение управленческого труда.</p> <p>Информационное обеспечение управления.</p> <p>Виды информации, используемой в аппарате управления.</p> <p>Информационно-аналитическая функция, планирование, организация, координация, регулирование, контроль, руководство как функции управления их понятие и особенности.</p> <p>Задачи информационного обеспечения управления</p> <p>Влияние новых информационных технологий на ИОУ.</p> <p>Информационно-аналитические центры органов исполнительной власти.</p>
20.	Эффективность управления	<p>Понятия «эффективность», «производительность». «качество» - взаимосвязь и различия. Два вида эффективности- экономическая и социальная. Эффективность в широком смысле. Эффективность в узком смысле.</p> <p>Показатели эффективности управления. Обобщающие показатели. частные показатели эффективности управления. Сложности количественной оценки результатов управленческого</p>

		труда. Система показателей расчета эффективности инвестиций.
--	--	---

6.2.2 Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Сущность управления и менеджмента	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основные ключевые понятия менеджмента и управления: управление, менеджмент, менеджер 2. Понятия субъект и объект управленческой деятельности. 3. Соотношение понятий «Управление» и «менеджмент». 4. Сущность управления организацией. 5. Виды управления. 6. Менеджер и предприниматель. 7. Качества, присущие эффективному менеджеру
2.	Значение менеджмента	<ol style="list-style-type: none"> 1. Необходимость управленческой деятельности. 2. Значение менеджмента как вида деятельности в современных условиях. 3. Роль менеджмента для успешного развития организаций. 4. Влияние менеджмента на развитие общества в целом. 5. Значение науки управления для профессиональной подготовки и повышения квалификации руководителей.
3.	Методологические основы управленческой науки	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методология науки управления. 2. Общие основы методологии менеджмента: диалектика, абстрагирование, системный подход, принципы: единство теории и практики, определенности, конкретности, познаваемости, причинности, развития, историзма. 3. Подходы к науке управления. 4. Процессный подход. 5. Системный подход. 6. Ситуационный подход. 7. Исследование систем управления. 8. Проектирование систем управления. 9. Современная парадигма управления. 10. Принципы управления.
4.	Эволюция управленческой мысли	<ol style="list-style-type: none"> 1. Природа управления и исторические тенденции его развития. 2. Условия и факторы возникновения и развития управленческой мысли. 3. Периодизация развития научной мысли. Донаучный и научный период. 4. Первые документальные источники. 5. Развитие управленческой науки как составной части философии. 6. Развитие управленческой науки в составе экономической теории. 7. Условия и предпосылки возникновения менеджмента за рубежом.

		<p>8. Исторические условия, способствовавшие выделению управленческой мысли как самостоятельной науки. Возникновение и основные положения научного менеджмента.</p> <p>9. Ф.У. Тейлор и его последователи.</p> <p>10. Формирование классического направления в менеджменте. А. Файоль.</p> <p>11. Использование психологии в управлении. Школа поведенческих наук. Э. Мэйо.</p> <p>12. Становление количественной школы.</p> <p>13. Условия и предпосылки возникновения менеджмента в России.</p> <p>14. Теория и практика управления в дореволюционной России.</p> <p>15. Система теории и практики управления в СССР.</p> <p>16. Современный этап в становлении управленческой науки в России.</p>
5.	Методы управления	<p>1. Административные методы управления.</p> <p>2. Экономические методы управления.</p> <p>3. Социальные методы.</p> <p>4. Психологические методы и приемы.</p> <p>5. Разновидности методов управления.</p>
6.	Функции управления	<p>1. Понятие и классификация функций управления.</p> <p>2. Значение выделения функций управления для теории и практики управления.</p> <p>3. Общие функции управления.</p> <p>4. Конкретные функции управления.</p> <p>5. Планирование как функция управления.</p> <p>6. Понятие и виды планирования.</p> <p>7. Этапы функции планирования.</p> <p>8. Принципы осуществления функции планирования.</p> <p>9. Стратегическое планирование.</p> <p>10. Планирование реализации стратегии.</p> <p>11. Организация как функция управления.</p> <p>12. Понятие и этапы организации как функции управления.</p> <p>13. Принципы осуществления функции организации.</p> <p>14. Делегирование полномочий как важная составляющая функции организации.</p> <p>15. Функция мотивации.</p> <p>16. Понятие мотивации. Взаимосвязь мотивации и стимулирования.</p> <p>17. Теории мотивации.</p> <p>18. Принципы мотивации.</p> <p>19. Функция контроля.</p> <p>20. Понятие и состав функции контроля.</p> <p>21. Виды контроля.</p> <p>22. Этапы функции контроля.</p> <p>23. Организация эффективного контроля.</p>
7.	Процесс управления	<p>1. Сущность процесса управления.</p> <p>2. Основные этапы процесса управления</p> <p>3. Свойства процесса управления.</p> <p>4. Этапы и стадии процесса управления</p>

		и их содержание. 5.Реализация основных функций управления в процессе управления.
8.	Организация как объект управления	1.Понятие организации. 2.Классификация организаций. 3.Характеристики организации. 4.Современные формы и модели организации. 5.Внутренняя среда организации 6.Классификация факторов внутренней среды организации. 7.Подходы к выделению параметров внутренней среды организации. 8.Внешняя среда организации. 9.Классификация факторов внешней среды организации. 10.Характеристики состояния внешней среды организации. 11.Анализ и оценка состояния внешней среды организации.
9.	Структура организации	1.Понятие организационной структуры. 2.Производственная структура. 3.Типология организационных структур. 4.Подходы к классификации организационных структур. 5.Классификация структур управления по наличию и преобладанию связей. 6.Конфигурационный подход к классификации организационных структур. 7.Построение организационных структур. 8.Принципы, порядок построения и реорганизации организационных структур. 9. Тенденции структурных изменений.
10.	Организационная культура	1.Организационная культура: сущность и виды организационной культуры параметры, типы, механизм поддержания. 2.Методы оценки организационной культуры. 3.Мотивационные особенности персонала в компаниях с различными организационными культурами. 4.Различия в понятиях «культура» и «организационная культура» 5.Взаимосвязь и взаимовлияние организационной и национальной культур. 6.Роль воздействия на людей той культурной среды, в которой они живут. 7.Проблемы и формы делового общения. 8.Особенности проведения бесед, деловых разговоров, споров. 9.Роль этики и этикета в организационной культуре. 10.Сущность этики деловых отношений. 11.Особенности формирования системы корпоративных ценностей, традиций и поведения. 12.Место ораторского искусства, искусства аргументации, культуры речи в организационной культуре.

11.	Понятие, сущность и свойства управленческих решений	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие управленческого решения и его особенности. 2. Отличия управленческих решений от частного выбора. 3. Классификация управленческих решений. 4. Основные виды. 5. Значение управленческих решений. 6. Требования к управленческим решениям. 7. Свойства управленческих решений. 8. Возможные условия, в которых менеджеру приходится принимать решения. 9. Определенность, риск, неопределенность. 10. Понятие формализованного решения.
12.	Процесс и методы принятия управленческих решений	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основные этапы (фазы) процесса принятия решений 2. Предварительная формулировка задачи (проблемы) 3. Выбор критерия оценки эффективности решения 4. Сбор исходных данных для уточнения поставленной задачи 5. Точная формулировка задачи 6. Разработка возможных вариантов решения задачи 7. Составление моделей 8. Сопоставление вариантов решения по критерию эффективности; 9. Принятие решения. 10. Классификация методов принятия управленческих решений. 11. Методы прогнозирования управленческих решений. 12. Основные методы анализа альтернатив. 13. Методы обоснования экономической эффективности управленческих решений. 14. Критерии и показатели эффективности управленческих решений. 15. Выбор критериев оценки эффективности принятого решения.
13.	Основы управления рисками	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятия риск, опасность, ущерб и уязвимость. 2. Экономический ущерб. 3. Факторы риска в рыночной экономике. 4. Предмет риска в рыночной экономике. 5. Типичные признаки рискованных ситуаций. 6. Объективные и субъективные факторы, влияющие на риск. 7. Принципы анализа риска. 8. Типы рисков – динамический и статический. 9. Степень рисков. 10. Абсолютный и относительный риск. 11. Количественная и качественная оценка рисков. Методы количественного анализа рисков. 12. Классификация рисков. 13. Управление риском. Методы снижения рисков. 14. Распределение рисков. 15. Страхование рисков. 16. Уклонение от риска: отказ от ненадежных партнеров; отказ от рискованных проектов; страхование рисков; поиск гаранта.

		<p>17.Методы локализации риска: создание венчурных предприятий; создание специальных структурных подразделений для выполнения рискованных проектов.</p> <p>18.Методы диссипации (распределения) риска: диверсификация видов деятельности и зон хозяйствования; диверсификация сбыта и поставок; диверсификация инвестиций; распределение ответственности между участниками производства; распределение риска во времени</p>
14.	Управление как процесс коммуникаций	<p>1.Понятие информации</p> <p>2.Понятие и значение и классификация коммуникаций.</p> <p>3. Классификация коммуникаций.</p> <p>4.Модели коммуникаций.</p> <p>5.Виды и способы коммуникации.</p> <p>6.Коммуникационные инструменты.</p> <p>7.Информационные поводы.</p> <p>8.Особенности межличностных коммуникаций.</p> <p>9.Трудности в осуществлении межличностных коммуникаций.</p> <p>10.Пути совершенствования межличностных коммуникаций.</p> <p>11.Значение организационных коммуникаций в функционировании организации.</p> <p>12.Формы и методы организационных коммуникаций.</p> <p>13.Сущность коммуникационной политики организации.</p> <p>14.Основные принципы осуществления коммуникационной политики организации.</p> <p>15.Коммуникативное пространство.</p> <p>16.Электронные коммуникации.</p>
15.	Групповая динамика	<p>1.Понятие группы</p> <p>2.Виды и характеристики групп.</p> <p>3.Формальные группы в организации.</p> <p>4.Неформальные группы в организации</p> <p>5.Процесс формирования команды.</p> <p>6.Личность и группа.</p> <p>7.Межгрупповое взаимодействие в организации.</p> <p>8.Повышение эффективности деятельности групп.</p>
16.	Управление персоналом. Руководство и лидерство	<p>1. Структура персонала организации.</p> <p>2. Должность. Группы должностей.</p> <p>3. Кадровый менеджмент. Современная концепция управления персоналом.</p> <p>4. Задачи кадровой службы.</p> <p>5. Формирование человеческого капитала. Принципы отбора кадров.</p> <p>6. Методы развития потенциала рабочей силы.</p> <p>7. Что такое карьера. Построение карьеры.</p> <p>8. Понятия лидерства и руководства.</p> <p>9. Стиль лидерства и элементы, его определяющие.</p> <p>10. Лидерские качества. Лидерское поведение.</p> <p>11. Модели лидерства.</p>

		<p>12. Подходы к изучению и улучшению стиля руководства.</p> <p>13. Понятие власти и влияния. Баланс власти.</p> <p>14. Формы власти и влияния.</p> <p>15. Харизма руководителя.</p>
17.	Внутриорганизационные конфликты	<p>1. Понятие конфликта. Основные функции конфликта.</p> <p>2. Понятие инцидента.</p> <p>3. Традиционное и современные взгляды на конфликт.</p> <p>4. Конфликт как процесс разрешения противоречий.</p> <p>5. Типы конфликтов.</p> <p>6. Понятие организационного конфликта. Инструментальная роль организационного конфликта.</p> <p>7. Психологический и организационный уровень конфликтов.</p> <p>8. Отличия структурной и процессуальной моделей описания конфликта.</p> <p>9. Основные стадии и фазы развития конфликта.</p> <p>10. Сущность циклического развития конфликта на конфликтной стадии.</p> <p>11. Основные источники конфликтов в организации.</p> <p>12. Управление конфликтом. Правила, которыми следует руководствоваться при воздействии на конфликтную ситуацию.</p>
18.	Национальные модели менеджмента	<p>1. Национальные особенности менеджмента.</p> <p>2. Разнообразие моделей менеджмента: американский, японский, европейский и др.</p> <p>3. Особенности американской системы менеджмента: причины формирования, принципы стратегического управления, модель организационного поведения американских менеджеров.</p> <p>4. Особенности и причины формирования японской модели управления.</p> <p>5. Специфика корпоративной культуры и кадровой политики в японском менеджменте</p> <p>6. Общие черты американского и японского менеджмента.</p> <p>7. Исторические условия и предпосылки формирования европейской практики управления.</p> <p>8. Особенности российской модели управления.</p> <p>9. Интеграционные процессы в менеджменте.</p>
19.	Технологии управления. Информационное обеспечение управления	<p>1. Функциональное разделение управленческого труда.</p> <p>2. Информационное обеспечение управления.</p> <p>3. Виды информации, используемой в аппарате управления.</p> <p>4. Информационно-аналитическая функция, планирование, организация, координация, регулирование, контроль, руководство как функции управления их понятие и особенности.</p> <p>5. Задачи информационного обеспечения управления</p> <p>6. Влияние новых информационных технологий на ИОУ.</p> <p>7. Информационно-аналитические центры органов исполнительной власти, их структура и функции.</p>
20.	Эффективность управления	<p>1. Понятия «эффективность», «производительность». «качество» - взаимосвязь и различия.</p>

		<p>2. Два вида эффективности- экономическая и социальная.</p> <p>3. Эффективность в широком смысле.</p> <p>4. Эффективность в узком смысле.</p> <p>5. Показатели эффективности управления.</p> <p>6. Обобщающие показатели.</p> <p>7. Частные показатели эффективности управления.</p> <p>8. Сложности количественной оценки результатов управленческого труда.</p> <p>9. Система показателей расчета эффективности инвестиций.</p>
--	--	---

6.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1	Сущность управления и менеджмента	<p>Основные ключевые понятия менеджмента и управления: управление, менеджмент, менеджер</p> <p>Понятия субъект и объект управленческой деятельности. Соотношение понятий «Управление» и «менеджмент».</p> <p>Сущность управления организацией.</p> <p>Виды управления.</p> <p>Менеджер и предприниматель.</p> <p>Качества, присущие эффективному менеджеру</p>
2	Значение менеджмента	<p>Необходимость управленческой деятельности.</p> <p>Значение менеджмента как вида деятельности в современных условиях. Роль менеджмента для успешного развития организаций. Влияние менеджмента на развитие общества в целом. Значение науки управления для профессиональной подготовки и повышения квалификации руководителей.</p>
3	Методологические основы управленческой науки	<p>Методология науки управления. Общие основы методологии менеджмента: диалектика, абстрагирование, системный подход, принципы: единство теории и практики, определенности, конкретности, познаваемости, причинности, развития, историзма.</p> <p>Подходы к науке управления. Процессный подход. Системный подход. Ситуационный подход.</p> <p>Исследование систем управления. Проектирование систем управления. Современная парадигма управления. Принципы управления.</p>
4	Эволюция управленческой мысли	<p>Природа управления и исторические тенденции его развития.</p> <p>Условия и факторы возникновения и развития управленческой мысли. Периодизация развития научной мысли. Донаучный и научный период. Первые документальные источники. Развитие управленческой науки как составной части философии. Развитие управленческой науки в составе экономической теории.</p>

		<p>Условия и предпосылки возникновения менеджмента за рубежом. Исторические условия, способствовавшие выделению управленческой мысли как самостоятельной науки. Возникновение и основные положения научного менеджмента. Ф.У. Тейлор и его последователи. Формирование классического направления в менеджменте. А. Файоль. Использование психологии в управлении. Школа поведенческих наук. Э. Мэйо. Становление количественной школы.</p> <p>Этапы и школы в истории менеджмента.</p> <p>Условия и предпосылки возникновения менеджмента в России. Теория и практика управления в дореволюционной России. Система теории и практики управления в СССР. Современный этап в становлении управленческой науки в России.</p>
5	Методы управления	<p>Административные методы управления.</p> <p>Экономические методы управления.</p> <p>Социальные методы.</p> <p>Психологические методы и приемы.</p> <p>Разновидности методов управления.</p>
6	Функции управления	<p>Понятие и классификация функций управления. Значение выделения функций управления для теории и практики управления. Общие функции управления. Конкретные функции управления. Планирование как функция управления. понятие и виды планирования. Этапы функции планирования. Принципы осуществления функции планирования. Стратегическое планирование. Планирование реализации стратегии.</p> <p>Организация как функция управления. Понятие и этапы организации как функции управления. Принципы осуществления функции организации. Делегирование полномочий как важная составляющая функции организации.</p> <p>Функция мотивации. Понятие мотивации. Взаимосвязь мотивации и стимулирования. Теории мотивации. Принципы мотивации.</p> <p>Функции контроля. Понятие и состав функции контроля. Виды контроля. Этапы функции контроля. Организация эффективного контроля.</p>
7	Процесс управления	<p>Сущность и основные этапы процесса управления.</p> <p>Свойства процесса управления.</p> <p>Этапы и стадии процесса управления и их содержание.</p> <p>Реализация основных функций управления в процессе управления.</p>
8	Организация как объект управления	<p>Понятие и классификация организаций.</p> <p>Характеристики организации. Современные формы и модели организации.</p> <p>Внутренняя среда организации Классификация факторов внутренней среды организации. Подходы к выделению параметров внутренней среды</p>

		<p>организации.</p> <p>Внешняя среда организации. Понятие. Классификация факторов внешней среды организации. Характеристики состояния внешней среды организации. Анализ и оценка состояния внешней среды организации.</p>
9	Структура организации	<p>Понятие организационной структуры. Организационная структура. Производственная структура.</p> <p>Типология организационных структур. Подходы к классификации организационных структур. Классификация структур управления по наличию и преобладанию связей. Конфигурационный подход к классификации организационных структур.</p> <p>Построение организационных структур. Принципы. Порядок построения и реорганизации организационных структур. тенденции структурных изменений.</p>
10	Организационная культура	<p>Организационная культура: сущность и виды организационной культуры параметры, типы, механизм поддержания.</p> <p>Методы оценки организационной культуры.</p> <p>Мотивационные особенности персонала в компаниях с различными организационными культурами.</p> <p>Различия в понятиях «культура» и «организационная культура»</p> <p>Взаимосвязь и взаимовлияние организационной и национальной культур.</p> <p>Роль воздействия на людей той культурной среды, в которой они живут.</p> <p>Проблемы и формы делового общения.</p> <p>Особенности проведения бесед, деловых разговоров, споров.</p> <p>Роль этики и этикета в организационной культуре.</p> <p>Сущность этики деловых отношений.</p> <p>Особенности формирования системы корпоративных ценностей, традиций и поведения.</p> <p>Место ораторского искусства, искусства аргументации, культуры речи в организационной культуре.</p>
11	Понятие, сущность и свойства управленческих решений	<p>Понятие управленческого решения и его особенности.</p> <p>Отличия управленческих решений от частного выбора.</p> <p>Классификация управленческих решений. Основные виды.</p> <p>Значение управленческих решений.</p> <p>Требования к управленческим решениям.</p> <p>Свойства управленческих решений. Возможные условия, в которых менеджеру приходится принимать решения: определенность, риск, неопределенность.</p> <p>Понятие формализованного решения.</p>
12	Процесс и методы принятия управленческих решений	<p>Основные этапы (фазы) процесса принятия решений: предварительная формулировка задачи (проблемы);</p>

		<p>выбор критерия оценки эффективности решения; сбор исходных данных для уточнения поставленной задачи; точная формулировка задачи; разработка возможных вариантов решения задачи; составление моделей; сопоставление вариантов решения по критерию эффективности; принятие решения.</p> <p>Классификация методов принятия управленческих решений. Методы прогнозирования управленческих решений. основные методы анализа альтернатив.</p> <p>Методы обоснования экономической эффективности управленческих решений.</p> <p>Критерии и показатели эффективности управленческих решений. Выбор критериев оценки эффективности принятого решения.</p>
13	Основы управления рисками	<p>Понятия риск, опасность, ущерб и уязвимость. Экономический ущерб. Факторы риска в рыночной экономике. Предмет риска в рыночной экономике. Типичные признаки рискованных ситуаций. Объективные и субъективные факторы, влияющие на риск. Принципы анализа риска. Типы рисков – динамический и статический. Степень рисков. Абсолютный и относительный риск. Количественная и качественная оценка рисков. Методы количественного анализа рисков. Классификация рисков. Управление риском. Методы снижения рисков. Распределение рисков. Страхование рисков. Уклонение от риска: отказ от ненадежных партнеров; отказ от рискованных проектов; страхование рисков; поиск гаранта. Методы локализации риска: создание венчурных предприятий; создание специальных структурных подразделений для выполнения рискованных проектов. Методы диссипации (распределения) риска: диверсификация видов деятельности и зон хозяйствования; диверсификация сбыта и поставок; диверсификация инвестиций;</p> <p>распределение ответственности между участниками производства;</p> <p>распределение риска во времени</p>
14	Управление как процесс коммуникаций	<p>Понятие информации</p> <p>Понятие, значение и классификация коммуникаций. Модели коммуникаций.</p> <p>Виды и способы коммуникации.</p> <p>Коммуникационные инструменты.</p> <p>Информационные поводы.</p> <p>Особенности межличностных коммуникаций. трудности в осуществлении межличностных коммуникаций. пути совершенствования межличностных коммуникаций.</p> <p>Значение организационных коммуникаций в функционировании организации. Формы и методы организационных коммуникаций. Электронные коммуникации. Сущность коммуникационной</p>

		политики организации. Основные принципы осуществления коммуникационной политики организации. Коммуникативное пространство.
15	Групповая динамика	Виды и характеристики групп. Формальные и неформальные группы в организации. Процесс формирования команды. Личность и группа. Межгрупповое взаимодействие в организации. Повышение эффективности деятельности групп.
16	Управление персоналом Руководство и лидерство	Сущность персонала организации. признаки персонала. структура персонала. Должность. Группы должностей. кадровый менеджмент. Современная концепция управления персоналом. Задачи кадровой службы. Формирование человеческого капитала. Принципы отбора кадров. Методы развития потенциала рабочей силы. Что такое карьера. Построение карьеры. Понятия лидерства и руководства. Стиль лидерства и элементы, его определяющие. Лидерские качества. Лидерское поведение. Ситуационное лидерство. Практическое применение теорий лидерства. Модели лидерства. Подходы к изучению и улучшению стиля руководства. Понятие власти и влияния. баланс власти. Формы власти и влияния. Харизма руководителя.
17	Внутриорганизационные конфликты	Понятие конфликта. Понятие инцидента. Основные функции конфликта. Традиционное и современные взгляды на конфликт. Конфликт как процесс разрешения противоречий. Типы конфликтов. Понятие организационного конфликта. Инструментальная роль организационного конфликта. Психологический и организационный уровень конфликтов. Отличия структурной и процессуальной моделей описания конфликта. Основные стадии и фазы развития конфликта. Сущность циклического развития конфликта на конфликтной стадии. Основные источники конфликтов в организации. Управление конфликтом. Правила, которыми следует руководствоваться при воздействии на конфликтную ситуацию.
18	Национальные модели менеджмента	Национальные особенности менеджмента. Разнообразие моделей менеджмента: американский, японский, европейский и др. Особенности американской системы менеджмента: причины формирования, принципы стратегического управления, модель организационного поведения американских менеджеров.

		<p>Особенности и причины формирования японской модели управления.</p> <p>Специфика корпоративной культуры и кадровой политики в японском менеджменте</p> <p>Общие черты американского и японского менеджмента.</p> <p>Исторические условия и предпосылки формирования европейской практики управления.</p> <p>Особенности российской модели управления.</p> <p>Интеграционные процессы в менеджменте.</p>
19	Технологии управления. Информационное обеспечение управления	<p>Функциональное разделение управленческого труда.</p> <p>Информационное обеспечение управления.</p> <p>Виды информации, используемой в аппарате управления.</p> <p>Информационно-аналитическая функция, планирование, организация, координация, регулирование, контроль, руководство как функции управления их понятие и особенности.</p> <p>Задачи информационного обеспечения управления</p> <p>Влияние новых информационных технологий на ИОУ.</p> <p>Информационно-аналитические центры органов исполнительной власти.</p>
20	Эффективность управления	<p>Понятия «эффективность», «производительность». «качество» - взаимосвязь и различия. Два вида эффективности- экономическая и социальная.</p> <p>Эффективность в широком смысле. Эффективность в узком смысле.</p> <p>Показатели эффективности управления. Обобщающие показатели. частные показатели эффективности управления. Сложности количественной оценки результатов управленческого труда.</p> <p>Система показателей расчета эффективности инвестиций.</p>

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1. Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Сущность управления менеджмента и	Опрос Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
2.	Значение менеджмента	Опрос Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
3.	Методологические основы управленческой науки	Опрос Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
4.	Эволюция управленческой мысли	Опрос, дискуссии, доклады Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
5.	Методы управления	Опрос, дискуссии, доклады, решение ситуационных задач, эссе Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
6.	Функции управления	Опрос, ситуационные задачи, дискуссии, доклады, эссе Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
7.	Процесс управления	Опрос, проблемно-аналитическое задание, эссе, ситуационные задачи, доклады Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
8.	Организация как объект управления	Опрос, темы проектов, вопросы к контрольной работе, эссе Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
9.	Структура организации	Опрос, проблемно-аналитическое задание, эссе Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
10.	Организационная культура	Опрос, дискуссии, доклады, эссе Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
11.	Понятие, сущность и свойства управленческих решений	Опрос, дискуссии, доклады, решение ситуационных задач, эссе Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
12.	Процесс и методы принятия	Опрос, дискуссии, доклады, решение ситуационных задач, эссе

	управленческих решений	Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
13.	Основы управления рисками	Опрос, дискуссии, доклады, решение ситуационных задач, эссе Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
14.	Управление как процесс коммуникаций	Опрос, дискуссии, доклады, решение ситуационных задач, эссе Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
15.	Групповая динамика	Опрос, дискуссии, доклады, решение ситуационных задач, эссе Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
16.	Управление персоналом. Руководство и лидерство	Опрос, дискуссии, доклады, решение ситуационных задач, эссе Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
17.	Внутриорганизационные конфликты	Опрос, дискуссии, доклады, решение ситуационных задач, эссе Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
18.	Национальные модели менеджмента	Опрос, дискуссии, доклады, решение ситуационных задач, эссе Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
19.	Технологии управления. Информационное обеспечение управления	Опрос, дискуссии, доклады, решение ситуационных задач, эссе Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
20.	Эффективность управления	Опрос, дискуссии, доклады, решение ситуационных задач, эссе Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.

7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1. Матрица ответственности.
2. Матрица отчетности.

3. Принципы построения системы контроля.
4. Основные ключевые понятия управления: управление, менеджмент, менеджер, субъект и объект управленческой деятельности.
5. Виды управления.
6. Управленец, менеджер, предприниматель.
7. Качества, присущие эффективному менеджеру

Типовые тесты

1. Что из перечисленного ниже не раскрывает сущность управления:

- а) осознанная целенаправленная деятельность человека, с помощью которой он упорядочивает и подчиняет своим интересам элементы внешней среды, общества, живой и неживой природы, техники;
- б) определенный тип взаимодействия, существующий между двумя субъектами, один из которых в этом взаимодействии находится в позиции субъекта управления, а второй – в позиции объекта управления;
- в) внедрение в сознание членов общества концепций его развития, формируемых различными политическими партиями;**
- г) функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их целей и программ?

2. Что такое менеджмент:

- а) Управление социально-экономической жизнью общества через различные институты;
- б) Производство товаров, ориентированное на рынок;
- в) Дело или занятие, которое является источником получения прибыли;
- г) Самостоятельный вид профессиональной деятельности по управлению социально-экономической системой (организацией) или её конкретной сферой?**

3. Что из перечисленного ниже обусловило возникновение практики управления:

- а) Разделение и кооперация труда;**
- б) Появление общения между людьми;
- в) Возникновение первобытнообщинного строя;
- г) Возникновение производства?

4. Как соотносятся между собой два понятия «управление» и «менеджмент» применительно к условиям организации:

- а) Понятие «управление» шире;
- б) Понятие «менеджмент» шире;
- в) Понятие «управление» значительно шире «менеджмента»;
- г) Эти понятия являются синонимами?**

5. Кто такой менеджер:

- а) Предприниматель;
- б) Бизнесмен;
- в) Высший орган управления;
- г) Руководящее должностное лицо, профессиональный управленец?**

6. Как исторически развивался менеджмент:

- а) По мере развития социально-экономической среды;**
- б) Революционным путем;

- в) Эволюционным путем;
- г) Нет правильно ответа?

7. Менеджеры какого уровня большую часть своего рабочего времени должны заниматься решением оперативных задач:

- а) Высшего уровня;
- б) Низового уровня;**
- в) Среднего уровня;
- г) Всех уровней?

8. Кем, прежде всего должен быть менеджер организации:

- а) Экономистом;
- б) Психологом;
- в) Специалистом-технологом;
- г) Специалистом по управлению?**

9. Что из перечисленного ниже не относится к научным школам управления:

- а) Школа научного управления;
- б) Классическая (административная) школа управления;
- в) Школа человеческих отношений;
- г) Школа А. Маслоу?**

10. Фредерик Тейлор возглавлял:

- а) Административную школу;
- б) Школу научного управления;**
- в) Математическую школу;
- г) Школу человеческих отношений.

11. Кто из перечисленных ниже ученых разработал 14 принципов менеджмента:

- а) Э. Мэйо;
- б) М. Вебер;
- в) А. Файоль;**
- г) Ф. Гилберт?

12. Общими функциями менеджмента являются:

- а) Планирование, координация, контроль;
- б) Планирование, организация, координация, мотивация и контроль;**
- в) Организация, мотивация, кооперация и контроль;
- г) Нет правильного варианта ответа.

13. Насколько применим зарубежный опыт менеджмента в России:

- а) Неприменим;
- б) Применим с адаптацией научных знаний и практического опыта;**
- в) Применим частично;
- г) Может быть применим после изучения конкретного опыта?

14. Какой из указанных ниже ученых является основателем школы научного управления:

- а) Э. Мейо;
- б) Ф. Тейлор;**
- в) А. Файоль;
- г) А. Маслоу;

д) М. Вебер?

15. Когда управление было признано наукой и самостоятельной областью исследования:

- а) В конце XV в.;
- б) В конце XVII – начале XVIII в.;
- в) В конце XIX – начале XX в.;**
- г) В середине XX в.

16. Какой из указанных ниже ученых внес наибольший вклад в развитие административной школы управления:

- а) П. Друкер;
- б) А. Файоль;**
- в) Э. Мэйо;
- г) МакКлелланд;
- д) Ф. Герцберг?

17. Кто является основателем школы человеческих отношений:

- а) М. Вебер;
- б) Э. Мейо;**
- в) П. Друкер;
- г) А. Маслоу?

18. Какая школа управления впервые стала официально учитывать человеческий фактор:

- а) Классическая школа управления;
- б) Школа научного управления;
- в) Школа человеческих отношений;**
- г) Школа человеческих резервов?

19. Какая из указанных ниже функций является первой в процессе управления:

- а) Организация;
- б) Мотивация;
- в) Планирование;**
- г) Координация;
- д) Контроль?

20. Главная идея ситуационного подхода в управлении заключается в том, что:

- а) Разделение труда необходимо осуществлять по функциональному принципу;
- б) Управление необходимо рассматривать как непрерывный процесс;
- в) Управленческое поведение должно быть разными в различных ситуациях;**
- г) Необходимо соблюдать подчинение индивидуальных интересов общим.

21. Сущность системного подхода в управлении заключается в том, что:

- а) Управление необходимо рассматривать как непрерывный процесс;
- б) Управленческое поведение должно быть разным в различных ситуациях;
- в) Необходимо соблюдать подчинение индивидуальных интересов общим;
- г) Организация рассматривается как открытая система, в которой все её части взаимосвязаны и изменение одной из них оказывает влияние на все остальные.**

22. К каким факторам среды относятся потребители продукции организации:

- а) К факторам внутренней среды;
- б) К факторам внутренней и внешней среды;

в) К факторам непосредственного окружения;

г) К факторам общего внешнего окружения?

23. Дерево целей – это:

а) Передача на нижние уровни управления задач и полномочий;

б) Средство распределения задач для достижения целей организации;

в) Обоснованные долгосрочные и краткосрочные цели;

г) Ранжированная по уровням совокупность целей, в которой выделены главная цель и подчиненные ей цели.

22. Что из указанного ниже не относится к требованиям при установке целей:

а) Конкретность;

б) Измеримость;

в) Приемлемость для организаций, выпускающих аналогичную продукцию;

г) Гибкость и достижимость?

23. Какого назначения функции координации в процессе управления:

а) Обеспечивать связь между подразделениями;

б) Распределять задачи и полномочия между органами;

в) Обеспечивать взаимодействие и согласованность подразделений и работников;

г) Формировать структуру управления?

24. Какие из указанных ниже характеристик организации не обязательно отражать в ее миссии:

а) Целевые ориентиры;

б) Философию организации;

в) Сферу деятельности;

г) Покупателей продукции;

д) Отличительные особенности?

25. Коммуникации в системе управления – это:

а) Коммуникабельность специалистов аппарата управления;

б) Деловые и межличностные связи в организации, сопровождающиеся процессом передачи информации от источника к получателю с целью изменения его знаний, установок или поведения;

в) Технические установки (средства) с сетью линий передачи управленческой информации;

г) Способ передачи распоряжений руководителя.

26. Какие формы власти вы знаете:

а) Единоличная, общественная, коллективная;

б) Полная, частичная, делегированная, персональная;

в) Обязательная, демократичная, общая, на уважении;

г) Законная (традиционная), экспертная, эталонная, на принуждении, на вознаграждении?

27. Планирование – это:

а) Процесс определения целей;

б) Стратегия достижения целей;

в) Процесс определения целей и путей их достижения;

г) Анализ внутренней и внешней среды организации.

28. Элементы внутренней среды организации – это:

а) Цели, задачи, структура, люди, технология, организационная культура;

- б) Поставщики, потребители, конкуренты, профсоюзы;
- в) Система стимулирования работников;
- г) Иерархия, дисциплина, порядок, права, обязанности, ответственность, стимулирование.

29. Под структурой управления организацией понимается:

- а) Упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов;
- б) Устойчивые отношения между подразделениями организации;
- в) Распределение задач и полномочий между подразделениями;
- г) **Упорядоченная совокупность органов, находящихся между собой в устойчивых отношениях и обеспечивающих функционирование и развитие организации.**

30. Какие из перечисленных направлений не относятся к предварительному контролю организации?

- а) **Анализ производственно-хозяйственной деятельности;**
- б) Проверка учредительных документов и управленческих решений;
- в) Оценка персонала;
- г) Оценка состояния материальных и финансовых ресурсов организации

31. Что из указанного ниже не характеризует миссию организации:

- а) предназначение организации в условиях постоянно меняющейся внешней среды;
- б) наиболее общая цель организации, представленная в общей форме и выражающая причину ее существования;
- в) долгосрочный план развития;
- г) **иерархия целей**

32. Что из указанного ниже не раскрывает сущность стратегии организации:

- а) деловая концепция организации на заданную стратегическую перспективу, представленная в виде долгосрочной программы действий;
- б) **наиболее общая цель организации;**
- в) программа действий, определяющая развитие организации и соответствующее ей управление;
- г) обобщенная модель долгосрочных действий организации, которые ей необходимо осуществить для достижения целей?

33. Что из указанного ниже не относится к эталонным стратегиям развития бизнеса:

- а) интегрированный рост;
- б) концентрированный рост;
- в) сокращение;
- г) **долгосрочная программа действий;**
- д) дифференцированный рост

Типовые вопросы к контрольным работам

1. Управление как наука и искусство.
2. Основной категориальный аппарат теории управления и его характеристика.
3. Эволюция управленческой мысли в XX в.
4. Развитие управленческой мысли в России.
5. Виды управленческих отношений и их характеристика.
6. Система управления организации: структура и общая характеристика ее основных элементов.
7. Законы и принципы управления
8. Виды и уровни управления

Типовые проблемно-аналитические задания

1. Ознакомление с методами изучения стиля и направленности деятельности менеджера.

Оснащение. Опросник Блейка – Мутона. Опросник для определения ролевой направленности деятельности менеджера. Опросник для определения стиля руководства. Тест «Степень развития административных или лидерских способностей».

Порядок работы.

1. Оценить характерный для вас стиль деятельности менеджера по опроснику Блейка-Мутона.
2. Определить ролевую направленность деятельности менеджера.
3. Определить, характерный для вас стиль руководства по методике определения стиля руководства трудовым коллективом.
4. Определить степень развитости администраторских и лидерских способностей.

Итог работы: Описание характерного для студента стиля руководства и лидерства.

2. Раскройте сущность следующих вопросов:

1. Как вы охарактеризуете сущность и виды управления? Проанализируйте, каковы различия в понятиях «управление» и «менеджмент»?
2. Что изучает дисциплина «Теория управления». Чем отличается управление как особый вид деятельности от соответствующей ему учебной дисциплины?
3. Раскройте сущность организации.

Согласны ли вы с утверждением, что менеджмент предназначен для сохранения целостности организации? Если да, то в чем это выражается?

4. Какие качества, присущие современному эффективному менеджеру, вы знаете?

В чем различия между менеджером и предпринимателем?

5. Объясните, как соотносятся между собой понятия «управление» и «менеджмент» применительно к условиям организации:

- д) Понятие «управление» шире;
- е) Понятие «менеджмент» шире;
- ж) Понятие «управление» значительно шире «менеджмента»;
- з) Эти понятия являются синонимами?

Практическое задание

1. Проанализируйте исторические тенденции развития управленческой деятельности. Работу оформите в виде эссе.

Темы исследовательских, информационных, творческих проектов

Подготовка исследовательских проектов по темам:

1. Применение методов управления в практике управления предприятием
2. Стандарты в управлении и менеджменте.
3. Международные и российские стандарты в управлении. Нормативы, стандарты, организационные и операционные.
4. Роль руководителя, функции, личностные характеристики.
5. Организационная структура управления.
6. Особенности становления и развития российского менеджмента
7. Роль менеджеров в инновационной деятельности.
8. Управление нововведениями как фактор развития теории менеджмента
9. Сравнительный анализ моделей менеджмента: американской, японской и российской.
10. Сравнительный анализ моделей менеджмента: европейской и российской.

Информационный проект

Подготовьте информационный проект (презентацию) по теме:

Подготовьте информационный проект (презентацию) по теме – «Управление коммуникациями в современной организации»

Творческое задание (с элементами эссе)

Напишите эссе по теме:

1. Управление в жизни человека.
2. Личный опыт управления.
3. Значение науки управления в реализации «проектов века».
4. Управление и менеджмент в доисторические времена.
5. Автоматизация управления в будущем.
6. Составьте этический кодекс менеджеров среднего звена
7. Напишите эссе на тему «Я - топ менеджер в современной российской компании»
8. Напишите эссе на тему «Роль конфликта в управленческой деятельности: его сущность, место и роль».

Типовые задания к интерактивным занятиям

Кейс

Некто X, незаменимый на посту незаменимый на посту начальника отдела, но не подходящий для продвижения выше. Под его началом, однако, работает некий Y, отличный работник, из тех, кто “далеко пойдет” – только куда? Он не может подняться по служебной лестнице в обход X – ему просто не найдется работы, даже если компания позволит ему нарушить субординацию и “перескочить” через голову шефа. Чтобы не лишать Y перспективы, руководство повышает X в должности и назначает его особым советником при менеджере по производству, вменив ему в обязанность контроль за поставкой инструментов. Y же становится менеджером завода. Но у X достаточно опыта, чтобы найти себе занятие на новой должности; вскоре в его офис начинает поступать лавина корреспонденции. После того как он наконец уходит на пенсию, приходится брать нового многообещающего молодого сотрудника – Y II, чтобы он навел порядок в оставшихся после X делах. Поскольку это действительно толковый молодой человек, он довольно быстро превращает в настоящую работу то, что изначально было ничем иным, как простым способом решить проблему кадров. И когда возникает необходимость что-то сделать для следующего “X” (а таких сотрудников, как это ни печально, всегда с избытком), приходится создавать новую должность; на этот раз изобретается пост “координатора”. И вот в компании уже два новых уровня, и оба вскоре становятся “важными”, а со временем еще и освященными традицией.

Задание:

Как бы вы сформулировали суть управленческой проблемы? Какие рекомендации вы могли бы дать на основании этой информации? Предложите альтернативные варианты решения проблемы.

Вопросы к зачёту

1. Функция организации: подфункции, их взаимосвязь и особенности реализации
2. Управление проектами
3. Управление брендом
4. Креативный менеджмент
5. Планирование в менеджменте
6. Организация управленческого учета (цель и задачи)
7. Управление производством
8. Анализ внутренней (внешней) среды организации
9. Системный подход в управлении проектами

10. Системная динамика в управлении проектами
11. Финансовое моделирование проекта
12. Сравнительный анализ стандартов управления проектами
13. Ценностно-ориентированное управление проектами в компании
14. Оценка зрелости управления проектами и стратегии ее повышения в компании
15. Разработка системы стратегического управления проектами в компании
16. Математические модели управления портфелем проектов
17. Методология управления портфелем проектов
18. Модели селекции проектов
19. Управление трансформационными программами в компании
20. Гибкие (Agile) методологии управления проектами
21. Корпоративные системы управления проектами
22. Использование теории ограничений в управлении проектами
23. Анализ практики управления портфелем проектов на предприятиях;
24. Управление рисками проекта, программы и портфеля проектов;
25. Условия эффективности лидерства руководителя проекта и его команды
26. Причины возникновения и последствия конфликтов в проектах
27. Профессионально-важные качества проектного менеджера
28. Исследование методов оценки бизнеса
29. Инструменты и методы управления рисками проекта
30. Управление рисками проекта: теория и практика
31. Методы учета риска при оценке экономической эффективности инвестиций
32. Реальные опционы как инструмент оценки и управления инвестиционными проектами
33. Особенности управления проектами/ портфелями проектов в ... отрасли
34. Освоенный объем в управлении проектами. Проблемы освоенного объема
35. Организационные особенности реализации крупных проектов на территории РФ
36. Функционально-целевой подход в управлении проектами и портфелями проектов компании
37. Использование метода анализа иерархий в задачах ранжирования проектов компании
38. Проблемы управления проектами в российских компаниях
39. Применение стандартных методов и средств управления проектами при реализации проектов в одной из областей бизнеса.
40. Анализ успешного применения методов и инструментов управления проектами при реализации проекта

Реализация программы с применением ДОТ:

Типовые ситуационные задачи

Задание 1.

Цель задания: систематизировать теоретические знания в области различных направлений менеджмента.

Содержание задания: заполните следующую таблицу, изложив в ней различные школы и направления в менеджменте в хронологической последовательности.

№	Школа или направление в менеджменте	Годы возникновения	Основные представители	Основные достижения	Основные недостатки	Степень использования научных достижений прошлых лет в современных условиях

1	Классическая школа	1911	Ф. Тейлор, Х. Эмерсон, Г. Форд и др.	Внедрение НОТ Разработка принципов управления Создания цехового управления Возникновение институтов мастеров	Слабо учитывался человеческий фактор	Используется НОТ, принципы управления

Задание 2.

Составить приказ о введении новой системы материального стимулирования работников предприятия на основе изучения показателей хозяйственной деятельности предприятия и штатного расписания, а также двух различных проектов методик стимулирования работников предприятия. Исходные данные предприятия приведены в таблицах.

Основные показатели работы предприятия в I и II кварталах

Наименование показателя	I квартал	II квартал
Товарооборот, тыс. руб.	1125	1192
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	90	90
Фонд оплаты труда в % к товарообороту, %	8	7.5
Валовой доход, тыс. руб.	326	346
Издержки, тыс. руб.	382	405
Убыток, тыс. руб.	56	59

Типовые проблемные задачи

Задание 1.

Диагностика организационной структуры предприятия.

Выполнить диагностику организационной структуры предприятия по данным таблицы. Выбрать тип организационной структуры предприятия с помощью матрицы при таких условиях: минимальный размер прибыли – 2 млн. ден. ед., очень хорошо – 6 баллов, хорошо – 4 балла, удовлетворительно – 2 балла, достаточно – 0 баллов.

Исходные данные для диагностики организационной структуры предприятия:

Тип организационной структуры						
Коэффициент значимости			1,4	1,2	1,3	1,1
Существующая	5290	3930	Уд.	Дост.	Дост.	Уд.
Функциональная	8360	5620	Уд.	Хор.	Хор.	Дост.
Линейная	8830	6940	Дост.	Хор.	Уд.	Уд.
Региональная	6250	4810	Хор.	Уд.	Уд.	Дост.
Матричная	6670	4500	Дост.	Хор.	Хор.	Хор.
Дивизиональная	8800	5720	Уд.	Уд.	Хор.	Дост.

Продуктовая	6610	4670	Дост.	Хор.	Уд.	Дост.
-------------	------	------	-------	------	-----	-------

Задание 2.

Определите стиль руководства.

1) Для определения возможного вашего стиля работы в качестве руководителя предлагается несколько ситуаций производственного, экономического и социального характера и варианты их решения. За последнее время результаты работы руководимого вами коллектива ухудшились по причинам как объективного, так и субъективного характера.

Ваши действия:

- а) выжидаете, рассчитывая, что ситуация исправиться сама;
- б) определяете направление перемен и заставляете подчиненных выполнять их;
- в) на собрании коллектива выслушиваете предложения по улучшению деятельности и на их основе принимаете решение.

2) В связи с сокращением объема производства необходимо сократить штат работников.

Ваши действия:

- а) выносите на обсуждение коллектива и принимаете решение после того, как подчиненные выскажутся;
- б) принимаете решение о сокращении штатов и конкретных работников единолично;
- в) передаете решение общественным организациям и самому коллективу.

3) Вас назначили руководителем коллектива и поставили задачу повысить эффективность деятельности данного коллектива.

Ваши действия:

- а) уточняете ответственность и задания каждого работника и начинаете строго контролировать их работу;
- б) ничего не предпримете, так как считаете, что задача всем понятна и работники сами сделают все необходимое для повышения эффективности своей работы;
- в) сложившуюся ситуацию обсудите, примите решение.

Типовые тесты

1. Такие показатели эффективности, как производительность труда, материалоемкость, фондоотдача основных производственных фондов, оборачиваемость оборотных средств условно можно объединить в группу:

- a. локальных показателей
- b. показателей, характеризующих эффективность аппарата управления
- c. обобщающих показателей.

2. Управляющая система должна проводить исследование внешних и внутренних условий для управляемой системы и цели функционирования управляемой системы.

- a. Неверно
- b. Верно

3. Экономический эффект – это вид эффекта, который измеряется в денежных или натуральных измерителях.

- a. Неверно
- b. Верно

4. Показателем социальной эффективности управления является наличие научно-технического уровня управления.

- a. Неверно
- b. Верно

5. Наиболее часто менеджмент рассматривается как умение добиваться поставленных целей, направляя труд, интеллект, мотивы поведения людей, работающих в организации.
- Неверно
 - Верно
6. Показатель, характеризующий эффективность деятельности персонала, не является показателем экономической эффективности.
- Верно
 - Неверно
7. Управляющая система должна осуществлять организацию воздействий субъекта управления на объект управления.
- Неверно
 - Верно
8. Показатель эффективности использования материальных ресурсов не является показателем экономической эффективности.
- Верно
 - Неверно
9. Одним из первых дал характеристику управления как особой сферы деятельности
- Аристотель
 - Платон
 - Сократ
10. Показателем социальной эффективности управления является формирование организационной ...
- структуры
 - культуры
11. Важнейшими направлениями повышения эффективности использования основных фондов являются повышение сменности работы предприятия, сокращение потерь рабочего времени оборудования и др.
- коэффициента
 - уровня
12. Показатель эффективности капитальных вложений не является показателем экономической эффективности.
- Верно
 - Неверно
13. На каждом предприятии необходимо определить показатель, позволяющий оценить эффективность работы предприятия в целом.
- Неверно
 - Верно
14. Такие показатели эффективности, как стратегическая эффективность управления и своевременность принятия и осуществления управленческих решений, можно объединить в группу
- обобщающих показателей
 - показателей, характеризующих эффективность аппарата управления
 - локальных показателей.

15 Впервые сформулировал принципы ведения хозяйства

- a. Аристотель
- b. Сократ
- c. Платон.

7.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. Задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. Задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2. Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «хорошо» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции.

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если не выполнены никакие требования.

3. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «не выполнено» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4. Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«выполнено»* ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«не выполнено»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

6. Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7. Информационный проект (презентация):

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8. Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения. Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной

действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос.

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий.

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий.

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий.

10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и, по существу, излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная учебная литература

1. Короткий С.В. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие / С.В. Короткий. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 225 с. — 978-5-4487-0134-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72358.html>

2. Крайнюченко И.В. Теория и практика решений. Междисциплинарный аспект [Электронный ресурс]: учебник / И.В. Крайнюченко, В.П. Попов. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 157 с. — 978-5-4486-0135-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/70782.html>

3. Войтина Ю.М. Теория организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю.М. Войтина. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — 978-5-4486-0457-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79817.html>

8.2 Дополнительная учебная литература:

1. Антикризисное управление. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / В.Я. Захаров [и др.]. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 304 с. — 978-5-238-01513-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71189.html>

2. Сатаева Д.М. Система менеджмента качества: управление документированной информацией [Электронный ресурс] : учебное пособие / Д.М. Сатаева. — Электрон.

текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 108 с. — 978-5-4487-0295-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76991.html>

3. Теория менеджмента. История управленческой мысли. Теория организации [Электронный ресурс]: методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент в инвестиционно-строительной сфере» /. — Электрон. текстовые данные. — М.: МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, 2018. — 47 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76393.html>

8. 3. Периодические издания

Территория науки

<http://www.iprbookshop.ru/41222.html>

Ученые записки ИМЭИ

<http://www.iprbookshop.ru/44321.html>

Актуальные вопросы современной науки

<http://www.iprbookshop.ru/45755.html>

Евразийский вестник гуманитарных исследований

<http://www.iprbookshop.ru/45763.html>

Управление в современных системах

<http://www.iprbookshop.ru/80256.html>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
2. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <http://school-collection.edu.ru/>
3. www.elibrary.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека.
4. КонсультантПлюс

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

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайнрежиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. Работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. Внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. Выполнение самостоятельных практических работ;
4. Подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Microsoft Windows Server;
2. Семейство ОС Microsoft Windows;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);
6. Электронная информационно-образовательная система ММУ: <https://elearn.mmu.ru/>

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1. Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

Для ДОТ:

Учебная аудитория для проведения всех видов занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, в том числе для занятий лекционного типа, семинарского типа; для проведения лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций; для осуществления текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; для выполнения курсового проектирования (курсовых работ).

Ауд. 520а (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, 9/7 Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3, Вебинарная 4, Вебинарная 5, Вебинарная 6, Вебинарная 7, Вебинарная 8, Вебинарная 9, Вебинарная 10)

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;

- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;

- наушники;

- вебкамеры;

- колонки;

- микрофоны.

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские

(практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайнрежиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. 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.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

«Основы менеджмента»

<i>Направление подготовки</i>	Реклама и связи с общественностью
<i>Код</i>	42.03.01
<i>Направленность (профиль)</i>	Рекламные и маркетинговые коммуникации, PR
<i>Квалификация выпускника</i>	Бакалавр

1.Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Общепрофессиональные	-	ОПК-2
Общепрофессиональные	-	ОПК-5

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ОПК-2	Способен учитывать тенденции развития общественных и государственных институтов для их разностороннего освещения в создаваемых медиатекстах и (или) медиапродуктах, и (или) коммуникационных продуктах	<p>ОПК 2.1. Понимает сложную систему и взаимосвязь общественных и государственных институтов, механизмы их функционирования в социуме</p> <p>ОПК-2.2. Принимает во внимание основные тенденции развития общественных и государственных институтов при создании текстов рекламы и связей с общественностью и/или коммуникационных продуктов</p> <p>ОПК-2.3. Выбирает каналы и способы освещения тенденций развития общественных и государственных институтов в создаваемых коммуникационных продуктах</p>
ОПК-5	Способен учитывать в профессиональной деятельности тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования	<p>ОПК-5.1 Учитывает политические, экономические факторы на глобальном, национальном и региональном уровнях</p> <p>ОПК-5.2 Определяет специфику коммуникационных процессов и механизмов функционирования конкретной медиакоммуникационной системы при осуществлении своих профессиональных действий в сфере рекламы и связей с общественностью</p> <p>ОПК-5.3 Определяет тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира</p> <p>ОПК 5.4 Принимает во внимание этические нормы, регулирующие развитие различных медиакоммуникационных систем</p>

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ОПК-2		
	-теорию и историю развития общественных и государственных институтов, механизмы их функционирования и тенденции развития -концепции коммуникации как процесса и структуры -все виды субъектов коммуникации -особенности политических и социальных коммуникаций	-анализировать тенденции развития общественных институтов при создании коммуникационного продукта -составлять концепции и планы публичных коммуникаций -применять комплексные технологии в синтетических видах коммуникаций -выстраивать процессы межкультурных коммуникаций	-навыками исследования тенденций развития общественных институтов и артикуляции актуальных запросов в создаваемых коммуникационных продуктах -социально-коммуникативными методами анализа коммуникативного пространства; -методами коммуникации в кросс-культурном пространстве
Код компетенции	ОПК-5		
	Знать: -систему факторов и норм, регулирующих развитие разных медиакоммуникационных систем на глобальном, национальном и региональном уровнях -законы функционирования медиарынка, основные проблемы, их взаимосвязь с социальными процессами	Уметь: -исполнять профессиональные действия с учетом закономерностей коммуникационных процессов и механизмов функционирования конкретной медиакоммуникационной системы -организовывать и контролировать выполнение плана коммуникаций	Владеть: -навыками определения тенденций развития медиакоммуникационных систем -социально-коммуникативными методами анализа коммуникативного пространства

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

В качестве критериев освоения компетенций используются знания, умения, навыки.

Критерии оценки знаний студентов (пороговый уровень сформированности компетенции)

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связи теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов (пороговый уровень формирования компетенции):

Типовые вопросы к семинарам

1. Матрица ответственности.
2. Матрица отчетности.
3. Принципы построения системы контроля.
4. Основные ключевые понятия управления: управление, менеджмент, менеджер, субъект и

объект управленческой деятельности.

5. Виды управления.
6. Управленец, менеджер, предприниматель.
7. Качества, присущие эффективному менеджеру

Типовые тесты

1. Что из перечисленного ниже не раскрывает сущность управления:

- д) осознанная целенаправленная деятельность человека, с помощью которой он упорядочивает и подчиняет своим интересам элементы внешней среды, общества, живой и неживой природы, техники;
- е) определенный тип взаимодействия, существующий между двумя субъектами, один из которых в этом взаимодействии находится в позиции субъекта управления, а второй – в позиции объекта управления;
- ж) внедрение в сознание членов общества концепций его развития, формируемых различными политическими партиями;**
- з) функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их целей и программ?

2. Что такое менеджмент:

- д) Управление социально-экономической жизнью общества через различные институты;
- е) Производство товаров, ориентированное на рынок;
- ж) Дело или занятие, которое является источником получения прибыли;
- з) Самостоятельный вид профессиональной деятельности по управлению социально-экономической системой (организацией) или её конкретной сферой?**

3. Что из перечисленного ниже обусловило возникновение практики управления:

- д) **Разделение и кооперация труда;**
- е) Появление общения между людьми;
- ж) Возникновение первобытно-общинного строя;
- з) Возникновение производства?

4. Как соотносятся между собой два понятия «управление» и «менеджмент» применительно к условиям организации:

- и) Понятие «управление» шире;
- к) Понятие «менеджмент» шире;
- л) Понятие «управление» значительно шире «менеджмента»;
- м) Эти понятия являются синонимами?**

5. Кто такой менеджер:

- д) Предприниматель;
- е) Бизнесмен;
- ж) Высший орган управления;
- з) Руководящее должностное лицо, профессиональный управленец?**

6. Как исторически развивался менеджмент:

- д) **По мере развития социально-экономической среды;**
- е) Революционным путем;
- ж) Эволюционным путем;
- з) Нет правильно ответа?

7. Менеджеры какого уровня большую часть своего рабочего времени должны заниматься решением оперативных задач:

- д) Высшего уровня;
- е) Низового уровня;**
- ж) Среднего уровня;
- з) Всех уровней?

8. Кем, прежде всего должен быть менеджер организации:

- д) Экономистом;
- е) Психологом;
- ж) Специалистом-технологом;
- з) Специалистом по управлению?**

9. Что из перечисленного ниже не относится к научным школам управления:

- д) Школа научного управления;
- е) Классическая (административная) школа управления;
- ж) Школа человеческих отношений;
- з) Школа А. Маслоу?**

10. Фредерик Тейлор возглавлял:

- д) Административную школу;
- е) Школу научного управления;**
- ж) Математическую школу;
- з) Школу человеческих отношений.

11. Кто из перечисленных ниже ученых разработал 14 принципов менеджмента:

- д) Э. Мэйо;
- е) М. Вебер;
- ж) А. Файоль;**
- з) Ф. Гилберт?

12. Общими функциями менеджмента являются:

- д) Планирование, координация, контроль;
- е) Планирование, организация, координация, мотивация и контроль;**
- ж) Организация, мотивация, кооперация и контроль;
- з) Нет правильного варианта ответа.

13. Насколько применим зарубежный опыт менеджмента в России:

- д) Неприменим;
- е) Применим с адаптацией научных знаний и практического опыта;**
- ж) Применим частично;
- з) Может быть применим после изучения конкретного опыта?

14. Какой из указанных ниже ученых является основателем школы научного управления:

- е) Э. Мейо;
- ж) Ф. Тейлор;**
- з) А. Файоль;
- и) А. Маслоу;
- к) М. Вебер?

15. Когда управление было признано наукой и самостоятельной областью исследования:

- д) В конце XV в.;
- е) В конце XVII – начале XVIII в.;
- ж) В конце XIX – начале XX в.;**
- з) В середине XX в.

16. Какой из указанных ниже ученых внес наибольший вклад в развитие административной школы управления:

- е) П. Друкер;
- ж) А. Файоль;**
- з) Э. Мэйо;
- и) МакКлелланд;
- к) Ф. Герцберг?

17. Кто является основателем школы человеческих отношений:

- д) М. Вебер;
- е) Э. Мейо;**
- ж) П. Друкер;
- з) А. Маслоу?

18. Какая школа управления впервые стала официально учитывать человеческий фактор:

- д) Классическая школа управления;
- е) Школа научного управления;
- ж) Школа человеческих отношений;**
- з) Школа человеческих резервов?

19. Какая из указанных ниже функций является первой в процессе управления:

- е) Организация;
- ж) Мотивация;
- з) Планирование;**
- и) Координация;
- к) Контроль?

20. Главная идея ситуационного подхода в управлении заключается в том, что:

- д) Разделение труда необходимо осуществлять по функциональному принципу;
- е) Управление необходимо рассматривать как непрерывный процесс;
- ж) Управленческое поведение должно быть разными в различных ситуациях;**
- з) Необходимо соблюдать подчинение индивидуальных интересов общим.

21. Сущность системного подхода в управлении заключается в том, что:

- д) Управление необходимо рассматривать как непрерывный процесс;
- е) Управленческое поведение должно быть разным в различных ситуациях;
- ж) Необходимо соблюдать подчинение индивидуальных интересов общим;
- з) Организация рассматривается как открытая система, в которой все её части взаимосвязаны и изменение одной из них оказывает влияние на все остальные.**

22. К каким факторам среды относятся потребители продукции организации:

- д) К факторам внутренней среды;
- е) К факторам внутренней и внешней среды;
- ж) К факторам непосредственного окружения;**

з) К факторам общего внешнего окружения?

23. Дерево целей – это:

д) Передача на нижние уровни управления задач и полномочий;

е) Средство распределения задач для достижения целей организации;

ж) Обоснованные долгосрочные и краткосрочные цели;

з) **Ранжированная по уровням совокупность целей, в которой выделены главная цель и подчиненные ей цели.**

22. Что из указанного ниже не относится к требованиям при установке целей:

д) Конкретность;

е) Измеримость;

ж) **Приемлемость для организаций, выпускающих аналогичную продукцию;**

з) Гибкость и достижимость?

23. Какого назначения функция координации в процессе управления:

д) **Обеспечивать связь между подразделениями;**

е) Распределять задачи и полномочия между органами;

ж) Обеспечивать взаимодействие и согласованность подразделений и работников;

з) Формировать структуру управления?

24. Какие из указанных ниже характеристик организации не обязательно отражать в ее миссии:

е) Целевые ориентиры;

ж) Философию организации;

з) Сферу деятельности;

и) **Покупателей продукции;**

к) Отличительные особенности?

25. Коммуникации в системе управления – это:

д) Коммуникабельность специалистов аппарата управления;

е) **Деловые и межличностные связи в организации, сопровождающиеся процессом передачи информации от источника к получателю с целью изменения его знаний, установок или поведения;**

ж) Технические установки (средства) с сетью линий передачи управленческой информации;

з) Способ передачи распоряжений руководителя.

26. Какие формы власти вы знаете:

д) Единоличная, общественная, коллективная;

е) Полная, частичная, делегированная, персональная;

ж) Обязательная, демократичная, общая, на уважении;

з) **Законная (традиционная), экспертная, эталонная, на принуждении, на вознаграждении?**

27. Планирование – это:

д) Процесс определения целей;

е) Стратегия достижения целей;

ж) **Процесс определения целей и путей их достижения;**

з) Анализ внутренней и внешней среды организации.

28. Элементы внутренней среды организации – это:

д) **Цели, задачи, структура, люди, технология, организационная культура;**

- е) Поставщики, потребители, конкуренты, профсоюзы;
- ж) Система стимулирования работников;
- з) Иерархия, дисциплина, порядок, права, обязанности, ответственность, стимулирование.

29. Под структурой управления организацией понимается:

- д) Упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов;
- е) Устойчивые отношения между подразделениями организации;
- ж) Распределение задач и полномочий между подразделениями;
- з) **Упорядоченная совокупность органов, находящихся между собой в устойчивых отношениях и обеспечивающих функционирование и развитие организации.**

30. Какие из перечисленных направлений не относятся к предварительному контролю организации?

- д) **Анализ производственно-хозяйственной деятельности;**
- е) Проверка учредительных документов и управленческих решений;
- ж) Оценка персонала;
- з) Оценка состояния материальных и финансовых ресурсов организации

31. Что из указанного ниже не характеризует миссию организации:

- д) предназначение организации в условиях постоянно меняющейся внешней среды;
- е) наиболее общая цель организации, представленная в общей форме и выражающая причину ее существования;
- ж) долгосрочный план развития;
- з) **иерархия целей**

32. Что из указанного ниже не раскрывает сущность стратегии организации:

- д) деловая концепция организации на заданную стратегическую перспективу, представленная в виде долгосрочной программы действий;
- е) **наиболее общая цель организации;**
- ж) программа действий, определяющая развитие организации и соответствующее ей управление;
- з) обобщенная модель долгосрочных действий организации, которые ей необходимо осуществить для достижения целей?

33. Что из указанного ниже не относится к эталонным стратегиям развития бизнеса:

- е) интегрированный рост;
- ж) концентрированный рост;
- з) сокращение;
- и) **долгосрочная программа действий;**
- к) дифференцированный рост

Типовые вопросы к контрольным работам

1. Управление как наука и искусство.
2. Основной категориальный аппарат теории управления и его характеристика.
3. Эволюция управленческой мысли в XX в.
4. Развитие управленческой мысли в России.
5. Виды управленческих отношений и их характеристика.
6. Система управления организации: структура и общая характеристика ее основных элементов.
7. Законы и принципы управления
8. Виды и уровни управления

Задания для проверки умений и навыков применения студентами теоретических знаний при решении широкого круга проблемно-аналитических и практических учебно-профессиональных задач, типовых задач (продвинутой и повышенной уровень формирования компетенции):

Типовые проблемно-аналитические задания

1. Ознакомление с методами изучения стиля и направленности деятельности менеджера. Оснащение. Опросник Блейка – Мутона. Опросник для определения ролевой направленности деятельности менеджера. Опросник для определения стиля руководства. Тест «Степень развития административных или лидерских способностей».

Порядок работы.

1. Оценить характерный для вас стиль деятельности менеджера по опроснику Блейка-Мутона.
2. Определить ролевую направленность деятельности менеджера.
3. Определить, характерный для вас стиль руководства по методике определения стиля руководства трудовым коллективом.
4. Определить степень развитости администраторских и лидерских способностей.

Итог работы: Описание характерного для студента стиля руководства и лидерства.

2. Раскройте сущность следующих вопросов:

1. Как вы охарактеризуете сущность и виды управления? Проанализируйте, каковы различия в понятиях «управление» и «менеджмент»?

2. Что изучает дисциплина «Теория управления». Чем отличается управление как особый вид деятельности от соответствующей ему учебной дисциплины?

3. Раскройте сущность организации.

Согласны ли вы с утверждением, что менеджмент предназначен для сохранения целостности организации? Если да, то в чем это выражается?

4. Какие качества, присущие современному эффективному менеджеру, вы знаете?

В чем различия между менеджером и предпринимателем?

5. Объясните, как соотносятся между собой понятия «управление» и «менеджмент» применительно к условиям организации:

- а) Понятие «управление» шире;
- б) Понятие «менеджмент» шире;
- в) Понятие «управление» значительно шире «менеджмента»;
- г) Эти понятия являются синонимами?

Практическое задание

1. Проанализируйте исторические тенденции развития управленческой деятельности. Работу оформите в виде эссе.

Темы исследовательских, информационных, творческих проектов

Подготовка исследовательских проектов по темам:

1. Применение методов управления в практике управления предприятием
2. Стандарты в управлении и менеджменте.
3. Международные и российские стандарты в управлении. Нормативы, стандарты, организационные и операционные.
4. Роль руководителя, функции, личностные характеристики.
5. Организационная структура управления.
6. Особенности становления и развития российского менеджмента
7. Роль менеджеров в инновационной деятельности.

8. Управление нововведениями как фактор развития теории менеджмента
9. Сравнительный анализ моделей менеджмента: американской, японской и российской.
10. Сравнительный анализ моделей менеджмента: европейской и российской.

Информационный проект

Подготовьте информационный проект (презентацию) по теме:

Подготовьте информационный проект (презентацию) по теме – «Управление коммуникациями в современной организации»

Творческое задание (с элементами эссе)

Напишите эссе по теме:

1. Управление в жизни человека.
2. Личный опыт управления.
3. Значение науки управления в реализации «проектов века».
4. Управление и менеджмент в доисторические времена.
5. Автоматизация управления в будущем.
6. Составьте этический кодекс менеджеров среднего звена
7. Напишите эссе на тему «Я - топ менеджер в современной российской компании»
8. Напишите эссе на тему «Роль конфликта в управленческой деятельности: его сущность, место и роль».

Типовые задания к интерактивным занятиям

Кейс

Некто X, незаменимый на посту незаменимый на посту начальника отдела, но не подходящий для продвижения выше. Под его началом, однако, работает некий Y, отличный работник, из тех, кто “далеко пойдет” – только куда? Он не может подняться по служебной лестнице в обход X – ему просто не найдется работы, даже если компания позволит ему нарушить субординацию и “перескочить” через голову шефа. Чтобы не лишать Y перспективы, руководство повышает X в должности и назначает его особым советником при менеджере по производству, вменив ему в обязанность контроль за поставкой инструментов. Y же становится менеджером завода. Но у X достаточно опыта, чтобы найти себе занятие на новой должности; вскоре в его офис начинает поступать лавина корреспонденции. После того как он наконец уходит на пенсию, приходится брать нового многообещающего молодого сотрудника – Y II, чтобы он навел порядок в оставшихся после X делах. Поскольку это действительно толковый молодой человек, он довольно быстро превращает в настоящую работу то, что изначально было ничем иным, как простым способом решить проблему кадров. И когда возникает необходимость что-то сделать для следующего “X” (а таких сотрудников, как это ни печально, всегда с избытком), приходится создавать новую должность; на этот раз изобретается пост “координатора”. И вот в компании уже два новых уровня, и оба вскоре становятся “важными”, а со временем еще и освященными традицией.

Задание:

Как бы вы сформулировали суть управленческой проблемы? Какие рекомендации вы могли бы дать на основании этой информации? Предложите альтернативные варианты решения проблемы.

Примерный перечень вопросов к промежуточной аттестации:

1. Функция организации: подфункции, их взаимосвязь и особенности реализации
2. Управление проектами
3. Управление брендом
4. Креативный менеджмент
5. Планирование в менеджменте
6. Организация управленческого учета (цель и задачи)

7. Управление производством
8. Анализ внутренней (внешней) среды организации
9. Системный подход в управлении проектами
10. Системная динамика в управлении проектами
11. Финансовое моделирование проекта
12. Сравнительный анализ стандартов управления проектами
13. Ценностно-ориентированное управление проектами в компании
14. Оценка зрелости управления проектами и стратегии ее повышения в компании
15. Разработка системы стратегического управления проектами в компании
16. Математические модели управления портфелем проектов
17. Методология управления портфелем проектов
18. Модели селекции проектов
19. Управление трансформационными программами в компании
20. Гибкие (Agile) методологии управления проектами
21. Корпоративные системы управления проектами
22. Использование теории ограничений в управлении проектами
23. Анализ практики управления портфелем проектов на предприятиях;
24. Управление рисками проекта, программы и портфеля проектов;
25. Условия эффективности лидерства руководителя проекта и его команды
26. Причины возникновения и последствия конфликтов в проектах
27. Профессионально-важные качества проектного менеджера
28. Исследование методов оценки бизнеса
29. Инструменты и методы управления рисками проекта
30. Управление рисками проекта: теория и практика
31. Методы учета риска при оценке экономической эффективности инвестиций
32. Реальные опционы как инструмент оценки и управления инвестиционными проектами
33. Особенности управления проектами/ портфелями проектов в ... отрасли
34. Освоенный объем в управлении проектами. Проблемы освоенного объема
35. Организационные особенности реализации крупных проектов на территории РФ
36. Функционально-целевой подход в управлении проектами и портфелями проектов компании
37. Использование метода анализа иерархий в задачах ранжирования проектов компании
38. Проблемы управления проектами в российских компаниях
39. Применение стандартных методов и средств управления проектами при реализации проектов в одной из областей бизнеса.
40. Анализ успешного применения методов и инструментов управления проектами при реализации проекта

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций (знаний, умений, владений)

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся. Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированной оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации. Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- экзамен.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время. Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

Решение заданий (кейс-методы)

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся. Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременным разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.