

Автономная некоммерческая организация  
высшего образования  
«Российская академия предпринимательства»  
(АНО ВО «РАП»)



УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
Е.Е. Ермакова  
2016 г.

**Кафедра:** Экономическая теория, мировая экономика, менеджмент и предпринимательство  
(название кафедры)

**Авторы:** Репкина О.Б., д.э.н., доцент  
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ**

(наименование учебной дисциплины)

**Направление:** 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

**Направленность:** Государственное и муниципальное управление

**Направленность:** Государственное и муниципальное управление

**Квалификация (степень) выпускника:** бакалавр

**Форма обучения:** очная, заочная

<p>Одобрена на заседании Ученого Совета АНО ВО «РАП»</p> <p>Протокол № 2 от «18» февраля 2016 г.</p>	<p>Одобрена на заседании кафедры «Управление персоналом»</p> <p>Протокол № 2 от «16» февраля 2016 г.</p>
--	--

Москва 2016 г.

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Теория управления» - изучение основных концепций и подходов к управлению и самоуправлению организацией, разработанных наукой и практикой как за рубежом, так и в нашей стране, формирование у менеджеров управленческого мировоззрения, мышления, умений и навыков по принятию и реализации управленческих решений.

### Задачи дисциплины.

- изучение теоретических и методологических основ управления;
- овладение понятийным аппаратом дисциплины;
- освоение принципов, методов, функций и инструментария в системе управления;
- изучения свойств компонентов системы управления с позиции её целостности;
- приобретение навыков разработки, принятия и реализации управленческих решений в условиях рыночной экономики;
- овладение навыками организации систем управления;
- развитие навыков самостоятельной работы с литературными источниками в области управления;
- развитие навыков проектирования и реализации системы управления организацией.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты
ОПК-2	– способность находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Знать: понятие и сущность организационно-управленческих решений Уметь: находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения Владеть: готовностью нести ответственность за организационно-управленческие решения с позиций социальной значимости принимаемых решений

### 2.1. Формируемые компетенции по разделам дисциплины

Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть, понимать)
Раздел 1. Концептуально-теоретические основы управления	<i>Тема 1. Теория управления и ее эволюция</i> Сущность и содержание теории управления. Эволюция управленческой мысли. Новая управленческая парадигма. Теоретические основы менеджмента и его современное состояние. Проблемы менеджмента в условиях перехода к рыночным отношениям в РФ. Сущность, цели, задачи и основные функции современного управления. Значение управления в экономических и социальных процессах. Объективные предпосылки возникновения и эволюции управления как науки. Сущность классических направлений теории управления. <i>Тема 2. Цели и функции управления</i> Функциональное разделение управленческого труда. Организационные формы структуры управления. Содержание процесса управления и его составные части. Основные составляющие цикла менеджмен-	ОПК-2	<b>Знать:</b> понятие и функции экономических отношений, основные этапы развития управленческой мысли. <b>Уметь:</b> выделять цели и задачи управления <b>Владеть:</b> знанием о сущности классических направлений теории управления.

	та, включающего планирование, организацию, мотивацию и контроль. Сущность планирования как деятельности. Определение приоритетных направлений и формирование целей развития производства. Организационная составляющая цикла менеджмента, определяющая реальные условия деятельности предприятия. Мотивация труда, направленная на создание системы стимулирования высокоэффективного труда работников предприятия. Контрольная функция как составная часть цикла менеджмента. Внешняя и внутренняя среда управления.		
<b>Раздел 2.</b> Методологические основы управления	<i>Тема 3. Методы управления</i> Основные методы управления, их достоинства и недостатки. Группы методов управления (организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические). Воздействие методов управления (прямое или косвенное). Системы методов (моделирование, экспериментирование, экономико-математические, социологические и т.д.) <i>Тема 4. Процессы и коммуникации управления</i> Управление как процесс. Решение в процессе управления. Модели и методы принятия решений. Анализ альтернативных действий. Процессы и коммуникации управления. Коммуникации в процессе управления.	ОПК-2	<b><u>Знать:</u></b> методы управления, модели и методы принятия решений <b><u>Уметь:</u></b> принимать решения в процессе управления <b><u>Владеть:</u></b> знанием о методологических основах управления.
<b>Раздел 3.</b> Современные концепции управления	<i>Тема 5. Системный подход:</i> исследование систем управления и их проектирование. Ситуационный подход в системе управления. Основные отличия современных научных подходов в управлении. Социальная направленность управления. Принципы работы ряда известных в мире компаний. Особенности различных моделей зарубежного менеджмента. Объективные условия для развития управления в России, возможности использования опыта других стран.	ОПК-2	<b><u>Знать:</u></b> основные подходы к управлению <b><u>Уметь:</u></b> принимать решения в процессе применения разных подходов к управлению <b><u>Владеть:</u></b> знанием о современных концепциях управления
<b>Раздел 4.</b> Основы управления персоналом	<i>Тема 6. Основы кадровой политики на предприятии.</i> Активизация человеческого ресурса. Сущность и критерии мотивации, направленной на создание условий для высокопроизводительного труда работников предприятия. Варианты индивидуальной и групповой мотивации, ее ступени. Правила работы с группой (коллективом) сотрудников. Первичные и вторичные потребности человека. Иерархия потребностей и мотивация труда. Различные процессуальные теории мотивации. Вопросы полномочий и ответственности в работе менеджера. Важность своевременного и эффективного делегирования полномочий менеджера своим подчиненным. Основные правила и принципы делегирования.	ОПК-2	<b><u>Знать:</u></b> основы управления персоналом <b><u>Уметь:</u></b> принимать решения в процессе управления персоналом <b><u>Владеть:</u></b> знанием проблем кадровой политики на предприятии.
<b>Раздел 5.</b> Социальная ответственность в управлении	<i>Тема 7. Условия и факторы результативности работы менеджера:</i> культура и стиль. Взаимоотношения между людьми в процессе производства продукции. Роль власти в руководстве коллективом. Основные источники власти, отдельные ее виды, имеющиеся в распоряжении менеджера. Различные методы влияния, с помощью которых менеджер может оказывать воздействие на подчиненных. Формирование позитивного имиджа менеджера в глазах подчиненных. Государственная служба,	ОПК-2	<b><u>Знать:</u></b> основы социальной ответственности в управлении <b><u>Уметь:</u></b> принимать рациональные управленческие решения <b><u>Владеть:</u></b> способностью принимать рациональные управленческие решения

	управление и этика. <b>Эффективность управления</b> Понятие, сущность и содержание эффективности управления. Рациональное управленческое решение и его этапы. Выбор методов принятия рационального управленческого решения. Классификация управленческих решений. Затраты на управление. Управление нововведениями и развитие теории управления		
--	--	--	--

### 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Учебная дисциплина **«Теория управления»** относится к базовой части Блока Б1. 1 «Дисциплины (модули)»: Б1.Б.11 – очная форма обучения; Б1.Б.13 – заочная форма обучения. Освоение дисциплины участвует в формировании избранного вида деятельности по направлению и направленности ОПОП.

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

Дисциплина «Теория управления» является теоретико-методологической дисциплиной, которая является фундаментальной базой для изучения целого ряда взаимосвязанных прикладных дисциплин учебного плана подготовки бакалавра.

Понятие «управление» широко используется применительно к разнообразным социально-экономическим процессам, осуществляемым в организациях, действующим в рыночной экономике. Общая теория управления создает единую методологическую основу его разнообразных форм, не зависящую от отраслевой и функциональной специфики конкретных сфер деятельности организации или предприятия. Знание теоретических основ современного управления создает фундаментальную базу профессиональной подготовки экономических кадров и позволяет формировать выпускников вузов высокой квалификации, способных успешно работать в изменяющейся социально-экономической среде.

Предшествующие дисциплины, обязательные для изучения, – это «Экономическая теория», «Психология», «Социология», «Теория организации и организационное поведение».

Дисциплина «Теория управления» является логической основой для изучения следующих дисциплин: «Инновационный менеджмент», «Маркетинг в отраслях и сферах деятельности», «Управление персоналом».

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

#### Очная форма обучения

Вид учебной работы	Количество часов			
	Всего по учебному плану	Семестры		
		2	3	
<b>Контактная работа (всего)</b>	<b>68</b>			
В том числе:				
лекции (Л)	<b>30</b>	8	22	
практические (ПЗ) и семинарские (С) занятия	<b>3</b>	8	22	
Контроль самостоятельной работы (КСР):	<b>8</b>	2	6	
<b>Самостоятельная работа (СРС):</b>	<b>63</b>	14	49	
Виды промежуточной аттестации, контроль	<b>13</b>	4	9	
<b>ОБЩАЯ трудоемкость дисци-</b>	<b>Часы:</b>	<b>144</b>	зачет	экзамен

плины:	Зач. ед.	4		
--------	----------	---	--	--

### Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Количество часов			
	Всего по учебному плану	Курсы		
		1	2	
<b>Контактная работа (всего)</b>	<b>20</b>			
В том числе:				
лекции (Л)	8	4	4	
практические (ПЗ) и семинарские (С) занятия	8	4	4	
Контроль самостоятельно работы (КСР):	4	2	2	
<b>Самостоятельная работа (СРС):</b>	<b>11131</b>	<b>58</b>	<b>53</b>	
Виды промежуточной аттестации, контроль	144	4	9	
<b>ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:</b>	Часы:	4	зачет	экзамен
	Зач. ед.			

### 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах					Формы контроля
	Л	ПЗ	КСР	СР	Всего	
<b>Раздел 1. Концептуально- теоретические основы управления</b>						
<i>Тема 1. Теория управления и ее эволюция</i> Сущность и содержание теории управления. Эволюция управленческой мысли. Новая управленческая парадигма. Теоретические основы менеджмента и его современное состояние. Проблемы менеджмента в условиях перехода к рыночным отношениям в РФ. Сущность, цели, задачи и основные функции современного управления. Значение управления в экономических и социальных процессах. Объективные предпосылки возникновения и эволюции управления как науки. Сущность классических направлений теории управления.	5	4	1	9	19	
	2	1	-	16	19	

<p><b>Тема 2. Цели и функции управления</b> Функциональное разделение управленческого труда. Организационные формы структуры управления. Содержание процесса управления и его составные части. Основные составляющие цикла менеджмента, включающего планирование, организацию, мотивацию и контроль. Сущность планирования как деятельности. Определение приоритетных направлений и формирование целей развития производства. Организационная составляющая цикла менеджмента, определяющая реальные условия деятельности предприятия. Мотивация труда, направленная на создание системы стимулирования высокоэффективного труда работников предприятия. Контрольная функция как составная часть цикла менеджмента. Внешняя и внутренняя среда управления.</p>	4	5	1	9	19	Доклады
	1	2	1	15	19	
<p><b>Раздел 2. Методологические основы управления</b> <b>Тема 3. Методы управления</b> Основные методы управления, их достоинства и недостатки. Группы методов управления (организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические). Воздействие методов управления (прямое или косвенное). Системы методов (моделирование, экспериментирование, экономико-математические, социологические и т.д.)</p>	4	4	1	9	18	Тесты
	1	1	1	16	19	
<p><b>Тема 4. Процессы и коммуникации управления</b> Управление как процесс. Решение в процессе управления. Модели и методы принятия решений. Анализ альтернативных действий. Процессы и коммуникации управления. Коммуникации в процессе управления.</p>	4	4	1	9	18	Блиц-опрос
	1	1	-	16	18	
<p><b>Раздел 3. Современные концепции управления</b> <b>Тема 5. Системный подход: исследование систем управления и их проектирование.</b> Ситуационный подход в системе управления. Основные отличия современных научных подходов в управлении. Социальная направленность управления. Принципы работы ряда известных в мире компаний. Особенности различных моделей зарубежного менеджмента. Объективные условия для развития управления в России, возможности использования опыта других стран.</p>	5	4	1	9	19	
	1	1	1	16	19	
<p><b>Раздел 4. Основы управления персоналом</b> <b>Тема 6. Основы кадровой политики на предприятии.</b> Активизация человеческого ресурса. Сущность и критерии мотивации, направленной на создание условий для высокопроизводительного труда работников предприятия. Варианты индивидуальной и групповой мотивации, ее ступени. Правила работы с группой (коллективом) сотрудников. Первичные и вторичные потребности человека. Иерархия потребностей и мотивация труда. Различные процессуальные теории мотивации. Вопросы полномочий и ответственности в работе менеджера. Важность своевременного и эффективного делегирования полномочий менеджера своим подчиненным. Основные правила и принципы делегирования.</p>	4	5	1	9	19	Эссе
	1	1	1	16	19	
<p><b>Раздел 5. Социальная ответственность в управлении</b> <b>Тема 7. Условия и факторы результативности работы менеджера: культура и стиль.</b> Взаимоотношения между людьми в процессе производства продукции. Роль власти в руководстве коллективом. Основные источники власти, отдельные ее виды, имеющиеся в распоряжении менеджера. Различные методы влияния, с помощью которых менеджер может оказывать воздействие на под-</p>	4	4	2	9	19	Тестирование
	1	1	-	16	18	

чиненных. Формирование позитивного имиджа менеджера в глазах подчиненных. Государственная служба, управление и этика. Понятие, сущность и содержание эффективности управления. Рациональное управленческое решение и его этапы. Выбор методов принятия рационального управленческого решения. Классификация управленческих решений. Затраты на управление. Управление нововведениями и развитие теории управления						
<b>Промежуточный контроль</b>					<b>13</b> <b>13</b>	<b>Экзамен</b>
<b>ВСЕГО: Очная форма</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>63</b>	<b>144</b>	
<b>Заочная форма</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>111</b>	<b>144</b>	

### 5.1. Практические занятия

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование лабораторных работ / практических занятий	Всего часов / из них часов в интерактивной форме	
<b>Раздел 1.</b> Концептуально-теоретические основы управления.	1. <i>Теория управления и ее эволюция.</i>	4 1	
	2. <i>Цели и функции управления</i>	5/3 2/1	Обсуждение докладов
<b>Раздел 2.</b> Методологические основы управления	3. <i>Методы управления</i>	4 1	
	4. <i>Процессы и коммуникации управления</i>	4/3 1/1	Метод развивающей кооперации
<b>Раздел 3.</b> Современные концепции управления.	5. Системный подход	4 1	
<b>Раздел 4.</b> Основы управления персоналом	6. Основы кадровой политики на предприятии	5/3 1/1	Метод коллективного анализа ситуации
<b>Раздел 5.</b> Социальная ответственность в управлении	7. Условия и факторы результативности работы менеджера: культура и стиль	4/3 1/1	
<b>ВСЕГО: Очная форма</b>		<b>30/12</b>	
<b>Заочная форма</b>		<b>8/4</b>	

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

Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего час.

<p><b>Раздел 1.</b> Концептуально-теоретические основы управления</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников: Коробко, В.И. Теория управления : учебное пособие / В.И. Коробко. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 384 с. - ISBN 978-5-238-01483-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=117160">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=117160</a> Герчикова, И.Н. Менеджмент : учебник / И.Н. Герчикова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 510 с. : табл., схемы - (Золотой фонд российских учебников). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01095-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114981">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114981</a> Лукашевич, В.В. Менеджмент : учебное пособие / В.В. Лукашевич, Н.И. Астахова ; под ред. В.В. Лукашевич, Н.И. Астахова. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 254 с. - (Менеджмент). - ISBN 5-238-00764-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118326">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118326</a> Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 1. - 661 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3721-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271807">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271807</a> Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271808">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271808</a></p>	<p>18 31</p>
<p><b>Раздел 2.</b> Методологические основы управления</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы: Коробко, В.И. Теория управления : учебное пособие / В.И. Коробко. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 384 с. - ISBN 978-5-238-01483-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=117160">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=117160</a> Герчикова, И.Н. Менеджмент : учебник / И.Н. Герчикова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 510 с. : табл., схемы - (Золотой фонд российских учебников). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01095-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114981">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114981</a> Лукашевич, В.В. Менеджмент : учебное пособие / В.В. Лукашевич, Н.И. Астахова ; под ред. В.В. Лукашевич, Н.И. Астахова. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 254 с. - (Менеджмент). - ISBN 5-238-00764-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118326">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118326</a> Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 1. - 661 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3721-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271807">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271807</a> Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271808">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271808</a></p>	<p>18 32</p>



<p><b>Раздел 3.</b> Современные концепции управления</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы :</p> <p>Коробко, В.И. Теория управления : учебное пособие / В.И. Коробко. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 384 с. - ISBN 978-5-238-01483-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=117160">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=117160</a></p> <p>Герчикова, И.Н. Менеджмент : учебник / И.Н. Герчикова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 510 с. : табл., схемы - (Золотой фонд российских учебников). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01095-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114981">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114981</a></p> <p>Лукашевич, В.В. Менеджмент : учебное пособие / В.В. Лукашевич, Н.И. Астахова ; под ред. В.В. Лукашевич, Н.И. Астахова. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 254 с. - (Менеджмент). - ISBN 5-238-00764-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118326">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118326</a></p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 1. - 661 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3721-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271807">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271807</a></p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271808">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271808</a></p>	<p>9 16</p>
<p><b>Раздел 4.</b> Основы управления персоналом.</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы :</p> <p>Коробко, В.И. Теория управления : учебное пособие / В.И. Коробко. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 384 с. - ISBN 978-5-238-01483-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=117160">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=117160</a></p> <p>Герчикова, И.Н. Менеджмент : учебник / И.Н. Герчикова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 510 с. : табл., схемы - (Золотой фонд российских учебников). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01095-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114981">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114981</a></p> <p>Лукашевич, В.В. Менеджмент : учебное пособие / В.В. Лукашевич, Н.И. Астахова ; под ред. В.В. Лукашевич, Н.И. Астахова. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 254 с. - (Менеджмент). - ISBN 5-238-00764-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118326">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118326</a></p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 1. - 661 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3721-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271807">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271807</a></p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271808">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271808</a></p>	<p>9 16</p>

Раздел 5. Социальная ответственность в управлении	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из :</p> <p>Коробко, В.И. Теория управления : учебное пособие / В.И. Коробко. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 384 с. - ISBN 978-5-238-01483-8 ; То же [Электронный ресурс]. -  URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=117160">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=117160</a></p> <p>Герчикова, И.Н. Менеджмент : учебник / И.Н. Герчикова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 510 с. : табл., схемы - (Золотой фонд российских учебников). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01095-3 ; То же [Электронный ресурс]. -  URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114981">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114981</a></p> <p>Лукашевич, В.В. Менеджмент : учебное пособие / В.В. Лукашевич, Н.И. Астахова ; под ред. В.В. Лукашевич, Н.И. Астахова. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 254 с. - (Менеджмент). - ISBN 5-238-00764-7 ; То же [Электронный ресурс]. -  URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118326">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118326</a></p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 1. - 661 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3721-0 ; То же [Электронный ресурс]. -  URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271807">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271807</a></p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7 ; То же [Электронный ресурс]. -  URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271808">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271808</a></p>	9 16	
	<b>ВСЕГО: Очная форма</b>		<b>63</b>
	<b>Заочная форма</b>		<b>111</b>

## 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценивание и контроль сформированности компетенций по дисциплине осуществляется с помощью текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация проводятся в соответствии с «Положением об организации текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» в Академии.

### 7.1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

№ п/п	<i>Перечень компетенций, формируемых дисциплиной</i>	
1	ОПК- 2	
2	<i>Этапы формирования компетенций</i>	
	<i>Название и содержание этапа</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>
	<u>Этап 1: Знать</u> понятие и сущность организационно-управленческих решений принципы проектирования организационных структур	ОПК- 2
	<u>Этап 2: Уметь</u> находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленче-	ОПК- 2

	<p>ского решения  осуществлять распределение полномочий и ответственности</p>	
	<p><u>Этап 3: Владеть</u>  готовностью нести ответственность за организационно-управленческие решения с позиций социальной значимости принимаемых решений  способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования</p>	<p>ОПК- 2</p>

## 7.2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Коды компетенций	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций			
			Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
<b>ОПК-2</b>	<p>Знать: понятие и сущность организационно-управленческих решений</p> <p>Уметь: находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения</p> <p>Владеть: готовностью нести ответственность за организационно-управленческие решения с позиций социальной значимости принимаемых решений</p>	<p><u>Пороговый уровень:</u> Показатели усвоения знаний содержат описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций</p> <p>- дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач</p> <p><u>Базовый уровень:</u> Показатели для проверки освоения умений содержат требования к выполнению отдельных действий и/или операций</p> <p>- позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам</p> <p><u>Повышенный уровень:</u> Наименования данных результатов обучения включают характеристику навыков, приобретенных в процессе решения профессиональных задач</p> <p>- предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении</p>	<p>Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоеным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному</p>	<p>Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоеным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.</p>	<p>Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоеным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки.</p>	<p>Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий</p>

### **7.3. ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ**

#### **Оценивание результатов промежуточного контроля (экзамен)**

Уровень знаний определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «незачтено».

Оценка **«отлично»** – Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Оценка **«хорошо»** – Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Оценка **«удовлетворительно»** – Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Оценка **«неудовлетворительно»** – Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.

#### **Оценивание результатов быстрого письменного опроса на практическом занятии**

**«Отлично»** – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

**«Хорошо»** – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

**«Удовлетворительно»** – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

**«Неудовлетворительно»** – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

#### **Оценивание результатов тестирования**

**«Отлично»** – 80-100% правильных ответов.

**«Хорошо»** – 51-79% правильных ответов.

**«Удовлетворительно»** – 35-50% правильных ответов.

**«Неудовлетворительно»** – 34% и меньше правильных ответов.

#### **Оценивание результатов решения ситуационных задач**

**«Отлично»** – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

**«Хорошо»** – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

**«Удовлетворительно»** – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

**«Неудовлетворительно»** – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

**7.4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

<i>Код компетенции</i>	<i>Этап формирования компетенции</i>	<i>Описание этапов формирования компетенций</i>	<i>Примерные оценочные средства</i>
1	2	3	4
ОПК-2	Знать	Воспроизводить и объяснять учебный материал с требуемой степенью точности и полноты	<p>Тесты, индивидуальные собеседования, контрольные работы, рефераты и т.п.</p> <p><b>Перечень вопросов для устного опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подходы к определению понятия «управление». Сущность и содержание управления.</li> <li>2. Уровни управления в организации. Цели, задачи, функции разных уровней управления.</li> <li>3. Основные положения и принципы научного управления.</li> <li>4. Основные положения классической школы управления.</li> <li>5. Основные положения школы человеческих отношений и школы социальных систем.</li> <li>6. Сущность системного подхода к управлению.</li> <li>7. Понятие «принцип управления». Генезис принципов управления.</li> <li>8. Принципы управления, предложенные А. Файолем.</li> <li>9. Теория и практика, наука и искусство управления.</li> <li>10. Классификация целей в управленческой деятельности. Метод «дерево целей».</li> <li>11. Миссия и цели организации.</li> <li>12. Понятие «функция управления». Классификация функций.</li> <li>13. Понятие «организационная структура», генезис видов организационных структур.</li> </ol> <p>Принципы разработки и совершенствования организационных структур.</p> <p><b>Темы рефератов к семинарским занятиям:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Этика менеджеров и основные принципы организационной культуры современного предприятия (теория и анализ практики)</li> <li>2. Зарубежный опыт и его значение для развития корпоративной культуры в России</li> <li>3. Формирование имиджа организации как управленческая задача: теория и практика</li> <li>4. Выбор стратегии предприятиями российского бизнеса: проблемы долгосрочной эффективности.</li> <li>5. Современные подходы к стратегическому планированию: теория и анализ практики.</li> <li>6. Формирование управленческой команды: теоретические подходы и анализ практики.</li> </ol>

7. Принципы и содержание концепции управления по целям, как метода объединяющего планирование контроль и мотивацию.
8. Особенности принятия управленческих решений в условиях риска и неопределенности.
9. Актуальные проблемы выбора организационно-правовой формы предприятием (обобщение российского опыта)
10. Этапы стратегического управления: планирование стратегии, разработка программ и планов, контроль и оценка.
11. Экспертные методы принятия решений: их значение и условия применения.

**Темы докладов к семинарским занятиям:**

1. Особенности российского менеджмента и современные проблемы использования зарубежного опыта управления.
2. Современные тенденции развития в области управленческой деятельности: научно-технический прогресс и информационное общество
3. Корпоративное гражданство: аргументы за и против, перспективы развития в России
4. Социальная ответственность бизнеса: анализ различных подходов и актуальных проблем в мировой и российской практике.
5. Управление проектом как особый тип управления: условия применения и тенденции развития.

**Задания в тестовой форме**

I: Вопрос 1,

S: Выберите один правильный ответ: ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЙ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ - ЭТО

- : отношения между людьми возникающие в процессе управления;
- : закономерности управленческого процесса;
- : методы активного воздействия на объект управления;
- +: все утверждения верны;
- : все утверждения неверны.

I: Вопрос 2

S: Вычеркните лишнее: "ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТЕСНО СВЯЗАНА С ТАКИМИ НАУКАМИ КАК"

- : психология;
- : кибернетика;
- +: экономические науки;
- : инженерные науки;
- : право.

I: Вопрос 3

S: Установите соответствие между содержанием управления и пониманием управления как системы и как процесса.

L1: управление как система;

L2: управление как процесс.

R1: воздействие субъекта на объект управления

R1: механизм достижения цели

R1: руководство людьми

R2: выполнение специфических видов деятельности, называемых функции управления

R2: процесс принятия и реализации управленческих решений

R2: процесс выработки, переработки информации и процесс коммуникации

I: Вопрос 4

S: Дополните: ### РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА ПРИВОДИТ К ВЫДЕЛЕНИЮ МЕНЕДЖЕРОВ ВЫСШЕГО, СРЕДНЕГО И НИЗОВОГО УРОВНЕЙ (ЗВЕНЬЕВ).

+: вертикальное

+: верт\*кальное

+: верт\*кальн\*е

I: Вопрос 5

S: Выберите один правильный ответ: КАКИЕ МЕНЕДЖЕРЫ НЕСУТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ФУНКЦИЙ, НАПРЯМУЮ СВЯЗАННЫХ С ПРОИЗВОДСТВОМ ИЛИ ПОСТАВКОЙ ПРОДУКТА, УСЛУГ ПОТРЕБИТЕЛЯМ?

-: функциональные менеджеры

-: генеральные менеджеры

+: линейные менеджеры

-: менеджеры высшего звена

-: аппаратные менеджеры

I: Вопрос 6,

S: Установите соответствие: В ЧЕМ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ ОСНОВНОЙ ВКЛАД В РАЗВИТИЕ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ СЛЕДУЮЩИХ УЧЕНЫХ.

L1: Фредерик Тейлор;

L2: Макс Вебер;

L3: Фрэнк и Лилиан Гилбрет

L4: Анри Файоль

R1: выявление роли специализации как средства повышения эффективности производства и управления;

R2: выявление роли координации горизонтального измерения специализации и вертикаль-



ного измерения управленческой иерархии на основе количественных критериев;  
R3: изучение трудовых движений и микронормирование;  
R4: понимание управления как умения предвидеть, планировать, организовывать, координировать и контролировать.

I: Вопрос 7,

S: Выберите один правильный ответ. ЧТО ИЗ СЛЕДУЮЩИХ ПОЛОЖЕНИЙ ХАРАКТЕРНО ДЛЯ ТЕЙЛОРИЗМА КАК СИСТЕМЫ НАУЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ

-: Рост производительности труда возможен лишь путем стандартизации методов, орудий и приемов труда.

-: Контроль должен осуществляться руководителем.

-: С помощью материальной заинтересованности можно предельно интенсифицировать труд рабочего.

+: Все ответы верны

-: Все ответы неверны

I: Вопрос 8,

S: Выберите правильный ответ: КАКИЕ ВИДЫ КОНТРОЛЯ СУЩЕСТВУЮТ?

+: предварительный, текущий, заключительный

-: начальный, актуальный, заключительный

I: Вопрос 9,

S: Выберите правильный ответ: КАКОЙ ПРИНЦИП ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОНТРОЛЯ?

+: своевременность

-: обсуждаемость

-: вознаграждение

-: ожидание

I: Вопрос 10,

S: Выберите правильный ответ: КАКИЕ ПОТРЕБНОСТИ ЛЕЖАТ В ОСНОВЕ ПИРАМИДЫ ПОТРЕБНОСТЕЙ МАСЛОУ?

-: Потребности в безопасности

-: Потребность в самовыражении

-: Потребность в уважении

+: Физиологические потребности

I: Вопрос 11,

S: Выберите правильный ответ: ШКОЛА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ ИСХОДИТ ИЗ

СЛЕДУЮЩЕГО ПРАВИЛА «ЗАЛОГ УСПЕХА ОРГАНИЗАЦИИ ... »

- : Работа менеджера.
- : Организация труда рабочего.
- +: Отношения между руководителем и рабочими.
- : Все вышеперечисленное.

I: Вопрос 12,

S: Упорядочить: РАСПОЛОЖИТЕ В ЛОГИЧЕСКОЙ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТИ:

- 1: Нужда
- 2: Потребность.
- 3: Мотив.
- 4: Мотивация

I: Вопрос 13,

S: Выберите правильный ответ: ЧТО ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННОГО НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ФУНКЦИЕЙ УПРАВЛЕНИЯ?

- : Прогнозирование
- : Координация.
- : Организация.
- +: Все ответы верны.
- : Все ответы не верны.

I: Вопрос 14,

S: Выберите правильный ответ: ВЕРНЫ ЛИ УТВЕРЖДЕНИЯ?

А) АБСОЛЮТНО ЗАКРЫТАЯ И АБСОЛЮТНО ОТКРЫТАЯ СИСТЕМЫ НЕ СУЩЕСТВУЮТ.

Б) ЗАКРЫТАЯ СИСТЕМА БОЛЕЕ СТАБИЛЬНА, ТАК КАК НЕ ПОДВЕРЖЕНА ИЗМЕНЕНИЯМ ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С ОКРУЖЕНИЕМ.

- : Верно только А
- : Верно только Б
- +: Оба суждения верны.
- : Оба суждения неверны.

I: Вопрос 15,

S: Выберите правильный ответ: КАКОЙ ИЗ ПРИНЦИПОВ НЕ ОТНОСИТСЯ К КЛАССИЧЕСКОЙ ШКОЛЕ УПРАВЛЕНИЯ.

- : Разделение труда.
- : Единство руководства.
- : Дисциплина .

+ : Справедливое отношение к персоналу.

I: Вопрос 16,

S: Выберите правильный ответ: КАКАЯ ИЗ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЯВЛЯЕТСЯ ГЛАВНОЙ ПО ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ МАККЛЕЛЛАНДА?

+ : успех.

- : деньги.

- : свобода.

- : безопасность.

I: Вопрос 17,

S: Выберите правильный ответ: МЕНЕДЖМЕНТ – ЭТО НАУКА, ИЗУЧАЮЩАЯ

- : рыночные отношения

+ : управление интеллектуальными, финансовыми, сырьевыми и материальными ресурсами

- : способы финансирования системы здравоохранения

- : структуру рынка

I: Вопрос 18,

S: Выберите правильный ответ: ОДНОЙ ИЗ ОСНОВНЫХ ФУНКЦИЙ МЕНЕДЖМЕНТА ЯВЛЯЕТСЯ

+ : планирование

- : наблюдение за ходом производства

- : издание приказов и распоряжений

- : принуждение и наказание

I: Вопрос 19,

S: Выберите правильный ответ: ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ – ЭТО

+ : Одна из характеристик процесса управления

- : Подразделение в системе управления

- : Документация в системе управления

- : Степень полезности процесса управления

I: Вопрос 20,

S: Выберите правильный ответ: К ОСНОВНЫМ ФУНКЦИЯМ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОТНОСИТСЯ

- : побуждение

+ : анализ

+ : планирование

-: обмен информацией

I: Вопрос 21,

S: Выберите правильный ответ: Предмет, на который направлена чья-нибудь деятельность, называется:

-: шаблон

+: объектом

-: образец

-: субъект

I: Вопрос 22,

S: Выберите правильный ответ: МОТИВАЦИЯ - ЭТО:

-: разнообразные способы побуждения человека к каким-либо действиям (лидерство)

-: способы и характер общения людей на производстве (механизмы передачи информации)

+: создание системы стимулов работать с отдачей (материальных, моральных и т.д.)

-: управление отношениями и способами взаимодействия людей на производстве.

I: Вопрос 23,

S: Выберите правильный ответ: ВЫБЕРИТЕ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ПОТРЕБНОСТЕЙ ОТ НИЗШИХ К ВЫСШИМ, ПРАВИЛЬНО ОТРАЖАЮЩУЮ ИЕРАРХИЮ ПОТРЕБНОСТЕЙ МАСЛОУ:

-: потребность в самовыражении, потребность в признании, социальные потребности, потребность в безопасности, физиологические потребности;

-: физиологические потребности, потребность в самовыражении, потребность в признании, социальные потребности, потребность в безопасности;

-: физиологические потребности; социальные потребности, потребность в признании, потребность в безопасности, потребность в самовыражении;

+: физиологические потребности, потребность в безопасности, социальные потребности, потребность в признании, потребность в самовыражении.

I: Вопрос 24,

S: Выберите правильный ответ: КТО ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВАТЕЛЕМ ШКОЛЫ НАУЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ?

-: Анри Файоль

+: Фредерик У.Тейлор

-: Макс Вебер

-: Элтон Мейо

I: Вопрос 25,

S: Выберите правильный ответ: АВТОР ОДНОЙ ИЗ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ

- : Г.Форд
- : А. Файоль
- +: Ф. Герцберг

I: Вопрос 26,

S: Выберите правильный ответ: КАКИЕ СУЩЕСТВУЮТ 3 ФАКТОРА МОТИВАЦИИ?

- +: Стремление к успеху, стремление к власти, стремление к признанию
- : Стремление к деньгам, стремление к счастью, стремление к превосходству
- : Стремление к значимости, стремление к успешности, стремление к популярности среди других работников

I: Вопрос 27,

S: Выберите правильный ответ: ТЕОРИЯ « X » И «У» ОБЪЯСНЯЕТ ...

- : возможности руководителя по активной мотивации подчиненных
- : как правильно воздействовать на подчиненных для достижения целей организации
- +: возможные стили руководства
- : чем авторитарный лидер отличается от лидера либерального

I: Вопрос 28,

S: Выберите правильный ответ: МИССИЯ НУЖНА ДЛЯ ...

- : широкого использования в процессе рекламы
- : того, чтобы быть не хуже других в современном обществе
- : облегчения контактов с теми, кто использует товары и услуги данной организации и обеспечивает ее ресурсами
- +: понимания работниками организации общей цели организации, лежащей во внешней среде

I: Вопрос 29,

S: Выберите правильный ответ: КАКИЕ СУЩЕСТВУЮТ ТИПЫ СТРУКТУРИЗАЦИИ ЦЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ?

- : Работа с техникой, работа с людьми, повышение прибыли
- : Минимизировать расходы на производство, работа с людьми, работа с предприятиями
- +: Работа с людьми, работа с предметами, работа с информацией
- : Работа с людьми, работа с предметами

I: Вопрос 30,

S: Выберите правильный ответ: УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПОЛАГАЕТ

**ВЫДЕЛЕНИЕ СЛЕДУЮЩИХ ФУНКЦИЙ:**

- : Финансовая, синтез, мотивация, прямые связи, внедрение инноваций, качественная,
- + : Прогностическая, планирование, организация, мотивация, координация, учет и контроль, анализ
- : Прогностическая, планирование, организация, мотивация,
- : Увеличение прибыли, организация, производство продукции, количественная, анализ.

I: Вопрос 31,

S: Выберите правильный ответ: КАКОЙ ЭТО ИЗ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ РАССМАТРИВАЕТ ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ, КАК ВЗАИМОСВЯЗАННЫЕ, Т.Е. УПРАВЛЕНИЕ РАССМАТРИВАЕТСЯ КАК ПРОЦЕСС, ПОТОМУ ЧТО РАБОТА ПО ДОСТИЖЕНИЮ ЦЕЛЕЙ РАССМАТРИВАЕТСЯ, КАК СЕРИЯ НЕПРЕРЫВНО СВЯЗАННЫХ ДЕЙСТВИЙ?

- : Ситуационный
- + : Процессный
- : Количественный
- : Системный

I: Вопрос 32,

S: Выберите правильный ответ: КАКИЕ ВИДЫ КОНТРОЛЯ СУЩЕСТВУЮТ?

- : всеобщий, выборочный, индивидуальный
- + : предварительный, текущий, заключительный
- : линейный, функциональный, штабной
- : на базе норм, стандартов, нормативов

I: Вопрос 33,

S: Выберите правильный ответ: КАКИЕ ЭТАПЫ КОНТРОЛЯ СУЩЕСТВУЮТ?

- + : Выработка стандартов и критериев, сопоставление реально достигнутых результатов с выработанными стандартами, принятие корректирующих действий
- : Предварительный контроль, периодичность проверки, заключительный контроль
- : Проверка все действующих систем и элементов, целесообразность контроля, окончательная проверка

I: Вопрос 34,

S: Упорядочить: ВАМ ПРЕДСТАВЛЕН СПИСОК ТЕРМИНОВ, ВЫБЕРЕТЕ ИЗ НИХ ЦЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ И ЗАПИШИТЕ ИХ ПО МЕРЕ ЗНАЧИМОСТИ (УРОВНИ ЦЕЛЕЙ, НАЧИНАЯ С ВЫСШЕГО УРОВНЯ)

Спланированная, миссия, кардинальная, тактическая, идеологическая, техническая, дедуктивная, оперативная, ситуационная, стратегическая

- 1: миссия
- 2: стратегическая
- 3: тактическая
- 4: оперативная

I: Вопрос 35,

S: Выберите правильный ответ: НАЗОВИТЕ ОСНОВНЫЕ ШКОЛЫ МЕНЕДЖМЕНТА

- + : Школа научного управления
- + : административная школа
- + : школа человеческих отношений и науки о поведении
- + : математическая школа
- : психологическая

I: Вопрос 36,

S: Дополнить: «###» - СТРУКТУРА И ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ, С ЦЕЛЬЮ ПОЛУЧЕНИЯ ПРИБЫЛИ

- + : Менеджмент

I: Вопрос 37,

S: Дополнить: «###» – ЭТО ОТНОСЯЩАЯСЯ К БУДУЩЕМУ РЕАЛЬНОМУ СОСТОЯНИЮ ОБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ, КАК ИДЕАЛЬНОЕ ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- + : Цель управления

I: Вопрос 38,

S: Дополнить: «###» – ПОБУЖДЕНИЕ К ВЫПОЛНЕНИЮ ОПРЕДЕЛЁННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИЛИ ПОСТУПКОВ, В ОСНОВЕ КОТОРЫХ ЛЕЖИТ ПОТРЕБНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА

- + : Мотив

I: Вопрос 39,

S: Выберите правильный ответ: КАКОЙ НЕДОСТАТОК У МЕТОДА «ДЕРЕВА ЦЕЛЕЙ И ЗАДАЧ»?

- : Отсутствуют действенные стимулы труда и могут возникнуть антистимулы;
- : Трудно прогнозировать результаты;
- + : Статичность иерархии цели;
- : Не используются стимулы, опирающиеся на материальные потребности людей.

I: Вопрос 40,

		<p>S: Выберите правильный ответ: ОСНОВНЫЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ ШКОЛЫ НАУЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ:          -: Мейо, Фаллет, Маслоу;          -: Эйнерсон, Файоль, Вебер;          -: Герцбер, Мангрет;          +: Тейлор, Гилбрет, Гант.</p> <p><b>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Роль управления в развитии экономики, предпринимательства и общества.</li> <li>2. Основные подходы к управлению.</li> <li>3. Виды управления.</li> <li>4. Подходы к управлению</li> <li>5. Цель и целеполагание в управленческой деятельности.</li> </ol>
<p>Уметь</p>	<p>Решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов решений</p>	<p><b>Перечень вопросов для письменного опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сравнительный анализ современных концепций и основных научных школ управления.</li> <li>2. Роль управления в рыночной экономике.</li> <li>3. Модели организационных культур.</li> </ol> <p>Влияние национальной культуры на организационную.</p> <p><b>Перечень контрольных заданий:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности реализации функции планирования в условиях рыночной экономики.</li> <li>2. Особенности программно-целевого управления.</li> <li>3. Система управления по целям.</li> <li>4. Анализ теории мотиваций.</li> <li>5. Анализ зарубежной практики управления предприятиями (организациями, фирмами) и обоснование его результатов в России.</li> <li>6. Методы исследования систем управления.</li> </ol> <p><b>Темы докладов к семинарским занятиям:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Эффективность управления: методы измерения и актуальные проблемы.</li> <li>2. Менеджмент инновационной организации: специфика управления персоналом.</li> <li>3. Управление инновационной организацией: специфика рыночной политики.</li> <li>4. Обучающаяся организация: подходы и методы формирования.</li> <li>5. Управленческий труд: содержание, характерные черты, требования к менеджерам и тенденции развития.</li> <li>6. Сетевые корпорации как объекты управления.</li> </ol>



7. Особенности и перспективы управления в малом бизнесе.
8. Факторы внутренней среды организации: состав, оценка и влияние на эффективность управления.
9. Факторы внешней среды организации: состав, оценка и влияние на эффективность управления.
10. Модель управления: возможности и факторы практической реализации (на примере конкретной организации).
  1. Инновация как инструмент революционных организационных изменений (анализ отечественного и зарубежного опыта)
  2. Стресс менеджера: его природа и причины, методы снижения уровня стресса в современных организациях.
  3. Актуальные тенденции развития теории и практики построения структур управления: теоретические подходы и анализ практики.
  4. Современные тенденции реформирования организационной структуры и этапы внедрения организационных нововведений.
  5. Принцип обратной связи в управлении: сущность, значение и его реализация.
  6. Мотивация через карьерные возможности как метод формирования внутренней мотивации.
  7. Значение и роль информационной насыщенности в управлении.

**Вопросы выносимые на промежуточный контроль**

1. Роль управления в развитии экономики, предпринимательства и общества.
  2. Основные подходы к управлению.
  3. Виды управления.
  4. Подходы к управлению
  5. Цель и целеполагание в управленческой деятельности.
  6. Информация, ее роль в организационно-практической деятельности менеджера.
  7. Особенности российского менеджмента.
  8. Организационная структура предприятия.
    1. Разнообразие моделей менеджмента: американский, японский, европейский
    2. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента: сущность, цели и особенности
    3. Организационная структура управления предприятием: понятие, сущность и типы
    4. Потребности, мотивы и стимулы, их роль и значение в повышении эффективности менеджмента
    5. Содержательные теории мотивации и их практическое значение
- Процессуальные теории мотивации и их практическое значение

<p>Владеть</p>	<p>Решать усложненные задачи на основе приобретенных знаний и умений, в том числе применение их в нетипичных ситуациях</p>	<p><b>Ситуационные задания:</b>  <b>Ситуационная задача № 1.</b>          Разговор в офисе:          Клиент: Приличный у вас интерьер. Я смотрю, вы тут неплохо устроились! (Удобно садиться в мягкое кресло)          Менеджер: Как вы видите – стараемся произвести хорошее впечатление на клиентов. Может быть - «по кофейку»?          Вопрос: Является ли предложение менеджера уместным? Что вы можете сказать о манере этого предложения?  <b>Ситуационная задача № 2.</b>          Разговор между коллегами.          - А: Уму непостижимо! Вы за полчаса испортили работу, которая налаживалась годами! Этому вас учили пять лет?          - Б: Вас это не касается. Лучше займитесь своим прямым делом. Суете свой нос...          - А: Это все ваше оправдание? Мелковато...          Вопрос: Каков характер развития этого конфликта? Можете ли указать на конфликтогены? Сформулируйте правила бесконфликтного взаимодействия, для «Б», исходя из закона эскалации конфликтов.  <b>Ситуационная задача № 3.</b> Вы президент фирмы по кадрам. Ваша фирма является средней по объему оборота в отрасли. В последнее время нарастали проблемы по сбыту изготовленной на фирме продукции, в частности, усиливалось запозывание в реакции на изменение конъюнктуры рынка, что потребовало обновления руководства службы сбыта и реорганизации аппарата управления фирмой. Вам необходимо нанять менеджера-профессионала для управления службой сбыта и консультанта по проведению реорганизации аппарата управления. На эти вакансии Вы имеете следующих 4-х кандидатов: - мистер Джонс имеет диплом менеджера по программе «МВА», ранее работал заместителем начальника отдела маркетинга в крупной фирме, 40 лет; - мистер Хоук имеет диплом менеджера по программе «MMS» и работал вице-президентом по сбыту в средней фирме, 52 года; - доктор Редли имеет диплом по программе «PhD» и преподает менеджмент в университете, 37 лет; кандидат наук по менеджменту - мистер Смит имеет диплом по программе «MIM» и работал ранее руководителем внешнеторгового отделения международной корпорации, 44 года. Кто из них Вам более подходит, на какую должность и почему?  <b>Ситуационная задача № 4</b> Вы являетесь президентом старой фирмы по пошиву и продаже традиционной мужской одежды (костюмы, пальто, плащи). Ваши клиенты - в основном пожилые люди консервативных вкусов. Управляющий одного из отделений фирмы по пошиву мужских костюмов вышел на пенсию. В качестве его замены Вам рекомендуют молодого человека, имеющего диплом менеджера, ранее удачно организовавшего производство новой продукции (слаксов), талантливого, независимого, упорного работника, поддерживающего новые направления молодежной моды. Является ли эта кандидатура подхо-</p>
----------------	--	---

дящей и почему?

### **Деловые игры:**

#### **Темы эссе к семинарским занятиям:**

1. Школа научного управления: истоки, сущность и ее значение для современного менеджмента
2. Административная школа управления: истоки, сущность и ее значение для современного менеджмента
3. Фордизм как система управления предприятием: его значение и критика.
4. Постфордистские тенденции современного управления (анализ российского и зарубежного опыта)
5. Школа человеческих отношений: истоки, сущность и ее значение для современного управления
6. Системный подход в управлении: истоки, сущность и его значение для современного менеджмента
7. Ситуационный подход в управлении: истоки, сущность и его значение для современного менеджмента
8. Учение о бюрократии: базовые характеристики, дисфункции бюрократии и современные проблемы борьбы с бюрократизмом в государственном управлении
9. Предпринимательское управление (анализ особенностей, преимуществ и недостатков).
10. Новая управленческая парадигма Питера Друкера: базовые принципы и практика применения.
11. Социальный портрет современного руководителя: обобщение опыта лидерства в зарубежном бизнесе.
12. Социальный портрет современного руководителя: особенности российского лидерства.
13. Гендерные аспекты современного бизнеса и управления.

#### **Вопросы выносимые на промежуточный контроль**

1. Роль управления в развитии экономики, предпринимательства и общества.
2. Основные подходы к управлению.
3. Виды управления.
4. Подходы к управлению
5. Цель и целеполагание в управленческой деятельности.
6. Информация, ее роль в организационно-практической деятельности менеджера.
7. Особенности российского менеджмента.
8. Организационная структура предприятия.
9. Решение в менеджменте: сущность, классификация, содержание.
10. Информационные системы, элементы и принципы построения.
11. Взаимосвязь теории управления с другими отраслями научного знания.

			<p>12. Характеристика управляющей системы как субъекта управления и управляемой системы как объекта управления. Их взаимодействие и взаимовлияние.</p> <p>13. Принципы построения структуры управления.</p> <p>14. Условия и факторы возникновения и развития менеджмента</p> <p>15. Сущность, функции, цель и задачи менеджмента</p>
			<p>Комплексные практические задания, требующие поэтапного решения, многоходовых решений, кейсы, тренинги, деловые игры, творческие задания и т.п.</p> <p><b>Ситуационные задания:</b></p> <p>Методика анализа управленческой ситуации Выбор экономически наиболее приемлемого варианта расширения производства посредством их сравнения по уровню затрат, возможным потерям и убыткам, прибыльности, окупаемости, рентабельности инвестиций.</p> <p>1. Затраты по каждому проекту складываются из капиталовложений в покупку и доставку нового оборудования, в строительномонтажные работы, а также из прироста текущих затрат на производство за счет увеличения годового фонда заработной платы и переподготовки производственных рабочих. Сравнение затрат по проектам А и Б позволит выявить более дешевый вариант расширения.</p> <p>2. Реализация обоих проектов сопровождается остановкой производств, что ведет к дополнительным потерям в форме недополученной прибыли по обоим проектам, используя сумму нереализованной продукции в период остановки производства и нормативный уровень рентабельности производства. Сопоставление двух вариантов позволит выявить менее убыточный.</p> <p>3. Эффект от реализации проектов для предприятия складывается из дополнительной прибыли от прироста производственной мощности, экономии затрат по фонду заработной платы рабочих. Необходимо определить величину дополнительной прибыли по каждому проекту и выявить наиболее прибыльный вариант расширения.</p> <p>4. Очевидно, что ни один из проектов не принесет предприятию прибыли уже в первый год после реализации. Поэтому необходимо рассчитать период окупаемости каждого проекта, сравнить с нормативной окупаемостью, чтобы выявить вариант, позволяющий быстрее получит реальную отдачу от расширения производства. Для оценки перспективности вариантов расширения следует определить уровень рентабельности производства после реализации каждого из проектов.</p> <p>5. Необходимо отметить, что проект Б является по существу инновационным проектом, поскольку связан с кардинальным улучшением потребительских свойств изоляционного покрытия. Поэтому предприятие «Юнион Карбайд» вправе изменить цену на новый продукт для компенсации повышенных стартовых затрат и повышения рентабельности инновационного проекта Б. Однако, здесь следует учесть интересы потребителей, так как чрезмерный рост цен может привести к падению спроса на изоляционное покрытие.</p> <p>5. Потребители приобретают изоляционное покрытие для экономии на трубах</p>

		<p>большого диаметра за счет продления срока их эксплуатации. Следует определить количество труб, которые могут быть изолированы за счет прироста производственной мощности при реализации проекта А. После этого можно рассчитать экономию затрат на приобретение, доставку и монтаж труб за счет продления срока их эксплуатации (в течение 7 лет). Годовую экономию можно определить как минимальный уровень экономического эффекта потребителя при максимальной цене на изолятор Б, обеспечивающий спрос на него на уровне спроса на изолятор А.</p> <p>6. Определив годовую экономию на трубах при использовании изолятора Б и уменьшив эту сумму на величину минимального уровня экономического эффекта потребителя, мы сможем определить максимальный прирост цены на изолятор Б.</p> <p>7. При расчете минимальной цены на изоляционное покрытие Б нужно исходить из условия, что за три года работы производства после реализации проекта Б выручка от реализации производственной продукции должна покрыть все затраты по проекту, принести нормальную 12% прибыль, компенсировать потери недополучения банковского процента на сумму прибыли, окупить текущие затраты на производство, принести нормальную прибыль на текущие затраты за три года.</p> <p>8. Выбрав максимальную, минимальную либо какую либо иную цену реализации внутри установленного коридора, необходимо пересчитать прибыльность, рентабельность и окупаемость проекта Б с учетом новой цены на изоляционное покрытие. Результаты расчетов следует оформить в виде следующей таблицы:</p> <p>Показатели эффективности Проект А Проект Б</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Затраты по проекту (тыс. долл.)</li> <li>2. Потери от остановки производства</li> <li>3. Дополнительная прибыль от реализации проекта</li> <li>4. Расчет периода окупаемости проекта (лет)</li> <li>5. Расчет рентабельности производства после реализации проекта (%)</li> <li>6. Определение дополнительной экономии потребителей на трубах после реализации проекта (тыс. долл.)</li> <li>7. Расчет максимальной цены на 1 тонну изолятора Б (долл.)X</li> <li>8. Расчет минимальной цены на 1 тонну изолятора Б (долл.)X</li> </ol> <p>Сравнительный анализ поможет Вам выявить наиболее эффективный вариант расширения производства изоляционного покрытия.</p> <p>Желаем успешного решения вышеприведенной управленческой ситуации.</p> <p>Ситуация.</p> <p>Предприятие Рональда Пейджа начиналось в Нью-Йорке как малый бизнес. Под его руководством работало 8 рабочих занятых сборкой и доставкой бытовой фирме кухонного оборудования для домохозяек (посудомойки, миксеры, кофеварки, тостеры и т.д.). После 2-х лет работы, в течении которых постоянно рос объем продаж фирмы. Пейдж открыл собственный магазин кухонного оборудования и был вынужден нанять директора магазина,</p>
--	--	--

		<p>бухгалтера, управляющего производством (товарищи по колледжу), а также 5 человек продавцов.</p> <p>После этого доходы фирмы стали расти еще быстрее и на семейном совете было принято решение открыть еще один магазин в Нью-Джерси, где живет старшая дочь с зятем и нанять зятя директором магазина. Этот магазин стал продавать не только кухонное оборудование, но и холодильники, пылесосы, утюги и др. хозтовары.</p> <p>Следующим этапом развития фирмы стало заключение контракта на сумму в 40 млн. долларов с фирмой «Сирс» (ресторанный бизнес) по поставке кухонного оборудования для ресторанов «Сирс» в Нью-Йорке, «Лос-Анджелесе», «Детройте» и Чикаго. Для этого потребовалось открыть сервисные отделения фирмы в этих городах и организовать сборку кухонного оборудования для ресторанов в Нью-Йорке. Причем, бывший управляющий производством возглавил отделение по производству и реализации ресторанного оборудования для фирмы «Сирс», а зять Пейджа стал управляющим отделения по сборке и реализации кухонного оборудования для домохозяек.</p> <p>Показать, как изменялась организационная структура управления фирмой Пейджа в течение периода ее развития. Предложите наиболее эффективную структуру управления на текущий момент.</p> <p>Ситуация.</p> <p>Фирма "Cort" производит разнообразные спортивные товары:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- спортивная обувь: кроссовки, шиповки, горнолыжные ботинки, альпинистскую обувь;</li> <li>- спортивные костюмы и куртки;</li> <li>- спортивный инвентарь: мячи, шесты, копья, лыжи, ракетки;</li> <li>- оборудование для теннисных кортов и баскетбольных площадок.</li> </ul> <p>Сбыт продукции фирмы особенно эффективен в крупных городах США: Нью-Йорке, Атланте, Хьюстоне, Лос-Анджелесе. 40% производственных фирмой кроссовок экспортируется в Западную Европу, где с успехом реализуется в специализированных фирмах в Лондоне, Париже, Бонне и Риме.</p> <p>Фирма «Cort» имеет предприятия по производству кроссовок в Сеуле и Гонконге, вся продукция которых экспортируется. Какую организационную структуру управления должна иметь фирма "Cort" для успешного ведения своих коммерческих операций?</p> <p>Существуют ситуации, в которых менеджер может почувствовать себя в затруднительном положении из-за того, что принятые в них решения иногда могут не отвечать понятиям «справедливость», «этика» в моральных традициях общества, но будут вполне приемлемы в сфере предпринимательской деятельности.</p> <p>В нижеследующих ситуациях необходимо принять решение и обосновать его.</p> <p>1. Вы - главный менеджер большой фирмы по производству всемирно-известных папирос. Фирма имеет многочисленные филиалы во всем мире с большими объемами продаж. По-</p>
--	--	--

		<p>явилась возможность открыть еще одну фабрику в Украине и от Вас зависит решение о подписании нового соглашения. С одной стороны строительство такой фабрики обеспечит регион новыми рабочими местами, снимая проблему безработицы, с другой принесет большой доход фирме. Однако вы ознакомились с результатами исследований относительно влияния курения на организм человека.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Каким будет Ваше решение? Подпишите Вы новое соглашение или нет? Почему?</li> </ul> <p>2. Вы - менеджер по производству в фирме, которая изготавливает холодильники. Не так давно Вы узнали, что холодильники конкурирующей фирмы обладают дополнительными функциями (свойствами), которые в холодильниках вашего производства отсутствуют. На ежегодной специализированной выставке фирмы-конкурента будет открыт офис для гостей, где на одном из заседаний ее руководитель расскажет своим дилерам о новых разработках. Вы можете уполномочить своего сотрудника быть присутствующим на этом заседании в статусе нового дилера, чтобы узнать о новинке.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Пойдете ли Вы на такой шаг? Почему?</li> </ul> <p>3. Вы - главный менеджер известной фирмы, которая прикладывает большие усилия для подписания выгодного соглашения на немалую сумму с одной компанией. В процессе переговоров узнаете, что представитель покупателя ищет для себя более выгодную работу. У Вас нет желания брать его к себе на работу, но если намекнете ему о такой возможности, то он, скорее всего, сделает заказ именно у вас.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Как Вы поступите? Почему?</li> </ul> <p>4. Вы - менеджер по маркетингу и хотите сделать выборочный опрос потребителей об их реакции на товар конкурента. Для этого Вы должны провести опрос от несуществующего «института маркетинга и конъюнктуры рынка».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Проведете ли Вы такой опрос? Почему?</li> </ul> <p>5. Вы - менеджер по персоналу. В вашу фирму пришла способная женщина, которая хочет быть торговым агентом. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у мужчин, которые претендуют на эту должность, но прием на работу непременно вызовет негативную реакцию со стороны отдельных ваших торговых агентов, среди которых нет женщин.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Возьмете ли Вы эту женщину на работу? Почему?</li> </ul> <p><b>Темы эссе к семинарским занятиям:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Роль и значение экономических методов управления (теория и практика применения).</li> <li>2. Роль и значение социально-психологических методов управления (теория и практика применения).</li> <li>3. Партисипативный стиль управления: преимущества, условия и ограничения применения.</li> <li>4. Основные составляющие, условия возникновения и направления формирования синергетического эффекта в командной работе.</li> </ol>
--	--	---

		<p>5. Роль формирования социально-психологического климата в повышении эффективности управления.</p> <p>6. Подсистема маркетинга в управлении организацией.</p> <p>7. Проблемы совершенствования организации труда в российском бизнесе.</p> <p>8. Методы снижения текучести кадров.</p> <p>9. Основные методы повышения конкурентоспособности бизнеса</p> <p>10. Управление конфликтами в организации: основные принципы, правила и рекомендации.</p> <p>11. Инновационные подходы и методы развития организации.</p> <p>12. Роль количественных методов и поведенческих методик в повышении эффективности принятия управленческих решений.</p> <p>13. Подход социального научения в современном управлении.</p> <p><b>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</b></p> <p>6. Менеджмент в системе современного научного знания</p> <p>7. Особенности возникновения и развитие менеджмента в России</p> <p>8. Основные этапы развития менеджмента: Классическая или административная школа в управлении</p> <p>9. Основные этапы развития менеджмента: Школа человеческих отношений в управлении</p> <p>10. Основные этапы развития менеджмента: Школа научного управления (рационалистическая школа) в управлении</p> <p>11. Разнообразие моделей менеджмента: американский, японский, европейский</p> <p>12. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента: сущность, цели и особенности</p> <p>13. Организационная структура управления предприятием: понятие, сущность и типы</p> <p>14. Потребности, мотивы и стимулы, их роль и значение в повышении эффективности менеджмента</p> <p>15. Содержательные теории мотивации и их практическое значение</p> <p>16. Процессуальные теории мотивации и их практическое значение</p> <p>17. Организационная культура и ее влияние на эффективность организации</p> <p>18. Понятие и сущность контроля в менеджменте, его этапы и виды</p> <p>19. Сущность контроля, его цели и задачи</p> <p>20. Рынок – среда менеджмента</p>
--	--	---



## **7.5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.**

Оценивание знаний, умений и навыков, формируемых в при изучении учебной дисциплины, осуществляется в процессе текущей и промежуточной аттестации.

**Текущая аттестация** проводится в течение периода обучения, отведенного на изучение учебной дисциплины, и включает контроль формирования компетенций в процессе аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося.

**Промежуточная аттестация.** Промежуточной аттестацией завершается изучение дисциплины. Промежуточная аттестация проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. До аттестации не допускаются студенты, не сдавшие текущую аттестацию.

Промежуточная аттестация, проводимая в виде зачета, может быть выставлена без дополнительных проверок, по результатам текущего контроля сформированности знаний, умений и навыков у обучающихся на практических, в том числе в интерактивной форме, и лабораторных занятиях. Фамилии студентов, получивших зачет разрешается объявлять только в день проведения зачета и до его начала.

Для проведения **текущей аттестации** используются следующие виды оценочных средств:

- опросы: устный (в форме постановки контрольных вопросов на семинарских занятиях); письменный блиц-опрос на знание основных понятий по темам семинарских занятий (не более 15 мин);
- решение заданий в тестовой форме;
- ситуационные задачи.

Решение заданий в тестовой форме и ситуационные задачи могут использоваться и при проведении **промежуточной аттестации**.

**Опросы.** Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. 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 блиц-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. Вопросы для опроса формулируются с выделением конкретной проблемы, позволяющей раскрыть ее за отведенное время (10-15 мин.).

Письменные опросы в расширенных временных рамках целесообразно применять в целях проверки усвоения значительного объема учебного материала, например, во время проведения зачета.

Критериями оценки письменных опросов является точность формулировок, обоснованность суждений, опора на общепринятые термины, формулировки и закономерности изучаемой дисциплины.

**Решение заданий в тестовой форме** проводится в течение семестра.

Не менее, чем за одну неделю до тестирования, преподаватель должен определить студентам исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будет проводиться проверка, какие теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) необходимо использовать для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться интернетом и учебной литературой, а также конспектами, запрещается.

**Ситуационные задачи** – это способ повысить интерес учащихся к изучаемому предмету. Кроме того, они позволяют интегрировать знания, полученные в процессе изучения разных предметов. Умело составленные ситуационные задачи могут выступать в качестве ресурса развития мотивации учащихся к познавательной деятельности.

### **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ**

Семинарские и практические занятия являются одними из основных видов учебных занятий и предназначены для углубления знаний, полученных при изучении лекционного материала, формирования умений и навыков.

**Лекционные занятия** составляют основу теоретического обучения и дают систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывают состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрируют внимание обучающихся на наиболее проблемных вопросах темы, стимулируют познавательную деятельность обучающихся и способствуют развитию их творческого мышления.

Главная задача лекционного курса – сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими специалистами основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций:

- познавательно-обучающая;
- развивающая;
- ориентирующе-направляющая;
- активизирующая;
- воспитательная;
- организующая;
- информационная.

Выполнение **практических заданий** служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на лекции, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.

При подготовке магистра важны не только серьезная теоретическая подготовка, знание основ изучаемой дисциплины, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

#### **Формы проведения практических занятий:**

- **Заслушивание и обсуждение докладов**, предварительно подготовленных обучающимися (как индивидуально, так и коллективно) в ходе самостоятельной работы. В качестве темы доклада может быть выбран вопрос к соответствующей теме практического занятия.

Во вводной части занятия необходимо проверить наличие обучающихся и их готовность к занятию, объявить тему, цели и учебные вопросы занятия.

Далее следует предоставить слово соответствующему докладчику. Продолжительность доклада – 10-15 минут. После доклада рекомендуется предоставить возможность обучающимся задать вопросы докладчику, а при необходимости – внести свои добавления и уточнения, ответить на возникшие у аудитории вопросы. После этого следует провести разбор доклада и дать оценку докладчику (докладчикам), исходя из следующих критериев:

I. Оценка структуры доклада:

- наличие поставленной проблемы;
- логичность изложения;
- наличие необходимых структурных частей (вступление, основная часть, заключение) и их полнота;
- наличие анализа использованной литературы.

II. Оценка содержания доклада:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия поставленной проблемы;
- наличие примеров, многообразия концепций (отечественных и зарубежных);
- полнота аргументации и обоснованность выводов;
- наличие у докладчика собственной позиции по данной теме.

В заключительной части занятия следует отметить наиболее активных обучающихся, полноту и качество отработки учебных вопросов, степень достижения поставленных учебных целей. Затем необходимо дать рекомендации по более полному и эффективному изучению вопросов и освоению доступного им массива литературы научного и публицистического профиля.

– **Метод развивающейся кооперации.** Для него характерна постановка задач, которые трудно выполнить в индивидуальном порядке и для которых нужна кооперация, объединение обучающихся с распределением внутренних ролей в группе. Для решения проблемы, данной преподавателем, создаются группы учащихся из 6–8 человек. Группа формируется так, чтобы в ней был «лидер», «генератор идей», «функционер», «оппонент», «исследователь». Смена лидера происходит через каждые два-три практических занятия, что стимулирует развитие организаторских способностей у обучающихся. Творческие группы могут быть постоянными и временными. Они подвижны, т.е. разрешается переходить из одной группы в другую, общаться с членами других групп. После того, как каждая группа предложит свой вариант решения, начинается дискуссия, в ходе которой группы через своих представителей должны доказать истинность своего варианта решения. При этом обучающиеся должны проявить эрудицию, логические, риторические навыки и т.п. Если имеющихся знаний недостаточно, преподаватель прерывает дискуссию и дает нужную информацию в лекционной форме.

– **Мозговой штурм.** Наиболее свободная форма дискуссии, позволяющей быстро включить в работу всех членов учебной группы. Используется там, где требуется генерация разнообразных идей, их отбор и критическая оценка.

- **Метод коллективного анализа ситуации** - обучение, при котором студенты и преподаватели участвуют в непосредственном рассмотрении и обсуждении деловых ситуаций или задач. При данном методе обучения студент (группа студентов) самостоятельно вынужден принимать решение и обосновать его. Ораторское выступление на заранее подготовленную тему.

**Самостоятельная работа** может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить обучающимся умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

Текущий контроль уровня знаний и умений обучающимся необходимо осуществлять путем тестирования, как во время практических занятий, так и в ходе индивидуальной работы.

Достижение воспитательных целей на занятиях необходимо осуществлять личным примером, высокой требовательностью и строгим выполнением задач дисциплины, с одной стороны, и максимально - возможной помощью в усвоении наиболее сложных разделов и тем, - с другой.

## **8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **8.1. Основная литература**

Коробко, В.И. Теория управления : учебное пособие / В.И. Коробко. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 384 с. - ISBN 978-5-238-01483-8 ; То же [Электронный ресурс]. -

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117160>

Герчикова, И.Н. Менеджмент : учебник / И.Н. Герчикова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 510 с. : табл., схемы - (Золотой фонд российских учебников). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01095-3 ; То же [Электронный ресурс]. -

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114981>

Лукашевич, В.В. Менеджмент : учебное пособие / В.В. Лукашевич, Н.И. Астахова ; под ред. В.В. Лукашевич, Н.И. Астахова. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 254 с. - (Менеджмент). - ISBN 5-238-00764-7 ; То же [Электронный ресурс]. -

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118326>

### **8.2. Дополнительная литература**

Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 1. - 661 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3721-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807>

Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271808>

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

<http://biblioclub.ru>-электронная библиотека.

<http://ecsosman.hse.ru> – Федеральный образовательный портал – ЭСМ;

<http://www.inion.ru> – ФГБУН Институт научной информации по общественным наукам РАН;

<http://www.isprras.ru/> – Институт социально-политических исследований РАН;

<http://soc.lib.ru> – электронные библиотеки;

<http://fom.ru> – Фонд Общественное Мнение;

Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

## **10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе. Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение учебного материала, после занятий и во время специально организуемых консультаций он может задать преподавателю интересующие его вопросы. Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день.

### ***Подготовка к семинару***

Студент должен четко уяснить, что именно с лекции начинается его подготовка к практическому занятию. Вместе с тем, лекция лишь организует мыслительную деятельность, но не обеспечивает глубину усвоения программного материала.

При подготовке к семинару можно выделить 2 этапа:

1-й - организационный,

2-й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;

- подбор рекомендованной литературы;

- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобратся в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к семинару рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

В начале семинара студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные явления и факты. В процессе творческого обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для решения практических задач.

### **Методические рекомендации по самостоятельной работе над изучаемым материалом**

Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы в поиске и приобретении знаний; закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям, зачетам, экзаменам; выполнение курсовых работ. Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

### ***Как работать с рекомендованной литературой***

При работе с текстом целесообразно сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение должно сопровождаться записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др.

Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

**План** – это схема прочитанного материала, краткий перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

**Конспект** – это систематизированное, логичное изложение материала. Различаются четыре типа конспектов.

**План-конспект** – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

**Текстуальный конспект** – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

**Свободный конспект** – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

**Тематический конспект** – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

### **Как работать над конспектом после лекции**

Самостоятельную работу следует начинать с доработки конспекта. С целью доработки необходимо в первую очередь прочитать записи, восстановить текст в памяти, а также исправить описки, расшифровать не принятые ранее сокращения, заполнить пропущенные места, понять текст, вникнуть в его смысл. Далее прочитать материал по рекомендуемой литературе, разрешая в ходе чтения возникшие ранее затруднения, вопросы, а также дополнения и исправляя свои записи. Записи должны быть наглядными, для чего следует применять различные способы выделений. В ходе доработки конспекта углубляются, расширяются и закрепляются знания, а также дополняется, исправляется и совершенствуется конспект.

Подготовленный конспект и рекомендуемая литература используется при подготовке к практическому занятию. Подготовка сводится к внимательному прочтению учебного материала, к выводу всех утверждений и формул, к решению примеров, задач, к ответам на вопросы, предложенные в конце лекции преподавателем или помещенные в рекомендуемой литературе. Примеры, задачи, вопросы по теме являются средством самоконтроля.

Непременным условием глубокого усвоения учебного материала является знание основ, на которых строится изложение материала. Обычно преподаватель напоминает, какой ранее изученный материал и в какой степени требуется подготовить к очередному занятию. Эта рекомендация, как и требование систематической и серьезной работы над всем лекционным курсом, подлежит безусловному выполнению. Из-за потери логической связи как внутри темы, так и между ними материал учебной дисциплины перестает восприниматься, а творческий труд подменяется утомленным переписыванием. Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их.

### ***Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов под руководством преподавателя***

Самостоятельная работа студентов (СРС) под руководством преподавателя является составной частью «самостоятельная работа студентов», принятого в высшей школе. СРС под руководством преподавателя представляет собой вид занятий, в ходе которых студент, руководствуясь методической и специальной литературой, а также указаниями преподавателя, самостоятельно выполняет учебное задание, приобретая и совершенствуя при этом знания, умения и навыки практической деятельности. При этом взаимодействие студента и преподавателя приобретает вид сотрудничества: студент получает непосредственные указания преподавателя об организации своей самостоятельной деятельности, а преподаватель выполняет функцию руководства через консультации и контроль.

Познавательная деятельность студентов при выполнении самостоятельных работ данного вида заключается в накоплении нового для них опыта деятельности на базе усвоенного ранее формализованного опыта (опыта действий по известному алгоритму) путем осуществления переноса знаний, умений и навыков. Суть заданий работ этого вида сводится к поиску, формулированию и реализации идей решения. Самостоятельная работа данного вида должна выдвигать требования анализа незнакомых студентам ситуаций и генерирования новой информации для выполнения задания. В практике вузовского обучения в качестве самостоятельной работы чаще всего используются домашние задания, отдельные этапы лабораторных и семинарско-практических занятий, написание рефератов, курсовое и дипломное проектирование.

#### **Методические рекомендации по написанию студентами эссе:**

**Эссе** в дословном переводе означает – опыт, очерк. Это форма представления письменного материала, отличительным признаком которой является сочетание глубины и актуальности рассматриваемой проблемы с простым и искренним (личностным) тоном ее изложения.

Целесообразность использования этой формы самостоятельной работы в процессе обучения подтверждается, прежде всего, тем, что она позволяет формировать и развивать у студентов *навык выработки суждения*, что является одним из основных критериев оценки качества специалиста. Использование формы эссе дает возможность преподавателям выявлять способность и умение студентов излагать изученный материал своими словами, оценивать уровень понимания и усвоения ими полученной информации. Студенты получают возможность в свободном, доступном для них стиле высказать свое мнение о предмете.

Использование эссе как одной из форм представления результатов самостоятельной работы студентов должно основываться на следующих **методических позициях и требованиях:**

- форма эссе дает возможность студенту *высказываться* свободно и открыто, указывать на нечетко или непонятно сформулированные позиции, противоречия, замеченные при ознакомлении с тем или иным источником информации. При этом критика должна быть аргументированной и конструктивной, т.е. - носить созидательный характер;
- форма эссе *вполне допускает* заблуждение, высказывание ошибочной и, даже, заведомо неверной точки зрения (как известно, это условия появления новых и оригинальных идей);
- в эссе должна быть высказана *собственная* точка зрения студента, его согласие или несогласие с имеющимися позициями и высказываниями по данному вопросу, эссе *не должно быть простым изложением* полученных сведений;
- в эссе должны иметь место *сопоставление и оценка* различных точек зрения по рассматриваемому вопросу;
- в эссе должно быть *сведено до минимума или исключено дословное переписывание* литературных источников, материал должен быть изложен *своими словами*;

#### **Методические рекомендации по проведению студентами реферативного обзора литературы**

Реферативный обзор литературы осуществляется по итогам изучения наиболее актуальных тем курса или целого раздела и подразумевает составление отчета и представления его для проверки преподавателю.

Содержание реферативного обзора как формы самостоятельной работы студента представляет собой индивидуальные задания студентам, направленные на развитие у них навыков работы с периодическими изданиями.

**Цель реферативного обзора** - формирование системы навыков работы студента со специализированными периодическими изданиями и электронными ресурсами, которые являются источниками актуальной информации по проблемам изучаемой дисциплины.

Выполнение реферативных обзоров предполагает использование периодических изданий, а также аналитических статей, опубликованных на интернет-сайтах, освещающих теоретические и практические проблемы, вопросы отечественного и зарубежного опыта. **Задачи реферативного обзора** как формы работы студентов состоят в развитии и закреплении следующих навыков студентов:

- 1) осуществление самостоятельного поиска статистического и аналитического материала по проблемам изучаемой дисциплины;
- 2) обобщение материалов специализированных периодических изданий;
- 3) формулирование аргументированных выводов по реферируемым материалам;
- 4) внесение собственных предложений по разрабатываемой теме;
- 5) четкое и простое изложение мыслей по поводу прочитанного.

Выполнение реферативных справок (обзоров) расширит кругозор студента и его знания по реферируемой проблеме, позволит более полно подобрать материал для будущей выпускной квалификационной работы.

Кафедра рекомендует студентам примерный перечень тем, по которым необходимо подготовить реферативные справки. Тематика реферативных справок периодически пересматривается с учетом актуальности и практической значимости исследуемых проблем.

### **Структура и содержание реферативного обзора.**

Реферативный обзор на выбранную тему выполняется, как правило, по следующим периодическим изданиям за последние 1-2 года, а также с использованием аналитической информации, публикуемой на специализированных интернет-сайтах.

По каждой статье оформляется реферативная справка по следующему плану:

1. Автор (Ф.И.О.);
2. Название статьи или материала;
3. Проблема, которую рассмотрел автор в статье;
4. Актуальность проблемы;
5. Содержание проблемы;
6. Какое решение проблемы предлагает автор;
7. Прогнозируемые автором результаты;
8. Выходные данные источника (периодическое издание: название, год, месяц, страницы; адрес электронного ресурса).
9. Отношение студента к предложению автора.

Объем справки по одной статье с точным указанием названия статьи и источника составляет 1–2 страницы.

В заключительной части обзора студент дает короткое (0,5–1 страница) резюме обо всех отреферированных статьях.

## **11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВИЧНЫХ СИСТЕМ**

- Microsoft Office (Access, Excel, Power Point, Word и т.д.)
- Справочно-правовая система «Гарант»
- Справочная правовая система «Консультант Плюс»
- 1С: Предприятие 8.2
- Портал электронного обучения [distant.rusacad.ru](http://distant.rusacad.ru)
- Локальная сеть Академии «Инtranет»

## **12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**204 каб. - Кабинет экономики и управления** – комбинированная учебная мебель, учебная доска, ПК, переносной видеопроектор, переносной экран.

**205 каб. - Компьютерный класс** - ПК, интернет, учебная доска.

**209 каб. - Кабинет информационных технологий** - комбинированная учебная мебель, ПК, интернет, переносной видеопроектор, переносной экран, учебная доска.

**206 каб. - Учебная аудитория** - комбинированная учебная мебель, ПК, переносной видеопроектор, переносной экран, учебная доска.



**303 каб. - Поточная учебная аудитория** – столы, кресла, ПК, переносной видеопроектор, переносной экран.

**401 каб. - Учебная аудитория** – столы, стулья, учебная доска, ПК, переносной видеопроектор, переносной экран, интернет.

**105 каб. – Аудитория для занятий лиц с ограниченными возможностями здоровья** - столы, стулья, компьютер, интернет, учебная доска.