

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



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
Е.Е. Ермакова
2017 г.

Кафедра: Экономическая теория, мировая экономика, менеджмент и предпринимательство

Автор: Репкина О.Б., д.э.н, доцент

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

(наименование учебной дисциплины)

Направление: 38.04.02 Менеджмент

Направленность: Маркетинг

Квалификация выпускника:

магистр

Форма обучения:

очная, заочная

| | |
|--|--|
| <p>Одобрена на заседании Ученого Совета АНО ВО «РАП»</p> <p>Протокол от «31» августа 2017 г. № 4</p> | <p>Одобрена на заседании кафедры «Экономическая теория, мировая экономика, менеджмент и предпринимательство»</p> <p>Протокол от «29» августа 2017 г. № 7</p> |
|--|--|

Москва, 2017 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «Теория менеджмента».
Изучение дисциплины ставит своей целью освоить положения теории менеджмента.

Задачи дисциплины.

Задачами дисциплины являются:

- развитие теоретических представлений об организации
- освоение студентами общетеоретических положений управления социально-экономическими системами;
- формирование творческого инновационного подхода к управлению;
- формирование понимания управления как области профессиональной деятельности, требующей глубоких теоретических знаний.

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

| Код компетенции | Содержание компетенции | Планируемые результаты |
|-----------------|---|---|
| ОК- 2 | – готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения | Знать: критерии определения актуальности и практической значимости проблемы Уметь: действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения Владеть: способностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения |
| ОК-3 | - готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала | Знать: критерии определения актуальности и практической значимости использования творческого потенциала Уметь: действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения Владеть: способностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала |
| ПК- 2 | – способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию | Знать: теоретические основы корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений Уметь: разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию Владеть: способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию |
| ПК-3 | - способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач | Знать: современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач Уметь: использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач Владеть: использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач |

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 | ОК-2, ОК-3, ПК-2, ПК-3 | Знать: методологические основы теории управления Уметь: определять основные направления развития организации. |

| | | | |
|--|--|-------------------------------|---|
| | <p>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.</p> <p><i>Тема 2. Цели и функции управления</i></p> <p>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> | | <p><u>Владеть:</u> быть ознакомленным с взаимосвязью теории организации и управления.</p> |
| <p>Раздел 2. Методологические основы управления</p> | <p><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.)</p> <p><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.</p> | <p>ОК-2, ОК-3, ПК-2, ПК-3</p> | <p><u>Знать:</u> методы управления</p> <p><u>Уметь:</u> применять средства и методы управления организацией.</p> <p><u>Владеть:</u> методами управления</p> |
| <p>Раздел 3. Современные концепции управления</p> | <p><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</p> | <p>ОК-2, ОК-3, ПК-2, ПК-3</p> | <p><u>Знать:</u> современные концепции управления</p> <p><u>Уметь:</u> определять необходимость принятия той или иной концепции управления.</p> <p><u>Владеть:</u> способностью научного управления.</p> |

| | | | |
|---|---|------------------------|--|
| | развития управления в России, возможности использования опыта других стран. | | |
| Раздел 4. 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. | ОК-2, ОК-3, ПК-2, ПК-3 | <u>Знать:</u> факторы личности, влияющие на трудовую деятельность. <u>Уметь:</u> проводить анализ факторов личности, влияющих на трудовую деятельность. <u>Владеть:</u> способностью прогнозировать поведение личности в организации. |
| Раздел 5. 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, управление и этика. <i>Эффективность управления</i> 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 | ОК-2, ОК-3, ПК-2, ПК-3 | <u>Знать:</u> понятие и функции социальной ответственности в управлении. <u>Уметь:</u> реализовывать основные виды социальной ответственности в управлении <u>Владеть:</u> навыками реализовывать основные виды социальной ответственности в управлении |

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к блоку «Обязательные дисциплины» вариативной части программы «Маркетинг» направления 38.04.02 Менеджмент (Б1.В.ОД.3).

Для изучения данной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, формируемые при освоении ОПОП бакалавриата или специалитета, а также дисциплинами «Управленческая экономика» и «Теория организации и организационное поведение». Параллельно с данным курсом идет изучение таких дисциплин, как «Маркетинг в отраслях и сферах деятельности», «Технологии маркетинговой деятельности». Наименования последующих учебных дисциплин: «Современный стратегический анализ», «Управление маркетингом», «Управленческий анализ».

Освоение дисциплины участвует в формировании профессиональных компетенций организационно-управленческой деятельности

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 |
| Контактная работа (всего) | 40 | 40 |
| В том числе: | | |
| лекции (Л) | 10 | 10 |
| практические (ПЗ) занятия | 30 | 30 |
| В т.ч. в интерактивной форме: | 12 | 12 |
| Самостоятельная работа (СРС): | 41 | 41 |
| Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет, зачет с оценкой): | 27 | 27 экзамен |
| ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины: | Часы: | 108 |
| | Зач. ед. | 3 |
| | | 108 |
| | | 3 |

Заочная форма обучения

| Вид учебной работы | Количество часов | | |
|--|-------------------------|------------|--------------|
| | Всего по учебному плану | Курсы | |
| | | № 1 | № 2 |
| Контактная работа (всего) | 20 | 12 | 8 |
| В том числе: | | | |
| лекции (Л) | 4 | 4 | - |
| практические (ПЗ) занятия | 16 | 8 | 8 |
| В т.ч. в интерактивной форме: | 8 | 8 | - |
| Самостоятельная работа (СРС): | 79 | 60 | 19 |
| Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет, зачет с оценкой): | 9 | - | 9 экзамен |
| ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины: | Часы: | 108 | 72 |
| | Зач. ед. | 3 | 2 |
| | | | 36 |
| | | | 1 |

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

Очная форма обучения

| Тема (раздел) учебной дисциплины | Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме | о контроле успеваемости и промежуточной точной |
|----------------------------------|--|--|
| | | |

| | Л | ПЗ | СР | Всего | |
|--|-----------|--------------|-----------|------------|----------------|
| 1. Теория управления и ее эволюция. | 1 | 3 | 6 | 10 | Тест |
| 2. Цели и функции управления | 1 | 3 | 6 | 10 | Тест |
| 3. Методы управления | 2 | 4 | 6 | 12 | Тест |
| 4. Процессы и коммуникации управления | 1 | 5/4 | 6 | 12 | Устный опрос |
| 5. Системный подход | 2 | 4 | 6 | 12 | Устный опрос |
| 6. Основы кадровой политики на предприятии | 2 | 6/4 | 6 | 14 | Устный опрос |
| 7. Условия и факторы результативности работы менеджера: культура и стиль | 1 | 5/4 | 5 | 11 | Устный опрос |
| Промежуточный контроль | | | | 27 | экзамен |
| ВСЕГО | 10 | 30/12 | 41 | 108 | |

Заочная форма обучения

| Курс | Тема (раздел) учебной дисциплины | Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме | | | | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации |
|------|--|--|-------------|-----------|------------|---|
| | | Л | ПЗ | СР | Всего | |
| 1 | 1. Теория управления и ее эволюция. | 1 | 3/3 | 15 | 19 | Тест |
| 1 | 2. Цели и функции управления | 1 | 1/1 | 15 | 17 | Тест |
| 1 | 3. Методы управления | 1 | 1/1 | 15 | 17 | Тест |
| 1 | 4. Процессы и коммуникации управления | 1 | 3/3 | 15 | 19 | Устный опрос |
| 2 | 5. Системный подход | - | 2 | 6 | 8 | Устный опрос |
| 2 | 6. Основы кадровой политики на предприятии | - | 4 | 6 | 10 | Устный опрос |
| 2 | 7. Условия и факторы результативности работы менеджера: культура и стиль | - | 2 | 7 | 9 | Устный опрос |
| | Промежуточный контроль | | | | 9 | экзамен |
| | ВСЕГО | 4 | 16/8 | 79 | 108 | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

5.1. Практические занятия Очная форма обучения

| Тема (раздел) учебной дисциплины | Наименование лабораторных работ / практических занятий | Всего часов / из них часов в интерактивной форме | Формы проведения интерактивных занятий |
|---|--|--|---|
| Раздел 1. Концептуально-теоретические основы управления | 1. Теория управления и ее эволюция. | 3 | |
| | 2. Цели и функции управления | 3 | |
| Раздел 2. Методологические основы управления | 3. Методы управления | 4 | |
| | 4. Процессы и коммуникации управления | 5/4 | Дискуссия по сообщениям на практическом занятии |
| Раздел 3. Современные концепции управления | 5. Системный подход | 4 | |
| Раздел 4. Основы управления персоналом | 6. Основы кадровой политики на предприятии | 6/4 | Дискуссия по сообщениям на практическом занятии |
| Раздел 5. Социальная ответственность в управлении | 7. Условия и факторы результативности работы менеджера: культура и стиль | 5/4 | Дискуссия по сообщениям на практическом занятии |
| ВСЕГО: | | 30/12 | |

Заочная форма обучения

| Тема (раздел) учебной дисциплины | Наименование лабораторных работ / практических занятий | Всего часов / из них часов в интерактивной форме | Формы проведения интерактивных занятий |
|---|--|--|---|
| Раздел 1. Концептуально-теоретические основы управления | 1. Теория управления и ее эволюция. | 3/3 | Дискуссия по сообщениям на практическом занятии |

| | | | |
|--|--|-------------|---|
| | 2. Цели и функции управления | 1/1 | Дискуссия по сообщениям на практическом занятии |
| Раздел 2. Методологические основы управления | 3. Методы управления | 1/1 | Дискуссия по сообщениям на практическом занятии |
| | 4. Процессы и коммуникации управления | 3/3 | Дискуссия по сообщениям на практическом занятии |
| Раздел 3. Современные концепции управления | 5. Системный подход | 2 | |
| Раздел 4. Основы управления персоналом | 6. Основы кадровой политики на предприятии | 4 | |
| Раздел 5. Социальная ответственность в управлении | 7. Условия и факторы результативности работы менеджера: культура и стиль | 2 | |
| ВСЕГО: | | 16/8 | |

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. |
|---|--|-------------------|
| Раздел 1. Концептуально-теоретические основы управления | Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к практическим занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников: 1. Менеджмент: учебник. Максимцов М.М., Комаров М.А. – М.: Юнити-Дана, 2015 (biblioclub.ru) 2. Коробко В.М. Теория управления: Юнити-Дана, 2015 (biblioclub.ru) 3. Акулов А.О. Парадигмы и методы современного менеджмента: уч. пособие. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2014 (biblioclub.ru) 4. Баранов В.В., Зайцев А.В., Соколов С.Н. Исследование систем управления: уч. пособие. – М. Альпина Паблицер, 2016 (biblioclub.ru) | 12/30 |

| | | |
|---|--|---------------------|
| <p>Раздел 2. Методологические основы управления</p> | <p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к практическим занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Менеджмент: учебник. Максимцов М.М., Комаров М.А. – М.: Юнити-Дана, 2015 (biblioclub.ru) 2. Коробко В.М. Теория управления: Юнити-Дана, 2015 (biblioclub.ru) 3. Акулов А.О. Парадигмы и методы современного менеджмента: уч. пособие. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2014(biblioclub.ru) 4. Баранов В.В., Зайцев А.В., Соколов С.Н. Исследование систем управления: уч. пособие. – М. Альпина Паблишер, 2016 (biblioclub.ru) | <p>12/30</p> |
| <p>Раздел 3. Современные концепции управления</p> | <p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к практическим занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Менеджмент: учебник. Максимцов М.М., Комаров М.А. – М.: Юнити-Дана, 2015 (biblioclub.ru) 2. Коробко В.М. Теория управления: Юнити-Дана, 2015 (biblioclub.ru) 3. Акулов А.О. Парадигмы и методы современного менеджмента: уч. пособие. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2014(biblioclub.ru) 4. Баранов В.В., Зайцев А.В., Соколов С.Н. Исследование систем управления: уч. пособие. – М. Альпина Паблишер, 2016 (biblioclub.ru) | <p>6/6</p> |
| <p>Раздел 4. Основы управления персоналом</p> | <p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к практическим занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Менеджмент: учебник. Максимцов М.М., Комаров М.А. – М.: Юнити-Дана, 2015 (biblioclub.ru) 2. Коробко В.М. Теория управления: Юнити-Дана, 2015 (biblioclub.ru) 3. Акулов А.О. Парадигмы и методы современного менеджмента: уч. пособие. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2014 (biblioclub.ru) 4. Баранов В.В., Зайцев А.В., Соколов С.Н. Исследование систем управления: уч. пособие. – М. Альпина Паблишер, 2016 (biblioclub.ru) | <p>6/6</p> |
| <p>Раздел 5. Социальная ответственность в управлении</p> | <p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к практическим занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Менеджмент: учебник. Максимцов М.М., Комаров М.А. – М.: Юнити-Дана, 2015 (biblioclub.ru) 2. Коробко В.М. Теория управления: Юнити-Дана, 2015 (biblioclub.ru) 3. Акулов А.О. Парадигмы и методы современного менеджмента: уч. пособие. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2014 (biblioclub.ru) 4. Баранов В.В., Зайцев А.В., Соколов С.Н. Исследование систем управления: уч. пособие. – М. Альпина Паблишер, 2016 (biblioclub.ru) | <p>5/7</p> |
| <p>ВСЕГО: Очная форма</p> | | <p>41/79</p> |

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 | ОК- 2, ОК-3, ПК-2, ПК- 3 | |
| 2 | <i>Этапы формирования компетенций</i> | |
| | <i>Название и содержание этапа</i> | <i>Коды формируемых компетенций</i> |
| | <u>Этап 1: Знать</u> - критерии определения актуальности и практической значимости проблемы - критерии определения актуальности и практической значимости использования творческого потенциала - теоретические основы корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений - современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач | ОК- 2, ОК-3, ПК-2, ПК- 3 |
| | <u>Этап 2: Уметь</u> - действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения - действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения - разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию - использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач | ОК- 2, ОК-3, ПК-2, ПК- 3 |
| | <u>Этап 3: Владеть</u> - способностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения - способностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию - использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач | ОК- 2, ОК-3, ПК-2, ПК- 3 |

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 |
| ОК-2, | <p>Знать: критерии определения актуальности избранной темы научного исследования, теоретические основы управления организациями</p> <p>Уметь: проводить исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования</p> <p>Владеть: способностью управлять организациями</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</p> | 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 | Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения | 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, | 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 |
| ОК-3, | <p>Знать: теоретические основы управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями, критерии определения актуальности избранной темы научного исследования</p> <p>Уметь: управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, обосновывать актуальность избранной темы научного исследования</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</p> | 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 | Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения | 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, | 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>Владеть: способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями, обосновывать актуальность избранной темы научного исследования</p> | <p>управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам <u>Повышенный уровень:</u> Наименования данных результатов обучения включают характеристику навыков, приобретенных в процессе решения профессиональных задач</p> | | <p>ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.</p> | <p>содержат ошибки.</p> | |
| ПК-2, | <p>Знать: критерии определения актуальности и практической значимости избранной темы научного исследования</p> <p>Уметь: управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями, проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования</p> <p>Владеть: способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями, способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования</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> | | | | |

| | | | | | | |
|------|---|--|--|--|--|--|
| ПК-3 | <p>Знать: современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач</p> <p>Уметь: использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач</p> <p>Владеть: использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач</p> | | | | | |
|------|---|--|--|--|--|--|

7.3. ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Оценивание результатов промежуточного контроля (экзамен)

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

Оценка «отлично» - обучающийся показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка «хорошо» - обучающийся показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» - обучающийся показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» - обучающийся показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

Оценивание результатов опроса

«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.

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> |
|------------------------|--------------------------------------|--|---|
| ОК- 2 | Знать | критерии определения актуальности и практической значимости проблемы | <p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методологические основы теории менеджмента 2. Разновидности организаций 3. Законы и принципы организации как системы 4. Проектирование организации 5. Организационная культура 6. Субъекты организационной власти 7. Теории поведения человека в организации 8. Гендерные особенности поведения 9. Конституциональные, или общесоматические факторы поведения <p>Темы сообщений к практическим занятиям:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет теории организации. Место теории организации в структуре управленческих наук. Основные направления развития теории организации. 2. Социальные организации. Хозяйственные организации. <p>Задания в тестовой форме</p> <p>1.Ниже перечислен ряд потребностей в соответствии с классификацией А. Маслоу. Вычеркните лишнее:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1)физиологические потребности; 2)потребность в безопасности; 3)потребности в принадлежности и социальные потребности; 4)потребности в уважении и статусе; 5)потребности самоактуализации и самовыражения; <p>б)потребности ожидания.</p> <p>2.К слагаемым трудовой мотивации относятся перечисленные элементы. Вычеркните лишнее:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1)потребности; 2)ценностные ориентации; |

- 3)мотивы;
4)стимулы;
5)ориентация на досуг.
- 3.Мотивация трудового поведения означает:
- 1)удовлетворение интересов человека в труде;
 - 2)проявление внутренней структуры личности;
 - 3)удовлетворение потребностей;**
 - 4)все вышеперечисленное верно;
 - 5)все вышеперечисленное неверно.
- 4.Что является, согласно концепции Ф. Герцберга, факторами, мотивирующими трудовую деятельность?
- 1)условия труда;**
 - 2)содержание труда;**
 - 3)характер труда;
 - 4)организация труда.
- 5.Неформальная организация – это:
- 1)объединение людей в рамках производственной организации по интересам;
 - 2)скрытая структура формальной организации;
 - 3)не оформленная определенными документами часть производственной организации.**
- 6.Конфликт в системе трудовых отношений – это:
- 1)отсутствие согласия между двумя и более сторонами;
 - 2)любые виды борьбы между индивидами или социальными группами;**
 - 3)соревнование;
 - 4)следствие плохого управления.
- 7.Основными стилями руководства являются:
- 1)принципиальный;
 - 2)демократический;**
 - 3)авторитарный;**
 - 4)нейтральный.
- 8.Что такое «формирование организационной культуры»? Выделите основное.
- 1)подбор персонала;**
 - 2)ориентация новых сотрудников на корпоративные ценности;**
 - 3)зависит от руководителей высшего звена;**
 - 4)ритуалы, различные символы, номинации лучших сотрудников;**
 - 5)корпоративные праздники;**

| | | |
|-------|---|--|
| | | <p>б) взаимоотношения с клиентами; 7) заработная плата сотрудников. 9. Что такое «культура личности»? Выберите правильный ответ. 1) основой авторитета и влияния личности в организации являются знания, опыт, способности сотрудника; 2) основу культуры составляют власть, контроль, мобильность личности. 10. Каковы основные функции организационной культуры? 1) обеспечение стабильности организации; 2) обеспечение единства и общности всех членов организации; 3) обеспечение вовлеченности всех членов организации в ее общее дело; 4) поощрение стремления людей к соперничеству и конкуренции как внутри организации, так и вне ее. Вопросы выносимые на промежуточный контроль 1. Методологические основы теории организации 2. Разновидности организаций 3. Законы и принципы организации как системы</p> |
| Уметь | действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения | <p>Темы сообщений к практическим занятиям: 1. Принципы проектирования. Требования, предъявляемые к проектированию. Порядок (этапы) проектирования. 2. Средства и методы проектирования. 3. Понятие. Типология организационных культур. 4. Диалектика субъект-объектных отношений в сфере управления. Сущность и содержание основных стилей управленческой деятельности 5. Базисные идеи о природе человека и организаций. Модели организационного поведения: авторитарная модель, модель опеки, поддерживающая модель, коллегиальная модель. Вопросы выносимые на промежуточный контроль 1. Субъекты организационной власти 2. Теории поведения человека в организации 3. Гендерные особенности поведения 4. Конституциональные, или общесоматические факторы поведения</p> |

| | | | |
|------|---------|--|--|
| | Владеть | способностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения | <p>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методологические основы теории организации 2. Разновидности организаций 3. Законы и принципы организации как системы 4. Проектирование организации 5. Организационная культура 6. Субъекты организационной власти 7. Теории поведения человека в организации |
| ОК-3 | Знать | критерии определения актуальности и практической значимости использования творческого потенциала | <p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование группового поведения в организации 2. Анализ и конструирование организации. 3. Управление поведением организации. 4. Принципы и правила эффективного управления поведением организации 5. Лидерство в организации. <p>Темы сообщений к практическим занятиям: Мотивационные основы поведения. Содержательные и процессуальные теории мотивации и их использование для управления поведением персонала. Инструменты мотивации. Мотивационные программы. Понятие группы. Формирование группы. Факторы групповой эффективности. Теория поля и групповой динамики К. Левина. Групповые нормы. Групповое давление. Основные стадии формирования групп. Групповые роли. Теория социального интеракционализма Дж. Мида. Понятие социально- психологического климата. Признаки эффективной группы.</p> <p>Задания в тестовой форме</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовое поведение бывает следующих видов (укажите правильные ответы): 1) индивидуальное, коллективное; 2) исполнительское, управленческое; 3) нормативное, отклоняющееся от нормативов; 4) ценностное, ситуативное; 5) установленное в официальных документах, не установленное; б) наличное, социальное. 2. Укажите правильный ответ. Деструктивные формы трудового поведения – это: 1) противоправное поведение; 2) административно-управленческое, превышающее права и полномочия; 3) дисфункциональное, профессиональная некомпетентность; |

- 4) **девиантное, связанное с реализацией асоциальных привычек и склонностей;**
- 5) все ответы верны.
3. Вычеркните лишнее. Основными представителями исследований в области мотивации труда являются:
- 1) А. Маслоу;
 - 2) Ф. Герцберг;
 - 3) Ф. Тейлор;
 - 4) В. Врум;
- 5) **М. Вебер.**
4. Вычеркните лишнее. «Удовлетворенность трудом» означает:
- 1) оценку работником содержания труда;
 - 2) удовлетворенность материальным вознаграждением за труд;
 - 3) чувство внутренней согласованности между потребностями личности и степенью их реализации;
- 4) **психологическая несовместимость работников в труде.**
5. Сплоченность коллектива:
- 1) улучшает производственные показатели;
 - 2) не влияет на производственные показатели;
 - 3) ухудшает производственные показатели;
- 4) **может улучшать, а может ухудшать.**
6. Автор концепции «организация – бюрократия»:
- 1) **М. Вебер;**
 - 2) К. Маркс;
 - 3) Ф. Герцберг;
 - 4) Дж. Маршалл.
7. Организации, которые готовы к любым изменениям внешних факторов, – это организационные системы:
- 1) **открытые;**
 - 2) замкнутые;
 - 3) закрытые;
 - 4) внешние.
8. Оценочные суждения группы, коллектива о каком-либо событии, факте, явлении, в котором отражается отношение к данной информации большинства членов коллектива, – это:
- 1) **коллективные традиции;**

2) общественное мнение;

3) коллективное настроение;

4) общественная мораль.

9. «Организация – внешняя среда», «подразделение – подразделение», «индивид – организация» в организации характеризуют уровни:

1) организационной культуры;

2) принятия решений;

3) взаимодействия;

4) делегирования полномочий.

10. Наиболее важной особенностью действия закона синергии является:

а) возможность обеспечения прироста потенциала каждого вида ресурсов организации;

б) возможность управления приростом энергии;

в) возможность повышения индивидуальных усилий членов организации.

11. Результат действия закона синергии:

а) не зависит от воли и сознания руководителя;

б) не зависит от внешней среды;

в) зависит от воли руководителя;

г) зависит от внешней среды;

д) зависит от персонала организации.

12. Закон самосохранения проявляется в:

а) стремлении организации к достижению максимальной прибыли при использовании имеющихся ресурсов;

б) обеспечении выживаемости организации с максимальным использованием внутренних и внешних ресурсов;

в) поддержании заданной композиции и пропорциональности структурных компонентов;

г) обеспечении потенциала организации, превышающего силу внутреннего и внешнего разрушающего воздействия;

д) поддержании жизнедеятельности организации главным образом за счет внешних ресурсов.

13. Формулировка «организационная система противостоит внутренним и внешним разрушающим воздействиям, используя для этого весь свой потенциал» соответствует закону:

а) синергии;

б) онтогенеза;

в) самосохранения;

- г) композиции;
 - д) наименьших.
14. Согласно тектологическим принципам:
- а) чем больше целое отличается от суммы своих частей, тем оно более организовано;
 - б) чем меньше целое отличается от суммы своих частей, тем оно более организовано;
 - в) чем больше целое соответствует сумме своих частей, тем оно более организовано.
15. Закон развития проявляется в:
- а) обеспечении наибольшего суммарного потенциала на всех этапах жизненного цикла организации;
 - б) повышении производительности труда для обеспечения жизнедеятельности организации;
 - в) оптимизации организационной структуры управления в целях обеспечения эффективного развития организации.
16. Закон единства анализа и синтеза представляет собой:
- а) метод, основанный на изучении экономической деятельности организации на всех этапах ее развития;
 - б) научно обоснованный метод перехода от общего к частному и от частного к общему;
 - в) процесс необратимых и закономерных изменений, направленных на максимальное использование потенциала организации.
17. В соответствии с законом информированности упорядоченности:
- а) в конкурентной борьбе побеждает организация, обладающая максимальными ресурсами;
 - б) наибольшие возможности устойчивого поступательного развития имеет организация, обеспеченная полными и достоверными данными о внешней среде;
 - в) максимальными возможностями для функционирования и развития в условиях глобального информационного пространства обладают крупные интегрированные организации.
18. В соответствии с законом композиции и пропорциональности организации:
- а) должны осуществлять структурирование и пропорциональное распределение информации по степени ее важности для системы управления;
 - б) стремятся к объединению структурных составляющих на основе принципов соразмерности и пропорциональности;
 - в) должны пропорционально и соразмерно использовать имеющиеся ресурсы на всех этапах жизненного цикла.
19. Жизненный цикл организации представляет собой:
- а) период стабильного и эффективного функционирования организации;
 - б) период от момента образования до ликвидации организации;

| | | |
|---------|--|--|
| | | <p>в) период роста потенциала организации.</p> <p>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изменения в организации. 2. Персональное развитие в организации. 3. Управление нововведениями в организации. 4. Основные принципы преодоления сопротивления персонала |
| Уметь | <p>действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> | <p>Темы сообщений к практическим занятиям: Подходы к анализу организации: формальный и неформальный. Организационная структура. Исследование организационной культуры. Социометрические исследования. Факторы проектирования организаций. Базовая модель организации. Организационная структура. Организационная культура. Особенности поведения организации на различных этапах ее жизненного цикла. Лидерство и руководство. Теории лидерства. Теория лидерских качеств. Поведенческий подход. Стили руководства. Ситуационный подход. Адаптивный подход. Понятие изменений и нововведений.</p> <p>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование группового поведения в организации 2. Анализ и конструирование организации. 3. Управление поведением организации. 4. Принципы и правила эффективного управления поведением организации |
| Владеть | <p>способностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p> | <p>Темы сообщений к практическим занятиям: Политика организации в отношении изменений. Варианты политики внедрения изменений в коллективе. Поведенческие типы, участвующие в инновационном процессе. «Силовое поле» нововведений. Инновационная теория Д.Грейсон, К.О'Делл. Причины психологических барьеров к нововведениям. Формы сопротивления изменениям. Инновационные управленческие коммуникации. Принципы управления сопротивлением организационным изменениям Международное общение. Национальный стиль. Особенности организационного поведения в странах мира (Россия, США, Франция, Англия, Германия, Китай, Япония и др.). Национальные особенности делового этикета. Национальные особенности невербального поведения.</p> <p>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование группового поведения в организации 2. Анализ и конструирование организации. |

| | | | |
|-------|-------|--|---|
| | | | <ol style="list-style-type: none"> 3. Управление поведением организации. 4. Принципы и правила эффективного управления поведением организации 5. Лидерство в организации. 6. Изменения в организации. 7. Персональное развитие в организации. 8. Управление нововведениями в организации. 9. Основные принципы преодоления сопротивления персонала 10. Поведенческий маркетинг 11. Организационное поведение в системе международного бизнеса |
| ОК- 3 | Знать | критерии определения актуальности и практической значимости использования творческого потенциала | <p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методологические основы теории организации 2. Разновидности организаций 3. Законы и принципы организации как системы 4. Проектирование организации 5. Организационная культура 6. Субъекты организационной власти 7. Теории поведения человека в организации 8. Гендерные особенности поведения 9. Конституциональные, или общесоматические факторы поведения <p>Темы сообщений к практическим занятиям:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет теории организации. Место теории организации в структуре управленческих наук. Основные направления развития теории организации. 2. Социальные организации. Хозяйственные организации. 3. Закон синергии; закон информированности - упорядоченности; закон самосохранения; закон единства анализа /синтеза/; закон развития; законы композиции и пропорциональности; специфические законы социальной организации; принципы статической организации; принципы динамической организации; принципы рационализации <p>Задания в тестовой форме</p> <p>1.Ниже перечислен ряд потребностей в соответствии с классификацией А. Маслоу. Вычеркните лишнее:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1)физиологические потребности; 2)потребность в безопасности; 3)потребности в принадлежности и социальные потребности; 4)потребности в уважении и статусе; |

- 5) потребности самоактуализации и самовыражения;
6) потребности ожидания.
2. К слагаемым трудовой мотивации относятся перечисленные элементы. Вычеркните лишнее:
- 1) потребности;
 - 2) ценностные ориентации;
 - 3) мотивы;
 - 4) стимулы;
 - 5) ориентация на досуг.
3. Мотивация трудового поведения означает:
- 1) удовлетворение интересов человека в труде;
 - 2) проявление внутренней структуры личности;
 - 3) удовлетворение потребностей;
 - 4) все вышеперечисленное верно;
 - 5) все вышеперечисленное неверно.
4. Что является, согласно концепции Ф. Герцберга, факторами, мотивирующими трудовую деятельность?
- 1) условия труда;
 - 2) содержание труда;
 - 3) характер труда;
 - 4) организация труда.
5. Неформальная организация – это:
- 1) объединение людей в рамках производственной организации по интересам;
 - 2) скрытая структура формальной организации;
 - 3) не оформленная определенными документами часть производственной организации.
6. Конфликт в системе трудовых отношений – это:
- 1) отсутствие согласия между двумя и более сторонами;
 - 2) любые виды борьбы между индивидами или социальными группами;
 - 3) соревнование;
 - 4) следствие плохого управления.
7. Основными стилями руководства являются:
- 1) принципиальный;
 - 2) демократический;
 - 3) авторитарный;
 - 4) нейтральный.

8. Что такое «формирование организационной культуры»? Выделите основное.

- 1) подбор персонала;
- 2) ориентация новых сотрудников на корпоративные ценности;
- 3) зависит от руководителей высшего звена;
- 4) ритуалы, различные символы, номинации лучших сотрудников;
- 5) корпоративные праздники;
- 6) взаимоотношения с клиентами;
- 7) заработная плата сотрудников.

9. Что такое «культура личности»? Выберите правильный ответ.

- 1) основой авторитета и влияния личности в организации являются знания, опыт, способности сотрудника;
- 2) основу культуры составляют власть, контроль, мобильность личности.

Вопросы выносимые на промежуточный контроль

1. Научное управление: современные подходы.
2. Наука и практика управления в нашей стране: исторический аспект и современное состояние.
3. Сравнительный анализ японской и американской моделей управления организацией.
4. Применение целевого и программно-целевого подхода в управлении организацией.
5. Сущность системного подхода в управлении организацией.
6. Принципы управления и их развитие.
7. Управление как искусство.
8. Функции управления.
9. Миссия и цели в управлении.
10. Лидерство в управлении.
11. Методология науки управления.
12. Методы управления. Проблемы их эффективного использования.
13. Общенаучные методы управления, сфера их применения.
14. Мотивация и ее роль в управлении организацией.
15. Экономические методы управления в условиях рыночной экономики.
16. Социальные методы управления.
17. Психологические методы управления, проблемы их использования.
18. Управление конфликтами.
19. Управление стрессами.

| | | |
|---------|---|---|
| Уметь | действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения | <p>Темы сообщений к практическим занятиям:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Принципы проектирования. Требования, предъявляемые к проектированию. Порядок (этапы) проектирования. 2. Средства и методы проектирования. 3. Понятие. Типология организационных культур. 4. Диалектика субъект-объектных отношений в сфере управления. Сущность и содержание основных стилей управленческой деятельности 5. Базисные идеи о природе человека и организаций. <p>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Субъекты организационной власти 2. Теории поведения человека в организации 3. Гендерные особенности поведения 4. Конституциональные, или общесоматические факторы поведения |
| Владеть | способностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала | <p>Темы сообщений к практическим занятиям:</p> <p>Анализ факторов личности, влияющих на трудовую деятельность. Темперамент. Характер. Психологические типы людей. Способности. Ценности. Удовлетворенность работой. Прогнозирование поведения с использованием содержательных и типологических подходов к личности.</p> <p>Коммуникативный процесс и его составные части. Основные виды коммуникаций. Способы, виды и барьеры общения.</p> <p>Вопросы, выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Научное управление: современные подходы. 2. Наука и практика управления в нашей стране: исторический аспект и современное состояние. 3. Сравнительный анализ японской и американской моделей управления организацией. 4. Применение целевого и программно-целевого подхода в управлении организацией. 5. Сущность системного подхода в управлении организацией. 6. Принципы управления и их развитие. 7. Управление как искусство. 8. Функции управления. 9. Миссия и цели в управлении. 10. Лидерство в управлении. 11. Методология науки управления. 12. Методы управления. Проблемы их эффективного использования. 13. Общенаучные методы управления, сфера их применения. |

| | | | |
|------|-------|---|--|
| | | | <p>14. Мотивация и ее роль в управлении организацией.</p> <p>15. Экономические методы управления в условиях рыночной экономики.</p> <p>16. Социальные методы управления.</p> <p>17. Психологические методы управления, проблемы их использования.</p> <p>18. Управление конфликтами.</p> <p>19. Управление стрессами.</p> <p>20. Сравнительный анализ различных стилей руководства.</p> |
| ПК-2 | Знать | теоретические основы корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений | <p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование группового поведения в организации 2. Анализ и конструирование организации. 3. Управление поведением организации. 4. Принципы и правила эффективного управления поведением организации 5. Лидерство в организации. <p>Темы сообщений к практическим занятиям:</p> <p>Мотивационные основы поведения. Содержательные и процессуальные теории мотивации и их использование для управления поведением персонала. Инструменты мотивации. Мотивационные программы.</p> <p>Понятие группы. Формирование группы. Факторы групповой эффективности. Теория поля и групповой динамики К. Левина.</p> <p>Групповые нормы. Групповое давление. Основные стадии формирования групп. Групповые роли. Теория социального интеракционализма Дж. Мида. Понятие социально-психологического климата. Признаки эффективной группы.</p> <p>Задания в тестовой форме</p> <p>1. Трудовое поведение бывает следующих видов (укажите правильные ответы):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) индивидуальное, коллективное; 2) исполнительское, управленческое; 3) нормативное, отклоняющееся от нормативов; 4) ценностное, ситуативное; 5) установленное в официальных документах, не установленное; 6) наличное, социальное. <p>2. Укажите правильный ответ. Деструктивные формы трудового поведения – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) противоправное поведение; 2) административно-управленческое, превышающее права и полномочия; 3) дисфункциональное, профессиональная некомпетентность; 4) девиантное, связанное с реализацией асоциальных привычек и склонностей; |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>5) все ответы верны.</p> <p>3. Вычеркните лишнее. Основными представителями исследований в области мотивации труда являются:</p> <p>1) А. Маслоу; 2) Ф. Герцберг; 3) Ф. Тейлор; 4) В. Врум; 5) М. Вебер.</p> <p>Главное в системном подходе – это...</p> <p>А) Разработка и использование представлений о целостности систем; Б) Координация экономической деятельности организации; В) Обеспечение системного анализа и синтеза.</p> <p>Системный подход в управлении включает следующие элементы</p> <p>А) создание рациональной структуры объекта управления; Б) применение рациональных механизмов управления; В) совершенствование управленческого процесса; Г) определение целей, задач управления; Д) все перечисленные.</p> <p>Информация, обеспечивающая принятие управленческих решений это:</p> <p>А) Предмет труда; Б) Средства труда; В) Рабочая сила.</p> <p>Функции менеджмента подразделяют на:</p> <p>А) Общие и частные; Б) Общие и специальные; В) Основные и второстепенные.</p> <p>Функции, определяющиеся спецификой деятельности управляемого объекта относятся:</p> <p>А) к общим функциям; Б) к специальным функциям;</p> |
|--|--|--|---|

Функции планирования выпуска готовой продукции, контроль хода производства относят к:

- А) Общим функциям;
- Б) Специальным функциям;
- В) Смешанным функциям.

В зависимости от времени их действия функции менеджмента разделяются на:

- А) Постоянные;
- Б) Последовательные;
- В) Непрерывные;
- Г) Единичные.

Выбор альтернативы, осуществленный руководителем в рамках его должностных полномочий и направленной на достижение цели – это:

- А) Управленческое решение;
- Б) Функция управления;
- В) Миссия организации.

Какие типы внутрифирменных взаимодействий выделяют в процессе принятия коллегиальных управленческих решений:

- А) Двусторонние;
- Б) Односторонние;
- В) Многосторонние;
- Г) Матричные;
- Д) Групповые.

Процессный подход рассматривает управление как

- А) непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций;
- Б) взаимодействие работников;
- В) определённую ситуацию;
- Г) совокупность элементов системы.

К конкретным функциям управления относится:

- А) организация;
- Б) планирование;
- В) контроль;
- Г) управление материально-техническим обеспечением.

При вертикальном разделении труда:

- А) производится установка руководителей по различным подразделениям организации;
- Б) вышестоящий руководитель координирует работу ниже стоящих руководителей;
- В) поощряется инициатива нижестоящих руководителей.

Функции управления определяются:

- А) организационно-правовой формой организации;
- Б) конъюнктурой рынка;
- В) решаемыми задачами.

Основой стратегического планирования является прогноз развития:

- А) внутренней и внешней сред предприятия;
- Б) внешней среды;
- В) конъюнктуры рынка.

Мотивация – это процесс побуждения человека к деятельности под воздействием:

- А) внутренних движущих сил;
- Б) внешних движущих сил;
- В) внутренних и внешних движущих сил.

Предварительный контроль – это:

- А) контроль персонала;
- Б) контроль ресурсов;
- В) контроль внешней среды.

Какая особенность не характерна для административных методов?

- А) являются наиболее сильным средством поддержания дисциплины и порядка на предприятии;
- Б) определяют, как правило, однозначное решение вопроса и не предоставляют

исполнителю большой инициативы;

В) принадлежат к средствам волевого воздействия;

Г) способствуют самореализации исполнителей.

Экономические методы воздействуют на личные интересы работников через:

А) правильно поставленную критику;

Б) заработную плату, премии, штрафы;

В) ценообразование;

Г) дисциплину.

Социально-психологические методы действуют на основе

А) экономических законов и закономерностей развития природы и общества;

Б) на основе формирования и развития общественного мнения относительно общественно и индивидуально значимых ценностей;

В) организационных отношений;

Г) экономических интересов личности.

Что из нижеперечисленного не является этапом организационного проектирования?

А) Выбор оптимальной структуры управления;

Б) Формирование и развитие имиджа организации;

В) Распределение ресурсов (заработная плата и др.).

Какие из перечисленных организаций относятся к организациям, в отношении которых их учредители не имеют имущественных прав:

А) Общественные и религиозные;

Б) Благотворительные фонды;

В) Хозяйственные товарищества.

Обособление подразделения юридического лица, расположенного вне места его нахождения и осуществляющая все его функции или их часть – это:

А) Филиал;

Б) Представительство;

В) Союз.

Оказывает ли влияние неформальная структура организации на результаты её деятельности?

А) не оказывает;

Б) может значительно повлиять на результаты;

В) влияет несущественно;

Г) никогда не влияет.

В каком виде не могут быть представлены цели организации?

- А) словесной формулировкой;
- Б) формулами;
- В) количественными показателями;
- Г) «Деревом целей».

К каким критериям отбора нововведений относятся требования стандартов, экологические требования?

- А) К финансово-экономическим;
- Б) к ресурсным;
- В) к нормативным;
- Г) к стратегическим.

Какой метод является наиболее универсальным и современным для проектирования организационной структуры?

- А) Системный метод;
- Б) метод организационного моделирования;
- В) социологический метод;
- Г) диалектический метод.

Любая организация создается и существует для ...

- А) удовлетворения потребностей членов организации;
- Б) удовлетворения общественных потребностей;
- В) для создания новых видов продукции;

Структура организации относится:

- А) к внутренним переменам;
- Б) внешним переменам;
- В) зависит от вида организации;

Достижение целей организации зависит :

- А) от используемых ресурсов;
- Б) от организационной структуры управления;
- В) от факторов внешней среды.

целью организации является:

- А) получение прибыли;
- Б) удовлетворение общественных потребностей;
- В) конкурентоспособность.

Формальные организации создаются:

- А) стихийно;
- Б) директивно;
- В) исходя из интересов группы людей.

Кто организует контролируемую работу всех подразделений аппарата управления?

- А) администрация;
- Б) профсоюзный комитет;
- В) начальник отдела кадров;
- Г) начальник отдела труда и заработной платы;
- Д) директор.

На основании чего определяются основные плановые показатели всех сфер социальной жизни коллектива?

- А) оперативных задач;
- Б) стратегических задач;
- В) поставленных целей развития;
- Г) планов вышестоящей организации;
- Д) условий коллективного договора.

Какой вид нормативов характеризует требования к будущему состоянию объекта?

- А) охраны труда;
- Б) социально-бытовых условий;
- В) социально-трудовых;
- Г) ориентиры;
- Д) директивы.

Формальные группы организации возникают:

- а) спонтанно, в процессе функционирования;
- б) при структуризации;

в) в процессе разработки целей организации.

Неформальная структура организации возникает:

- а) при планировании;
- б) при структуризации;
- в) спонтанно.

Законная власть:

- а) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность наказывать;
- б) исполнитель верит, что влияющий обладает специальными знаниями;
- в) исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказания.

Руководитель выполняет многие роли, которые соответствуют:

- а) его статусу;
- б) ситуации;
- в) стадии жизненного цикла организации.

Процесс принятия решений начинается с:

- А) формулировки миссии предприятия;
- Б) постановки управленческих целей;
- В) выявления проблемы;
- Г) определения лица, ответственного за принятие решений

Суть делегирования состоит:

- А) в установление приоритетов;
- Б) передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена;
- В) передаче ответственности на более низкий уровень управления;
- Г) в доверии к своим подчиненным.

Что из предложенного не является стилем руководства:

- А) либеральный;
- Б) демократический;
- В) холерический;
- Г) авторитарный.

Что такое решение в общем виде?

- А) Любой результат мыслительной деятельности человека.

- Б) Действия руководителя в рамках своих функций.
- В) Распоряжение руководителя, поддержанное коллективом.

Есть ли различия в процессе разработки решения для биологических, технических и социальных систем?

- А) Есть.
- Б) Нет, так как технология и подходы руководителя должны быть одни и те же.
- В) Есть, но несущественные, так как в этих системах много общего, например, везде требуется организация, планирование и т.д.

Изложите основное требование к УР.

- А) Должно соответствовать действующему законодательству и уставным документам организации.
- Б) Иметь четкую целевую направленность.
- В) Иметь параметры для внешнего и внутреннего контроля.

Перечислите основные элементы обобщенной схемы процесса РУР.

- А) Цель, ситуация, проблема, решение.
- Б) Глобальная цель, технократическая цель и социальная цель.
- В) Разработка решения, согласование решения и утверждение решения.

Как формулируется «глобальная цель управления»?

- А) Максимальное удовлетворение потребностей и интересов человека.
- Б) Получение максимальной прибыли организацией.
- В) Обеспечение слаженной деятельности всех руководителей («все должны «грести» в одном направлении»).

Что подразумевается под внедрением управленческого решения?

- А) управленческая деятельность, связанная с оценкой результатов, полученных после принятия решения;
- Б) управленческая деятельность, связанная с отдачей соответствующих распоряжений руководителям исполнителям;
- В) управленческая деятельность, т.е. фиксируется факт принятия решения, его утверждение;
- Г) управленческая деятельность, связанная с процессом выработки

законодательной основы предприятия;

Д) управленческая деятельность по обоснованию, составлению и проверке правильности решения, которая осуществляется аппаратом управления и заканчивается визированием вновь подготовленных документов.

7. Какие бывают управленческие решения?

- А) простые, сложные;
- Б) запрограммированные и незапрограммированные;
- В) детерминированные, недетерминированные;
- Г) объективные, субъективные;
- Д) долгосрочные, краткосрочные.

В чем состоит проблема процесса принятия решения?

- А) в том, что не все понимают, о чем идет речь;
- Б) в слишком больших объемах поступающей информации;
- В) в том, что руководитель не четко знает результат данного решения;
- Г) в сравнении результатов производственной деятельности прошлого и настоящего времени;
- Д) в сопоставлении минусов и плюсов в целях получения наибольшего общего выигрыша.

Что присуще принятию решения?

- А) сознательная и целенаправленная деятельность;
- Б) поведение, основанное на фактах и ценностных ориентациях;
- В) взаимодействие членов организации;
- Г) включенность процесса принятия решений в другие процессы, происходящие в организации
- Д) все вышеназванное.

Какие два уровня решений могут выделяться в организации?

- А) организационный, неорганизационный;
- Б) пассивный, активный;
- В) индивидуальный, организационный;
- Г) математический, физический;
- Д) умственный, практический.

Диагностика предприятия — это:

- А) анализ финансовых и производственных показателей;
- Б) количественная и качественная оценка предприятия по отношению к внешней среде, а также анализ организационных, финансовых, производственных, управленческих, кадровых аспектов деятельности;
- В) анализ места предприятия в конкурентной среде.

Ситуационный анализ — это:

- А) анализ ситуации, сложившейся внутри организации;
- Б) анализ влияющих факторов и места предприятия в окружающем бизнес-пространстве;
- В) анализ деятельности, проводимый в зависимости от сложившейся ситуации.

Организационно-управленческий анализ — это:

- А) анализ деятельности организации, проводимый его управленческим аппаратом;
- Б) исследование системы управления и организационной структуры предприятия;
- В) анализ организации управленческих процессов.

Финансово-экономический анализ — это:

- А) ежегодный анализ результатов деятельности предприятия;
- Б) анализ организации управления финансами на предприятии;
- В) анализ финансового состояния предприятия и эффективности его деятельности.

Производственно-хозяйственный анализ — это:

- А) анализ результатов производственной деятельности;
- Б) анализ использования ресурсов и производства и реализации продукции;
- В) анализ производственного потенциала предприятия.

Оценка бизнеса и компании — это:

- А) оценка эффективности деятельности предприятия;
- Б) оценка эффективности управленческой деятельности на предприятии;
- В) оценка рыночной стоимости компании и бизнеса.

Стратегическая зона хозяйствования — это:

| | | |
|---------|--|--|
| | | <p>А) основной, сложившийся вид деятельности предприятия;</p> <p>Б) один из основных видов деятельности (сегментов рынка), на который предприятие или имеет выход, или предполагает выйти;</p> <p>В) виды деятельности, соответствующие стратегии развития предприятия.</p> <p>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изменения в организации. 2. Персональное развитие в организации. 3. Управление нововведениями в организации. 4. Основные принципы преодоления сопротивления персонала |
| Уметь | разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и их обеспечивать реализацию | <p>Темы сообщений к практическим занятиям:</p> <p>Подходы к анализу организации: формальный и неформальный. Организационная структура. Исследование организационной культуры. Социометрические исследования. Факторы проектирования организаций.</p> <p>Базовая модель организации. Организационная структура. Организационная культура. Особенности поведения организации на различных этапах ее жизненного цикла.</p> <p>Лидерство и руководство. Теории лидерства. Теория лидерских качеств. Поведенческий подход. Стили руководства. Ситуационный подход. Адаптивный подход.</p> <p>Понятие изменений и нововведений.</p> <p>Вопросы, выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование группового поведения в организации 2. Анализ и конструирование организации. 3. Управление поведением организации. 4. Принципы и правила эффективного управления поведением организации 5. Лидерство в организации. |
| Владеть | способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию | <p>Темы сообщений к практическим занятиям:</p> <p>Политика организации в отношении изменений. Варианты политики внедрения изменений в коллективе. Поведенческие типы, участвующие в инновационном процессе. «Силовое поле» нововведений.</p> <p>Инновационная теория Д.Грейсон, К.О'Делл.</p> <p>Причины психологических барьеров к нововведениям. Формы сопротивления изменениям.</p> <p>Инновационные управленческие коммуникации. Принципы управления сопротивлением организационным изменениям</p> <p>Международное общение. Национальный стиль. Особенности организационного поведения в странах мира (Россия, США, Франция, Англия, Германия, Китай, Япония и др.).</p> |

| | | | |
|-------|-------|---|---|
| | | | <p>Национальные особенности делового этикета. Национальные особенности невербального поведения.</p> <p>Вопросы, выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование группового поведения в организации 2. Анализ и конструирование организации. 3. Управление поведением организации. 4. Принципы и правила эффективного управления поведением организации 5. Лидерство в организации. 6. Изменения в организации. 7. Персональное развитие в организации. 8. Управление нововведениями в организации. 9. Основные принципы преодоления сопротивления персонала 10. Поведенческий маркетинг 11. Организационное поведение в системе международного бизнеса |
| ПК- 3 | Знать | современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач | <p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подходы к определению понятия «управление». Сущность и содержание управления. 2. Уровни управления в организации. 3. Цели, задачи, функции разных уровней управления. 4. Основные положения и принципы научного управления. 5. Основные положения классической школы управления. 6. Основные положения школы человеческих отношений и школы социальных систем. 7. Сущность системного подхода к управлению. 8. Понятие «принцип управления». Генезис принципов управления. 9. Принципы управления, предложенные А. Файолем. 10. Теория и практика, наука и искусство управления. 11. Классификация целей в управленческой деятельности. Метод «дерево целей». 12. Миссия и цели организации. 13. Понятие «функция управления». Классификация функций. 14. Понятие «организационная структура», генезис видов организационных структур. 15. Принципы разработки и совершенствования организационных структур. 16. Организационная культура: понятие, уровни и атрибуты. 17. Управление организационными изменениями. 18. Управленческий труд: сущность, содержание. 19. Управление как процесс. Схема процесса управления. 20. Коммуникации в процессе управления. |

21. Решения в процессе управления: сущность, содержание, классификация.
22. Методы разработки и оптимизации управленческих решений.
23. Концепция управления человеческими ресурсами: сущность и содержание.
24. Менеджер как профессиональный управляющий.
25. Основные требования к личности менеджера.
26. Лидерство: природа, признаки, сущность, содержание.
27. Понятие и основные направления научной организации управленческого труда.
28. Методы управленческого воздействия.
29. Понятие, сущность и содержание эффективности управления.
30. Виды эффективности управления.
31. Факторы, оказывающие влияние на эффективность управления.

Темы сообщений к практическим занятиям:

1. Сравнительный анализ современных концепций и основных научных школ управления.
2. Роль управления в рыночной экономике.
3. Модели организационных культур.
4. Влияние национальной культуры на организационную.
5. Особенности реализации функции планирования в условиях рыночной экономики.
6. Особенности программно-целевого управления.
7. Система управления по целям.
8. Анализ теории мотиваций.
9. Анализ зарубежной практики управления предприятиями (организациями, фирмами) и обоснование его результатов в России.
10. Методы исследования систем управления.
11. Особенности виртуальных организаций.
12. Принципы и условия формирования сетевых организаций.
13. Сравнительный анализ адаптивных и иерархических структур управления.
14. Методы диагностики проблемных ситуаций.
15. Анализ структуры управления предприятием и разработка предложений по ее совершенствованию.
16. Сущность и роль управленческих решений в экономике предприятия.
17. Сопоставительный анализ современных подходов к разработке управленческих решений.
18. Изменение содержания основных функций управления в условиях рыночной экономики.
19. Значение миссии и системы целей для устойчивого развития предприятия.

20. Проектирование систем принятия управленческих решений на предприятии.
21. Информационные коммуникации и их влияние на эффективность управления предприятием.
22. Использование компьютерных технологий интеллектуальной поддержки управленческих решений и повышение их эффективности.
23. Управление человеческими ресурсами предприятия в рыночной экономике.
24. Кадровый потенциал предприятия и основные направления его повышения.

Задания в тестовой форме

При вертикальном разделении труда:

- А) производится установка руководителей по различным подразделениям организации;
- Б) вышестоящий руководитель координирует работу ниже стоящих руководителей;
- В) поощряется инициатива нижестоящих руководителей.

Функции управления определяются:

- А) организационно-правовой формой организации;
- Б) конъюнктурой рынка;
- В) решаемыми задачами.

Основой стратегического планирования является прогноз развития:

- А) внутренней и внешней сред предприятия;
- Б) внешней среды;
- В) конъюнктуры рынка.

Мотивация – это процесс побуждения человека к деятельности под воздействием:

- А) внутренних движущих сил;
- Б) внешних движущих сил;
- В) внутренних и внешних движущих сил.

Предварительный контроль – это:

- А) контроль персонала;
- Б) контроль ресурсов;
- В) контроль внешней среды.

Что является объектом и субъектом менеджмента?

- А) технические ресурсы;
- Б) люди;
- В) финансовые ресурсы;
- Г) технология.

Существенные повторяющиеся объективные взаимосвязи явлений и процессов в

хозяйственной деятельности – это:

- А) законы;
- Б) закономерности;
- В) принципы;
- Г) функции

Совокупность основных руководящих ориентиров, которым необходимо следовать в управленческой деятельности – это

- А) принципы;
- Б) школы управления;
- В) функции;
- Г) законы.

Какое требование не предъявляется к целям?

- а) должны быть достижимыми;
- б) д.б. гибкими;
- в) д.б. не приемлемы исполнителями;
- г) д.б. измеримыми.

К конкретным функциям управления относится:

- А) организация;
- Б) планирование;
- В) контроль;
- Г) управление материально-техническим обеспечением.

Объектом школы научного управления являются:

- А) рабочее место;
- Б) организация в целом;
- В) внешняя среда организации.

Главной целью административной школы управления является:

- А) процесс производства;
- Б) универсальные принципы организации в целом;
- В) метод управления.

Объектом исследования школы человеческих отношений является:

- А) интеллектуальные ресурсы человека;
- Б) межличностные взаимоотношения;
- В) производственные отношения.

Развитие современного менеджмента основывается:

- А) на элементах внутренней среды организации;

- Б) на адаптации организации к внешней среде;
- В) на совершенствование организационных структур управления.

Системный подход позволяет:

- А) выявить общие закономерности и проблемы организации;
- Б) выявить функции управления;
- В) определить организационную структуру.

Процессный подход рассматривает управление как

- А) непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций;
- Б) взаимодействие работников;
- В) определённую ситуацию;
- Г) совокупность элементов системы.

Представители какой школы использовали наблюдения, замеры, кинокамеру для усовершенствования операций ручного труда?

- а) японской;
- б) административной;
- в) научного управления;
- г) количественных методов.

Кто был основоположником административной школы?

- А) Гилбрет;
- Б) Маслоу;
- В) Тейлор;
- Г) Файоль.

Какую задачу преследовала административная школа?

- А) совершенствование управления организаций в целом;
- Б) повысить эффективность на конкретных рабочих местах;
- В) определить лидера в трудовом коллективе;
- Г) изучить межличностные отношения в коллективе.

В какой стране сложились условия, которые способствовали появлению менеджмента?

- А) Аргентине;
- Б) Бразилии;
- В) Польше;
- Г) США.

Миссия фирмы определяется:

- А) ее партнерами;
- Б) ее руководством;

В) ее целями.

Структурное отображение распределения целей по уровням управления рассматриваемой организации в их взаимосвязи – это:

- А) Дерево целей;
- Б) Миссия фирмы

Какие факторы оказывают существенное влияние на формирование и развитие миссии?

- А) Сотрудники;
- Б) Покупатели;
- В) Конкуренты.

О каких трех основных аспектах должны давать представление правильно сформулированная миссия фирмы?

Как называются цели фирмы, которых можно достичь в период от одного до трех лет?

- А) Краткосрочные;
- Б) Среднесрочные;
- В) Долгосрочные.

Каков максимальный срок достижения долгосрочных целей?

- А) от 2 до 5 лет;
- Б) от 5 до 15 лет;
- В) от 5 до 20 лет.

Укажите важнейший подход к выделению научных направлений, которые внесли существенный вклад в развитие теории и практики управления.

- А) Проблемный подход;
- Б) Процессный подход;
- В) Стратегический подход;
- Г) Программно-целевой подход.

Назовите группы лиц, чьи интересы должны быть учтены при формировании миссии организации:

- А) собственники и сотрудники организации;
- Б) конкуренты;
- В) покупатели продукции организации;
- Г) деловые партнеры;
- Д) общество в целом;

Целью формулирования миссии является следующее:

- А) миссия создает новые и более мощные конкурентные преимущества;

Б) миссия способствует единению внутри организации, а также созданию корпоративного духа;

В) миссия создает возможность для более действенного управления;

Г) все предыдущие ответы верны.

Расшифровка миссии отражает:

А) целевые ориентиры организации;

Б) размеры организации;

В) возможности и способы осуществления деятельности;

Г) состав основных фондов предприятия;

Д) все предыдущие ответы не верны.

Вопросы, выносимые на промежуточный контроль

1. Объекты управления в условиях рыночной экономики.
2. Особенности российского менеджмента и современные проблемы использования зарубежного опыта управления.
3. Процессы дифференциации и интеграции в системе менеджмента.
4. Методология и организация управления.
5. Стратегия и тактика менеджмента: социальное, экономическое и организационное развитие.
6. Разработка и реализация целей и миссии управления.
7. Информационное обеспечение управления.
8. Проблемы и признаки эффективности коммуникаций.
9. Механизм и методы управления: формирование и практические проблемы использования.
10. Внутренняя и внешняя среда организации.
11. Факторы формирования звеньев и подразделений в системе менеджмента.
12. Проблема оптимального уровня централизации управления.
13. Типология менеджмента.
14. Признаки, основные черты корпоративного управления.
15. Основные черты инновационного менеджмента.
16. Методология организация разработки управленческих решений.
17. Качество управленческих решений.
18. Модель менеджера: возможности и факторы практической реализации.
19. Интересы и ценности: их влияние на управление.
20. Эффективность управления: проблемы и методы измерения.
21. Основные факторы эффективности управления, пути ее повышения и проблемы

| | | |
|---------|--|--|
| | | <p>использования.</p> <p>22. Планирование в системе менеджмента.</p> <p>23. Контроль в системе менеджмента.</p> <p>24. Основные тенденции развития менеджмента: истоки и последствия.</p> <p>25. Качество как объект и результат эффективного управления.</p> |
| Уметь | использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач | <p>Темы сообщений к практическим занятиям:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Современные концепции лидерства. 2. Личность и управление ее развитием на предприятии. 3. Социально-психологические аспекты управления персоналом на предприятии. 4. Разработка систем мотивации персонала на предприятии. 5. Современные подходы к оценке эффективности управления. 6. Особенности оценки эффективности управления предприятием. <p>Вопросы, выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сравнительный анализ современных концепций и основных научных школ управления. 2. Роль управления в рыночной экономике. 3. Модели организационных культур. 4. Влияние национальной культуры на организационную. 5. Особенности реализации функции планирования в условиях рыночной экономики. 6. Особенности программно-целевого управления. 7. Система управления по целям. 8. Анализ теории мотиваций. 9. Анализ зарубежной практики управления предприятиями (организациями, фирмами) и обоснование его результатов в России. 10. Методы исследования систем управления. |
| Владеть | использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач | <p>Темы сообщений к практическим занятиям:</p> <p>Анализ факторов личности, влияющих на трудовую деятельность. Темперамент. Характер. Психологические типы людей. Способности. Ценности. Удовлетворенность работой.</p> <p>Прогнозирование поведения с использованием содержательных и типологических подходов к личности.</p> <p>Коммуникативный процесс и его составные части. Основные виды коммуникаций. Способы, виды и барьеры общения.</p> <p>Коммуникативные явления и процессы. Рефлексия.</p> <p>Вопросы, выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организационная (корпоративная) культура. 2. Направления совершенствования организации труда менеджеров. |

- | | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <ol style="list-style-type: none">3. Управление человеческими ресурсами в организации.4. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами.5. Методы обучения управленческого персонала, проблемы их использования.6. Эффективность и качество управленческих решений.7. Методы разработки и оптимизации управленческих решений.8. Процесс управления: сущность и этапы.9. Разработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска.10. Иерархические структуры управления: типы и особенности использования.11. Адаптивные структуры управления: типы и преимущества.12. Матричные организационные структуры, проблемы их использования.13. Дивизиональные организационные структуры, их преимущества.14. Принципы построения и критерии эффективности организационных структур.15. Современные подходы к совершенствованию организационных структур управления.16. Управление организационными изменениями.17. Коммуникации в организациях.18. Современные информационные технологии, используемые в управлении.19. Создание, функционирование и развитие организации как объекта управления.20. Эффективность управления |
|--|--|--|---|

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

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опрос устный (в форме постановки контрольных вопросов на практических занятиях); - решение заданий в тестовой форме.

Опрос. 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 обучающимся на предыдущем практическом занятии.

Решение заданий в тестовой форме проводится в течение семестра.

Не менее, чем за одну неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся 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.

Промежуточная аттестация. Промежуточная аттестация по дисциплине завершает изучение курса. Промежуточная аттестация проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. До аттестации не допускаются обучающиеся, не сдавшие хотя бы одну из двух текущих аттестаций.

Промежуточная аттестация может быть выставлен без дополнительных проверок, по результатам текущего контроля обучающихся на практических занятиях. Фамилии обучающихся, получивших зачет по текущей успеваемости, разрешается объявлять только в день проведения зачета и до его начала.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ

Методические рекомендации по проведению учебных занятий

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 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 сообщений*, предварительно подготовленных обучающимися (как индивидуально, так и коллективно) в ходе самостоятельной работы. В качестве темы сообщения 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 сообщения – до 10 минут. После сообщения 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 сообщения и дать оценку, исходя из следующих критериев:

I. Оценка структуры сообщения:

- логичность изложения;
- наличие анализа использованной литературы.

II. Оценка содержания сообщения:

- полнота раскрытия поставленной проблемы;
- наличие примеров, многообразия концепций (отечественных и зарубежных);
- полнота аргументации и обоснованность выводов.

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.

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

Менеджмент : учебник / под ред. М.М. Максимцова, М.А. Комарова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 343 с. : табл., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02247-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115008>

Коробко, В.И. Теория управления : учебное пособие / В.И. Коробко. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 383 с. : схем., табл. - ISBN 978-5-238-01483-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436722>

8.2. Дополнительная литература

Акулов, А.О. Парадигмы и методы современного менеджмента : учебное пособие / А.О. Акулов ; - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2014. - 94 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-8353-1689-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278236>

Баранов, В.В. Исследование систем управления : учебное пособие / В.В. Баранов, А.В. Зайцев, С.Н. Соколов ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации - М.: Альпина Паблишер, 2016 - 213с.: схем., табл. - ISBN 978-5-9614-2281-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279380>

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

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

<http://ecsocman.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 обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день.

Подготовка к практическим занятиям

Обучающийся 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 практическому занятию можно выделить 2 этапа:

1-й - организационный,

2-й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе обучающийся 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 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 обучающийся должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться 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 обучающиеся 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 научных 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 опiski, 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.

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.)

- Локальная сеть Академии «Инtranет»

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Для проведения занятий лекционного типа - наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Аудитория для занятий лиц с ограниченными возможностями здоровья.

См. Приложение № 2 к ОПОП «Справка о материально-техническом обеспечении основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент.

