

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ
Директор Таганрогского института
имени А.П. Чехова (филиала)
РГЭУ (РИНХ)
_____ Голобородько А.Ю.
« ____ » _____ 20__ г.

**Рабочая программа дисциплины
Основные концепции менеджмента**

направление 38.03.02 Менеджмент
направленность (профиль) 38.03.02.03 Экономика и управление малым бизнесом

Для набора _____ года

Квалификация
бакалавр

КАФЕДРА экономики и гуманитарно-правовых дисциплин**Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	4 (2.2)		Итого	
	17 2/6			
Неделя	УП	РП	УП	РП
Лекции	4	4	4	4
Практические	8	8	8	8
Итого ауд.	12	12	12	12
Контактная работа	12	12	12	12
Сам. работа	96	96	96	96
Итого	108	108	108	108

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 29.08.2023 протокол № 1.

Программу составил(и): канд. экон. наук, Доц., Лысенко Е.А. _____

Зав. кафедрой: Сердюкова Ю.А. _____

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	формирование управленческого видения окружающей действительности, интереса к изучению управленческих проблем, понимания процессов управления, особенностей труда современного менеджера, изучение ключевых тенденций и направлений современного менеджмента.
-----	--

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ОПК-3.1: Описывает проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления

ОПК-3.2: На основе анализа результатов проблемных ситуаций организации выявляет и формирует организационно-управленческие решения, разрабатывает и обосновывает их с учетом достижения экономической, социальной и экологической эффективности

ОПК-3.3: Оценивает ожидаемые результаты реализации предлагаемых организационно-управленческих решений

ОПК-1.1: Использует основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности

ОПК-1.2: Формулирует и формализует профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой наук

ОПК-1.3: Применяет аналитический инструментарий для постановки и решения типовых задач управления

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории;
- основы современных экономических, организационных и управленческих теорий (на промежуточном уровне);
- основные закономерности развития менеджмента, закономерности и этапы исторического процесса;
- теоретические основы управления;
- принципы и функции управления;
- системный, процессный и ситуационный подходы к управлению;
- различия и особенности организационных культур;
- методы выработки управленческих решений;
- показатели и критерии эффективности управления;
- современные концепции управления.

Уметь:

- предлагать совокупность решений профессиональных организационно-управленческих задач исходя из понимания современных экономических, организационных и управленческих теорий;
- выбирать оптимальные решения профессиональных задач;
- ориентироваться в мировом управленческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе;
- формулировать цели и задачи деятельности;
- определять воздействие на систему управления факторов внутренней и внешней среды;
- осуществлять практическую реализацию управленческих решений с учетом экономической эффективности;
- оптимизировать организационную структуру управления;
- выбирать методы принятия решений в конкретных ситуациях.

Владеть:

- навыками целостного подхода к анализу проблем общества, навыками сбора, систематизации и самостоятельного анализа информации о социально-политических и экономических процессах;
- планирования и организации деятельности;
- разработки и принятия управленческих решений в различных ситуациях;
- мотивации с использованием экономических, административных и социально-психологических методов;
- контроля и оценки эффективности системы управления и функционирования организации.

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
	Раздел 1. Концептуальные основы современного менеджмента				
1.1	Становление менеджмента и менеджеров в России и за рубежом. Исторические предпосылки современных концепций менеджмента /Лек/	4	2	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4

1.2	<p>Современные тенденции менеджмента в условиях новой экономики</p> <p>Ключевые аспекты современного менеджмента. Новая экономика, ее характеристики и влияние на современный менеджмент.</p> <p>Формирование новой экономики как результат развития новых знаний. Особенности развития организаций в условиях "новой экономики". Кастомизация и тейлоризация современного менеджмента. Виртуализация современного менеджмента, примеры внедрения в организациях. Глобализация современного менеджмента.</p> <p>Ключевые направления современного менеджмента: стратегический, инновационный, производственный, коммуникационный менеджмент, менеджмент знаний.</p> <p>Цели, задачи и функции инновационного менеджмента.</p> <p>Инновационная направленность управления как конкурентное преимущество организации. Инновационный потенциал организации. Экономическая эффективность инноваций.</p> <p>Коммуникационный менеджмент как перспективное направление современных концепций менеджмента (цели, задачи, методы и т.д.).</p> <p>Особенности коммуникационных процессов в организации.</p> <p>Возможные ошибки при построении системы коммуникаций в организации. Стратегический менеджмент как ключевое направление развития современного менеджмента (цели, задачи, основные понятия, значение). Методика стратегического планирования деятельности организации, постановка организационных целей и способы их достижения. Менеджмент знаний как ключевое направление современных концепций управления. Выполнение заданий с использованием пакета прикладных программ Microsoft Office /Ср/</p>	4	30	<p>ОПК-1.1</p> <p>ОПК-1.2</p> <p>ОПК-1.3</p> <p>ОПК-3.1</p> <p>ОПК-3.2</p> <p>ОПК-3.3</p>	<p>Л1.1 Л1.2</p> <p>Л1.3Л2.1 Л2.2</p> <p>Л2.3 Л2.4</p>
1.3	<p>Ключевые направления современного менеджмента: менеджмент качества, менеджмент проектов, бренд- менеджмент, тайм-менеджмент, персональный менеджмент, стресс-менеджмент /Лек/</p>	4	2	<p>ОПК-1.1</p> <p>ОПК-1.2</p> <p>ОПК-1.3</p> <p>ОПК-3.1</p> <p>ОПК-3.2</p> <p>ОПК-3.3</p>	<p>Л1.1 Л1.2</p> <p>Л1.3Л2.1 Л2.2</p> <p>Л2.3 Л2.4</p>
1.4	<p>Концепция менеджмента качества, ее значение в современных условиях. Сущность качества управления и особенности его оценки.</p> <p>Менеджмент проектов как одно из ключевых направлений современного менеджмента. Особенности проектной организационной структуры. Персональный менеджмент - цели, задачи, значение, составляющие элементы. Значение тайм-менеджмента. Имидж-менеджмент. Имидж- менеджмент организации (внешний). Бренд-менеджмент - цели, задачи, значение.</p> <p>Ребрендинг.</p> <p>Изучение концепции «Всеобщего менеджмента качества».</p> <p>Получение знание методов бережливого управления. Выполнение заданий с использованием пакета прикладных программ Microsoft Office /Ср/</p>	4	29	<p>ОПК-1.1</p> <p>ОПК-1.2</p> <p>ОПК-1.3</p> <p>ОПК-3.1</p> <p>ОПК-3.2</p> <p>ОПК-3.3</p>	<p>Л1.1 Л1.2</p> <p>Л1.3Л2.1 Л2.2</p> <p>Л2.3 Л2.4</p>
	Раздел 2. Ключевые особенности и актуальные проблемы современного менеджмента				
2.1	<p>Кросскультурный менеджмент. Управление организационной культурой</p> <p>Транснациональные корпорации - ТНК (особенности, тенденции развития). Американская модель менеджмента. Японская модель менеджмента. Скандинавская модель менеджмента. Российская модель менеджмента. Организационная культура: понятие, элементы, способы диагностики. Этика менеджмента. Этические нормы в управлении персоналом. Сущность, цели и факторы развития управленческого консалтинга. /Пр/</p>	4	4	<p>ОПК-1.1</p> <p>ОПК-1.2</p> <p>ОПК-1.3</p> <p>ОПК-3.1</p> <p>ОПК-3.2</p> <p>ОПК-3.3</p>	<p>Л1.1 Л1.2</p> <p>Л1.3Л2.1 Л2.2</p> <p>Л2.3 Л2.4</p>

2.2	Антикризисное управление. Управление в условиях реорганизации Возникновение понятия антикризисного управления в отечественной практике. Цели антикризисного менеджмента. Антикризисные управляющие. Эффективность антикризисного управляющего. Управление организацией в период реорганизации. Управление персоналом в период организационных перемен. Необходимость внутрифирменных преобразований и процессы реорганизации. Риски проведения внутрифирменной реорганизации. Оптимизация структуры предприятия после реорганизации. /Ср/	4	10	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4
2.3	Управление социальной и экономической эффективностью и организационным развитием современных компаний. Корпоративная социальная ответственность. Современные модели организационного развития. Теория ресурсной зависимости (Дж. Пфеффер и Г. Салачик). Теория случайных трансформаций (Дж. Марч и Дж. Олсен). Диагностические методы и технологии организационного развития Социологические методы диагностики. Психологические методики. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования управления организацией. Методики оценки качества управления. Методы оценки результатов труда персонала. Понятие и сущность социального развития организации. Основные направления корпоративной социальной ответственности (КСО). КСО как политика и концепция стратегического развития компаний. Особенности КСО, основные принципы. Выполнение заданий с использованием пакета прикладных программ Microsoft Office /Пр/	4	4	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4
2.4	Маркетинговое управление. Бенчмаркинг. Основные понятия маркетингового управления. Экономическая эффективность маркетинговой деятельности. Технология бенчмаркинга - этапы проведения, достоинства и недостатки. Источники информации для проведения бенчмаркинга, процесс подбора партнера, требования к организации работ. /Ср/	4	8	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4
2.5	Управление человеческими ресурсами в организации: современные тенденции Современные тенденции управления человеческими ресурсами в организации. HR-брендинг: внешний и внутренний имидж организации как работодателя. Краудсорсинг. Crowd funding (Краудфандинг) - особенности технологии. Outsourcing (Аутсорсинг): понятие, виды, технология внедрения. Зарубежный и отечественный опыт. Аутстаффинг (как предшествующий опыт). Разработка и внедрение системы KPI. HeadHunting как современная тенденция рекрутинга. Технология и виды коучинга. Job Shadowing: новый формат развития персонала. Ассесмент-центр: достоинства и недостатки. Outplacement: отечественный и зарубежный опыт. Подготовка к контрольной работе. /Ср/	4	19	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Березкина Т.Е., Вачугов Д.Д.	Основы менеджмента: Учеб. для студентов высш. учеб.заведений, обучающихся по эконом. спец. направления "Менеджмент"	М.: Высш. шк., 2003	9

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.2	Парахина, В. Н., Борис, О. А., Харченко, Н. П.	Теория менеджмента: учебник	Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2018	http://www.iprbookshop.ru/92763.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.3	Анциферова, И. В.	Современные школы и концепции менеджмента: учебное пособие	Пермь: Пермский государственный технический университет, 2007	http://www.iprbookshop.ru/105627.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Уитмор Д.	Coaching - новый стиль менеджмента и управления персоналом: Практ. пособие. Пер. с англ.	М.: Финансы и статистика, 2001	1
Л2.2	Иванченко Л.А.	Основы теории и практики менеджмента: Учеб. пособие для студентов вузов и колледжей, слушателей школ бизнеса и управления	Ростов н/Д: АО"Книга", 1996	1
Л2.3		Менеджмент: Практ. ситуации, деловые игры, упражнения	СПб.: Питер, 2001	23
Л2.4	Чудновская С.Н.	История менеджмента: Учеб. для студентов, обучающихся по спец. 061100 "Менеджмент организации"	СПб.: Питер, 2004	29

5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

База статистических данных Росстата. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/statistic>

КонсультантПлюс Справочная правовая система

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент». – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru>

5.4. Перечень программного обеспечения

Microsoft Office

Гарант (учебная версия)

5.5. Учебно-методические материалы для студентов с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Помещения для проведения всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения. Для проведения лекционных занятий используется демонстрационное оборудование.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

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

1.1. Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ОПК-1 – способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории			
<p><i>Знать:</i> основные закономерности развития менеджмента, закономерности и этапы исторического процесса; понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории; основы современных экономических, организационных и управленческих теорий (на промежуточном уровне)</p>	<p>основные этапы развития менеджмента как науки, функции менеджмента, принципы развития и закономерности функционирования организации, типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования, основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, информационное обеспечение менеджмента, особенности менеджмента в области профессиональной деятельности</p>	<p>выявления и систематизации основных социально-экономических тенденций XXI века, определяющих необходимость изменения теории и практики менеджмента в ходе самостоятельного изучения актуальных информационных источников.</p>	<p>Т – тест (1-30), ВЗ – вопросы к зачету (1-109), Контрольная работа, Р – реферат (1-131); О – опрос (1-123)</p>
<p><i>Уметь:</i> осуществлять ориентир в мировом управленческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе, формулировать цели и задачи деятельности, определять воздействие на систему управления факторов внутренней и внешней среды, оптимизировать организационную структуру управления, выбирать методы принятия решений в конкретных ситуациях</p>	<p>организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач, использовать источники экономической, социальной, управленческой информации, организовать работу малого коллектива, рабочей группы, проектировать организационные структуры, планировать и осуществлять мероприятия и нести за них ответственность, на основе анализа взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний выработать сбалансированные управленческие решения</p>	<p>глубина знаний теоретических положений современных концепций и теорий в менеджменте, анализ основных концепций менеджмента, проведение научных исследований и умение делать обоснованные выводы.</p>	<p>Т – тест (1-30), ВЗ – вопросы к зачету (1-109), Контрольная работа, Р – реферат (1-131); О – опрос (1-123)</p>

<p><i>Владеть:</i> навыками целостного подхода к анализу проблем общества, навыками сбора, систематизации и самостоятельного анализа информации о социально-политических и экономических процессах</p>	<p>подбор и анализ традиционных бизнес-моделей и моделей менеджмента и адаптации их к условиям конкретных организаций в соответствии с их стратегией функционирования и развития; владение системным анализом, стратегическим анализом, экономическим анализом для позиционирования организаций в национальных и глобальных рынках</p>	<p>выявления и систематизации основных тенденций в теории и практике современного менеджмента в ходе самостоятельного изучения актуальных информационных источников, а также логичность изложения аналитического материала, умение анализировать теоретический материал с использованием научного аппарата.</p>	<p>Т – тест (1-30), ВЗ – вопросы к зачету (1-109), Контрольная работа, Р – реферат (1-131); О – опрос (1-123)</p>
<p>ОПК-3 – способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия</p>			
<p><i>Знать:</i> теоретические основы управления, принципы и функции управления, системный, процессный и ситуационный подходы к управлению, различия и особенности организационных культур, методы выработки управленческих решений, показатели и критерии эффективности управления, современные концепции управления</p>	<p>решает задачи управления на основе понимания сущности функций и методов менеджмента; осуществление планирования и контроля деятельности организации</p>	<p>оценивает проблемные ситуации в деятельности организаций, разрабатывает и обосновывает организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, оценивает организационно-управленческие решения в условиях сложной и динамичной среды</p>	<p>Т – тест (1-30), ВЗ – вопросы к зачету (1-109), Контрольная работа, Р – реферат (1-131); О – опрос (1-123)</p>
<p><i>Уметь:</i> предлагать совокупность решений профессиональных организационно-управленческих задач исходя из понимания современных экономических, организационных и управленческих теорий; выбирать оптимальные решения профессиональных</p>	<p>оценивает эффективность организационных структур и задачи менеджмента в XXI веке по П. Друкеру; принципы системного менеджмента, проектного менеджмента, менеджмента знаний, цифрового менеджмента; принципы управления инновациями и производительностью труда; современные организационные структуры; особенности</p>	<p>глубина знаний теоретических положений современных концепций и теорий в менеджменте, анализ основных концепций менеджмента, проведение научных исследований и умение делать обоснованные выводы, умеет анализировать и оценивать проблемные</p>	<p>Т – тест (1-30), ВЗ – вопросы к зачету (1-109), Контрольная работа, Р – реферат (1-131); О – опрос (1-123)</p>

задач, осуществлять практическую реализацию управленческих решений с учетом экономической эффективности	новой системы отношений «организация-сотрудник».	организационно-управленческие ситуации в деятельности организации	
<i>Владеть:</i> планирования и организации деятельности, разработки и принятия управленческих решений в различных ситуациях, мотивации с использованием экономических, административных и социально-психологических методов, контроля и оценки эффективности системы управления и функционирования организации.	организация эффективной реализации принятых управленческих решений, отдельных проектов и программ; стратегических, тактических и оперативных планов функционирования и развития; использования существующих бизнес-моделей по основным направлениям деятельности (закупки, производство, продажи, финансы).	владение методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль), а также логичность изложения аналитического материала, умение анализировать теоретический материал с использование научного аппарата.	Т – тест (1-30), ВЗ – вопросы к зачету (1-109), Контрольная работа, Р – реферат (1-131); О – опрос (1-123)

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале.

50-100 баллов (зачет) – наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, изложение открытых ответов на вопросы при собеседовании, грамотное и логическое стройное изложение материала при ответе и в представленных докладах, рефератах, усвоение основной и ознакомление с дополнительной литературой.

0-49 баллов (незачет) – ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

2. 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

Вопросы к зачету

- 1 Этапы становления менеджмента как науки.
- 2 Законы, закономерности и принципы менеджмента.
- 3 Фундаментальная задача менеджмента. Проблема количественной оценки эффективности управленческой деятельности.
- 4 Роль менеджмента на современном этапе развития социально-экономических систем.
- 5 Основные изменения среды современного бизнеса в конце XX - начале XXI вв. и их краткая характеристика.
- 6 Причины и последствия изменений в экономике и управлении.
- 7 Новая поведенческая экономика. Экономическая теория и роль человеческого фактора.

- 8 Основные тенденции развития менеджмента в XXI веке.
- 9 Факторы, определяющие роль значимости эффективного управления изменениями.
- 10 Суть адаптационных процессов.
- 11 Причины сопротивления изменениям: почему персонал сопротивляется изменениям?
- 12 Причины сопротивления изменениям: почему организации с состоявшейся историей сопротивляются изменениям?
- 13 Рекомендации по преодолению сопротивления изменениям.
- 14 Технологические факторы адаптации и трансформации менеджмента.
- 15 Человеческий капитал как фактор адаптации и трансформации менеджмента.
- 16 Интеграционные факторы адаптации и трансформации менеджмента.
- 17 Социально-культурные и морально-этические факторы адаптации и трансформации менеджмента.
- 18 "Менеджмент 2.0: новая парадигма для нового века".
- 19 Корпоративная культура как инструмент управления и контроля в современных компаниях.
- 20 Бизнес-план как инструмент управления и контроля. Обобщенная структура бизнес-плана.
- 21 Требования к концепции бизнеса по Ф. Котлера.
- 22 Основные аспекты концепции бизнеса. Тестирование бизнес-концепций. Измерение концепции по Аббель.
- 23 Необходимость инновационного преобразования бизнес-моделей..
- 24 Элементы бизнес-модели.
- 25 Проблемы создания инновационных бизнес моделей.
- 26 Системный подход в менеджменте. Выводы для практики.
- 27 Основы теории систем и системный анализ в управлении организацией.
- 28 Процессный подход в менеджменте. Стандарты серии ИСО-9000.
- 29 Синергетический подход в управлении как результат применения системного подхода.
- 30 Контроллинг как концепция управления. основные выводы для практики менеджмента.
- 31 Управление по цепям (по результатам). Основные преимущества и недостатки.
- 32 Модель управления как отражение эволюции управленческой мысли.
- 33 Базовые модели управления: модель "А" и модель "Я". Сопоставление подходов к управлению в США и Японии.
- 34 Проблемы формирования моделей управления.
- 35 Условия и специфика формирования российской модели управления.
- 36 Подходы к формированию модели управления.
- 37 Модель разработки, принятия и реализации управленческих решений как сердцевины управленческой деятельности.
- 38 Основные модели менеджмента по корпоративной и бизнес-стратегии: матрица Ансоффа.
- 39 Основные модели менеджмента по корпоративной и бизнес-стратегии: матрица Абеля.
- 40 Основные модели менеджмента по корпоративной и бизнес-стратегии: сценарное планирование.
- 41 Модели для проектирования организационных структур и разработки механизмов управления: организационная конфигурация Минцберга.
- 42 Модели для проектирования организационных структур и разработки механизмов управления: сбалансированная система показателей.
- 43 Модели для проектирования организационных структур и разработки механизмов управления: анализ накладных расходов.
- 44 Основные модели менеджмента по финансам: функционально-стоимостной анализ.
- 45 Основные модели менеджмента по финансам: анализ рисков и вознаграждений.
- 46 Основные модели менеджмента по финансам: экономическая добавленная стоимость и средневзвешенная стоимость капитала (модель EVA)
- 47 Модели, используемые для разработки политики маркетинга и продаж: потребительская пирамида Карри.

- 48 Модели, используемые для разработки политики маркетинга и продаж: анализ МАВА.
- 49 Модели, используемые для разработки политики маркетинга и продаж: модель 4Р Котлера.
- 50 Модели, используемые для формирования политики в области операций, цепей поставок и закупок: реинжиниринг бизнес-процессов.
- 51 Модели, используемые для формирования политики в области операций, цепей поставок и закупок: карта потока создания ценности.
- 52 Модели, используемые для формирования политики в области операций, цепей поставок и закупок: бережливый подход/ ? точно в срок?.
- 53 Модели, относящиеся к инновационной деятельности: диффузная модель Басса.
- 54 Модели, относящиеся к инновационной деятельности: цикл зрелости технологий.
- 55 Модели, относящиеся к инновационной деятельности: инновационный цикл.
- 56 Модели менеджмента, относящиеся к управлению человеческими ресурсами и изменениями: квадрант изменений.
- 57 Модели менеджмента, относящиеся к управлению человеческими ресурсами и изменениями: модель вознаграждения.
- 58 Модели менеджмента, относящиеся к управлению человеческими ресурсами и изменениями: механизмы мотивации, спиральная динамика.
- 59 Модели менеджмента по лидерству и межкультурному менеджменту: модель различий CAGE.
- 60 Модели менеджмента по лидерству и межкультурному менеджменту: конкурирующие ценности.
- 61 Модели менеджмента по лидерству и межкультурному менеджменту: культурные измерения по Тромпенаарсу.
- 62 Классическое направление менеджмента
- 63 Школа человеческих отношений.
- 64 Основные закономерности и тенденции развития современного менеджмента.
- 65 Модели менеджмента 1.0, 2.0, 3.0.
- 66 Современные глобальные компетенции менеджера.
- 67 Изменение роли человека в современной системе управления.
- 68 Содержательные теории мотивации в современном менеджменте
- 69 Процессуальные теории мотивации в современном менеджменте.
- 70 Управленческие стили, теории «X», «Y», «Z».
- 71 Основные теории и концепции взаимодействия людей в организации.
- 72 Современные теории эффективного лидерства и руководства.
- 73 Деловая конфликтология. Правила и нормы поведения руководителя в конфликтной ситуации.
- 74 Перспективы развития бизнеса через управление по концепции духовного менеджмента.
- 75 Современная модель организации и управления в соответствии с системным подходом
- 76 Ситуационный подход к феномену лидерства в менеджменте: модель Ф. Фидлера.
- 77 Теория организационных метафор Г. Моргана.
- 78 Теория и практика сценарного менеджмента.
- 79 Синергетический подход менеджмента, синергетические эффекты.
- 80 Дихотомии современного менеджмента.
- 81 Преимущества и недостатки процессно-ориентированной структуры управления
- 82 Модель операционного менеджмента.
- 83 Клиентоориентированное управление.
- 84 Бережливое производство.
- 85 Всеобщее управление качеством
- 86 Концепция реинжиниринга бизнес-процессов

- 87 Управление бизнес-процессами, цикл Деминга
- 88 Архитектура процессов и программно-инструментальные средства в формировании процессно-ориентированной системе менеджмента.
- 89 Влияние процессного и проектного подходов на устойчивый рост и развитие компании.
- 90 Тенденции формирования организационных структур управления в 21 веке.
- 91 Методы и принципы управления организационными изменениями.
- 92 Виды организационных изменений и их роль.
- 93 Понятие, причины и виды сопротивления изменениям.
- 94 Условия, вызывающие необходимость реорганизации компании
- 95 Современные информационно-коммуникационные цифровые технологии управления.
- 96 Принципы ценностного управления
- 97 Понятие и сущность бизнес-моделирования.
- 98 Методы усовершенствования бизнес-процессов и повышения их эффективности.
- 99 Развитие концепций управления знаниями.
- 100 Современные интеллектуальные информационные системы в управлении организацией
- 101 Фундаментальные принципы agile-методологии менеджмента.
- 102 Общий менеджмент и концепции корпоративного управления.
- 103 Метрики эффективного менеджмента
- 104 Современные техники измерений в управленческом консультировании: аналитические, диагностические, оценочные.
- 105 Роль этического менеджмента в современной организации.
- 106 Модели корпоративной социальной ответственности
- 107 Межкультурные аспекты современного менеджмента
- 108 Необходимость и проблемы использования зарубежного опыта менеджмента российскими компаниями.
- 109 Тенденции формирования российской системы управления.

Критерии оценивания:

Для подготовки к зачету студент должен использовать не только курс лекций и основную литературу, но и дополнительную литературу для выработки умения давать развернутые ответы на поставленные вопросы. Ответы на теоретические вопросы должны быть даны в соответствии с формулировкой вопроса и содержать не только изученный теоретический материал, но и собственное понимание проблемы.

В ответах желательно привести примеры из практики. Кроме того, студент должен хорошо владеть терминологией современной проблематики менеджмента.

Опрос является одной из форм контроля уровня знаний студента по изученной дисциплине.

Опрос проводится по системе «зачет» - «незачет».

Отметка «зачет» выставляется за ответ, содержание которого основано на глубоком и всестороннем знании предмета, основной и дополнительной литературы, изложено логично и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно. Студент умело и правильно применяет знания для анализа современной международной проблематики менеджмента и иных международных процессов, а также решения задач профессиональной деятельности.

Отметка «незачет» выставляется за ответ, в котором обнаружено незнание основных проблем и категорий предмета согласно учебной программы, содержание основного материала не усвоено, обобщений и выводов нет. Студент не может или отказывается отвечать на поставленные вопросы.

Вопросы к опросу

Тема 1 Менеджмент: сущность, принципы, основные концепции

- 1 Эволюция понятия «менеджмент», основные подходы к раскрытию содержания.
- 2 Трансформация функций менеджмента в практике предпринимательской деятельности современных организаций.
- 3 Направления развития менеджмента на рубеже XX—XXI столетий как науки управления.
- 4 Становление и развитие новых управленческих технологий в системе менеджмента предприятия.
- 5 Роль и виды коммуникаций в управлении деятельностью предприятия.
- 6 Трансфер концепций и методов менеджмента из коммерческих организаций в некоммерческие.
- 7 Особенности менеджмента в условиях экономики, основанной на знаниях.
- 8 Содержание инновационных технологий в менеджменте предприятия.
- 9 Формирование новой культуры, основанной на корпоративной социальной ответственности.

Тема 2 Развитие системного подхода к менеджменту

- 1 Содержание концепции TQM.
- 2 Предпосылки формирования концепции TQM.
- 3 Принципы реализации концепции TQM на предприятии.
- 4 Содержание базовых элементов системы TQM.
- 5 Характер изменений в системе общего менеджмента при внедрении системы TQM.
- 6 Применение закона передачи ответственности за качество во внутренней и внешней средах предприятия.
- 7 Содержание методов обеспечения качества в системе TQM.
- 8 Формирование новой культуры с учетом всеобщей ответственности за качество процессов.
- 9 Содержание методологии системы TQM и ее практическое применение.
- 10 Эволюция развития системного подхода к менеджменту качества.

Тема 3 Процессный подход к менеджменту организации

- 1 Сущность и содержание концепции, значение в системе менеджмента предприятия.
- 2 «Бережливое производство» – как инструмент методологии тотального менеджмента качества процессов
- 3 Принципы системы «бережливого производства» и система «точно вовремя».
- 4 Задача менеджмента - руководство «бережливой работой» на предприятии.
- 5 Методы организации «бережливого производства».
- 6 Решение проблемы организации «бережливого производства» и улучшение бизнес-процессов.
- 7 Проблемы внедрения системы «бережливого производства» на российских предприятиях.

Тема 4 Философия всеобщего менеджмента к управлению качеством

- 1 Экономика, основанная на знаниях: сущность и условия развития.
- 2 Содержание системы управления знаниями.
- 3 Факторы конкурентоспособности, основанные на использовании интеллектуального капитала.
- 4 Виды знаний, основы концепции управления знаниями.
- 5 Основные стратегии управления знаниями.
- 6 Организационные формы и методы управления знаниями.
- 7 Информационные технологии в управлении знаниями.
- 8 Коммуникативные технологии управления знаниями.
- 9 Маркетинговые технологии управления знаниями.
- 10 Организационная культура, основанная на концепции управления знаниями.
- 11 Направления развития концепции «управления знаниями»

Тема 5 Концепция «Бережливого управления» в организации

- 1 Развитие понятия «лидерство» в теориях и школах менеджмента.

- 2 Виды интеллекта в лидерстве и модели поведения лидера
- 3 Перспективные направления развития концепции лидерства
- 5 Характеристика основных качеств личности, определяющих лидерство.
- 6 Отличия менеджера от менеджера-лидера.
- 7 Лидерство в интеллектуальной организации: цели, задачи, приемы.
- 8 Лидерство и управление творческими процессами в организации.
- 9 Стили лидерства, способствующие достижению организационных целей.
- 10 Лидерство и культура организации.
11. Лидерство в управлении организационными знаниями.
12. Социальный интеллект лидера как способность взаимодействовать с людьми.
13. Лидерство как инструмент управления изменениями.

Тема 6 Концепция лидерства в менеджменте

- 1 Сущность и содержание мотивационного управления
- 2 Сравнительная характеристика основных положений различных теорий мотивации
- 3 Особенности развития мотивационного управления в современных условиях
- 4 Характеристика элементов микро и макроуровней мотивационного управления
- 5 Система эффективного мотивационного управления на малых и средних предприятиях
- 6 Анализ проблем и тенденций развития мотивации на основе партисипативных моделей управления.
- 7 Разработка системы мониторинга основных элементов мотивации и поведения персонала.
- 8 Организационные формы и методы мотивации персонала в системе менеджмента качества
- 9 Основы мотивации персонала с учетом теории «обогащения труда»

Тема 7 Концепция управления знаниями

- 1 Выделите основные характеристики команды, управленческой команды.
- 2 Назовите основные отличия команды от группы.
- 3 Приведите из собственной практики примеры формирования и использования команд в управлении.
- 4 Назовите основные качества, необходимые для участника команды.

Тема 8 Концепция мотивационного управления организацией

- 1 Совершенствование организационной культуры как фактора стратегического развития организации.
- 2 Тенденции развития организационной культуры государственных учреждений.
- 3 Особенности формирования культуры малых и средних организаций.
- 4 Субкультурные особенности в управленческих командах, рабочих группах, подразделениях и сетях.
- 5 Роль организационной культуры в формировании инновационного типа мышления и управления.
- 6 Роль эмоционального интеллекта в развитии организационной культуры.
- 7 Тенденции и факторы формирования корпоративной социальной ответственности как составной части культуры организации.

Тема 9 Концепция создания и деятельности управленческих команд

- 1 Коммуникативная практика различных сообществ и различных видов бизнеса.
- 2 Коммуникация в процессе нормативного регулирования поведения людей в различных компаниях.
- 3 Коммуникация в процессе передачи и закрепления стереотипов поведения.
- 4 Коммуникация как фактор стабильности экономических систем.
- 5 Коммуникация как фактор капитализации компаний.
- 6 Коммуникация и формирование инновационного климата.

Тема 10 Концепция формирования культуры в организации

- 1 Маркетинг в системе партнерских отношений и управления опытом клиентов.
- 2 Маркетинг высокотехнологических услуг.
- 3 Маркетинг в конкретных отраслях и сферах деятельности.
- 4 Маркетинг в управлении знаниями.

- 5 Маркетинг государственных услуг.
- 6 Маркетинг и краудсорсинг.
- 7 Маркетинг инноваций.
- 8 Условия и факторы эффективности применения маркетинговых методов, технологий и инструментов в управлении организациями, кластерами, территориями.
- 9 Эффективность интернет-маркетинга товаров, предприятий.

Тема 11 Концепция эффективных коммуникаций в менеджменте

- 1 Построение системы критериев и показателей эффективности применительно к организациям разного типа.
- 2 Адаптация метода сбалансированной системы показателей к предприятиям конкретного вида.
- 3 Методы оценки эффективности создания и функционирования интеллектуального капитала коммерческой организации.
- 4 Методы оценки эффективности деятельности некоммерческих организаций.
- 5 Оценка эффективности деятельности государственных учреждений и ведомств.

Тема 12 Концепция маркетингового подхода в менеджменте

- 1 Совершенствование организационной культуры как фактора стратегического развития организации.
- 2 Тенденции развития организационной культуры государственных учреждений.
- 3 Особенности формирования культуры малых и средних организаций.
- 4 Субкультурные особенности в управленческих командах, рабочих группах, подразделениях и сетях.
- 5 Роль организационной культуры в формировании инновационного типа мышления и управления.
- 6 Роль эмоционального интеллекта в развитии организационной культуры.
- 7 Тенденции и факторы формирования корпоративной социальной ответственности как составной части культуры организации.

Тема 13 Концепция «обучающейся организации» в менеджменте

- 1 Особенности формирования и развития обучающейся организации в той или иной отрасли.
- 2 Формирование и развитие управленческих и рабочих команд.
- 3 Особенности обучения в процессе действия в коммерческих организациях.
- 4 Формирование и развитие способностей организации к обучению.
- 5 Особенности группового обучения.
- 6 Технологии группового обучения.
- 7 Оценка эффективности инвестиций в обучение персонала организации.
- 8 Мотивация обучения персонала организаций.
- 9 Обучение как инновационный процесс в организациях.

Тема 14 Концепция формирования эффективных структур управления

- 1 Специфика организационных структур управления в государственных учреждениях.
- 2 Организационные формы управления в условиях трансформации экономики.
- 3 Организационные структуры управления в современных организациях различных отраслей.
- 4 Формирование и развитие сетевых, оболочечных, виртуальных организационных структур.
- 5 Оценка эффективности инвестиций в развитие организационных структур.

Тема 15 Концепция управлению эффективностью организации

- 1 Дайте понятие эффективности деятельности предприятия.
2. Охарактеризуйте факторы эффективности.
- 3 Какова связь между затратами, ресурсами и результатами деятельности предприятия.
- 4 Раскройте понятие управления эффективностью.
- 5 Сравните различные модели управления эффективностью.
- 6 Что понимается под социальной эффективностью организации?
- 7 Какова роль бенчмаркинга при оценке эффективности?

8 Какая используется информация для оценки эффективности?

Тема 16 Концепция управления изменениями

- 1 Характеристика проблем управления изменениями в организации.
- 2 Организационные изменения как условие устойчивого развития организации.
- 3 Власть и стили руководства в управлении изменениями.
- 4 Роль организационной культуры в управлении изменениями.
- 5 Подходы к повышению эффективности организационных изменений.

Для подготовки к опросу студент должен использовать не только курс лекций и основную литературу, но и дополнительную литературу для выработки умения давать развернутые ответы на поставленные вопросы. Ответы на теоретические вопросы должны быть даны в соответствии с формулировкой вопроса и содержать не только изученный теоретический материал, но и собственное понимание проблемы.

В ответах желательно привести примеры из практики. Кроме того, студент должен хорошо владеть терминологией современной проблематики менеджмента.

Опрос является одной из форм контроля уровня знаний студента по изученной дисциплине.

Критерии оценивания:

- оценка «отлично» (84-100 баллов) выставляется за ответ, содержание которого основано на глубоком и всестороннем знании предмета, основной и дополнительной литературы, изложено логично и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно. Студент умело и правильно применяет знания для анализа современной международной проблематики менеджмента и иных экономических процессов.

- оценка «хорошо» (67-83 баллов) выставляется за ответ, содержание которого студент твердо знает предмет, имеет целостное представление об менеджменте, логично излагает материал.

- оценка «удовлетворительно» (50-66 баллов) выставляется за ответ, содержание которого основано на примерном знании предмета, студент имеет определенное представление о предмете, умеет применять теоретические знания для анализа конкретных практических ситуаций.

- оценка «неудовлетворительно» (0-49 баллов) выставляется за ответ, в котором обнаружено незнание основных проблем и категорий предмета согласно учебной программы, содержание основного материала не усвоено, обобщений и выводов нет. Студент не может или отказывается отвечать на поставленные вопросы.

Тесты письменные

1. Банк тестов по модулям и (или) темам

1. Совокупность способов воздействия на духовно-нравственную сферу работников, их интересы, мотивы, сознание и поведение — это методы ...

1. этические
2. организационные
3. экономические
4. **социально-психологические**

2. _____ — это мера воздействия, выражающая положительную оценку деятельности человека.

1. принуждение
2. воспитание
3. **поощрение**
4. внушение

3. Между интересами организации и стремлением сотрудников к самовыражению существует:

1. гармония
- 2. противоречие**
3. согласованность
4. соответствие

4. Власть, которая основывается на возможностях морального вознаграждения, — это власть ...

1. авторитета
2. поощрения
3. вознаграждения
- 4. убеждения**

5. Жизненно важная в сфере бизнеса стратегия, определяющая глобальную цель и направления развития организации на 10-15 лет, — это стратегия _____ решений.

- 1. перспективных**
2. альтернативных
3. эффективных
4. дальновидных

6. _____ — это совокупность неповторимых свойств и качеств, определяющих социальный облик руководителя (человека) и отличающих его от других людей.

- 1. индивидуальность**
2. имидж
3. лидерство
4. личность

7. Лидерство от управления отличается тем, что сплочивание вокруг лидера происходит:

1. сознательно
2. реально
3. спонтанно
- 4. добровольно**

8. Система использования своего свободного времени — это система ...

1. спорта
- 2. отдыха**
3. культуры
4. планирования

9. Когда предприятие наталкивается на неожиданные препятствия и испытывает трудности, которые с большей или меньшей обоснованностью можно объяснить плохим руководством, — это _____ неудачи.

1. предполагаемые
2. прогнозируемые
3. субъективные
- 4. объективные**

10. В принципиальности, последовательности отстаивания своих взглядов, единстве слова и дела выражается активная:

- 1. позиция**
2. роль
3. деятельность
4. работа

11. Профессиональная роль, в которой чувствуешь себя самым собой, прежде всего, благодаря работе, содержанию работы и в незначительной степени благодаря деньгам и славе, — это роль ...

1. игрока

2. **специалиста**
 3. бойца
 4. интегратора
12. **Лидерство, которое ведет к увеличению удовлетворенности сотрудников, когда задачи неясны или чреватые стрессами, когда они хорошо структурированы, — это лидерство ...**
1. поддерживающее
 2. демократическое
 3. либеральное
 4. **директивное**
13. **Общение между членами группы «работник-работник» — это коммуникация ...**
1. нисходящая
 2. **горизонтальная**
 3. вертикальная
 4. восходящая
14. _____ — это преобразование символов, в которых передавалось сообщение, в формы, понятные для получателя.
1. коммуникация сообщения
 2. **декодировка сообщения**
 3. информация сообщения
 4. кодировка сообщения
15. **Методы, позволяющие побуждать субъектов к деятельности, — это методы ...**
1. **мотивирования**
 2. тестирования
 3. моделирования
 4. управления
16. _____ — это должностное лицо, осуществляющее направляющую, координирующую и стимулирующую деятельность производственного коллектива.
1. лидер
 2. менеджер
 3. авторитет
 4. **руководитель**
17. **Дайте определение понятию «управление».**
1. подчинение субъекта объекту управления
 2. общие интересы объекта и субъекта управления
 3. подчинение объекта субъекту управления
 4. воздействие субъекта на объект управления
 5. **специфическое взаимодействие субъекта и объекта управления**
18. **Определите значение понятия «субъект управления»**
1. поставщики товаров
 2. орган, воспринимающий управленческие воздействия человека
 3. орган, воспринимающий властные воздействия
 4. потребители товаров
 5. **орган, осуществляющий управленческие воздействия**
19. **Объясните значение понятия «процесс управления»**
1. совокупность принципов управления
 2. группа менеджеров
 3. совокупность методов управления
 4. совокупность элементов организации
 5. **совокупность непрерывных, взаимосвязанных функций**
20. **Он стоял у истоков школы научного управления.**
1. Д.Гетти
 2. М.Фоллетт
 3. Э.Мэйо

4. А.Файоль
 5. **Ф.Тейлор**
21. Укажите, кто из ученых внес наибольший вклад в развитие классической или административной школы управления?
1. Э.Мэйо
 2. Ф.Тейлор
 3. М.Фоллетт
 4. **А.Файоль**
 5. Д.Гетти
22. Укажите, к чему следует отнести организационную культуру.
1. к факторам порядка, дисциплины и контроля
 2. к факторам, ориентированным на результат
 3. к факторам, удовлетворяющим потребности
 4. **к факторам внутренней среды**
 5. к факторам, требующим быстрой реакции на изменения
23. Назовите первую функцию процесса управления.
1. контроль
 2. координация
 3. **планирование**
 4. организация
 5. мотивация
24. Укажите, что такое функция управления.
1. основные правила управления
 2. принципы менеджера
 3. основные задачи управления
 4. должностные обязанности менеджера
 5. **обособленный вид управленческой деятельности**
25. Назовите этап, который является первым в процессе принятия и реализации управленческих решений.
1. Контроль за выполнением решения
 2. Принятие решения
 3. Реализация решения
 4. Выбор решения
 5. **Формулирование проблемы**
26. Основателем школы человеческих отношений в управлении был ...
1. американский специалист по управлению производством Ф. Гильбрет.
 2. **американский психолог Элтон Мэйо.**
 3. американский организатор Г.Эмерсон.
 4. основатель американской автомобильной промышленности Г.Форд.
 5. французский предприниматель Анри Файоль
27. К видам управления относятся:
1. техническое, маркетинговое, биологическое, системное, коллективное;
 2. техническое, экономическое, системное, процессное, ситуационное;
 3. **государственное, муниципальное, техническое, идеологическое, управление социальными процессами, хозяйственное;**
 4. политическое, экономическое, территориальное, коллективное, партисипативное.
28. Менеджмент — это:
1. **управление в социально-экономических системах (организациях) в условиях рыночных отношений;**
 2. управление производством товаров (услуг);
 3. дело или занятие, которое является источником получения прибыли;
 4. **самостоятельный вид профессиональной деятельности по управлению социально-экономической системой (организацией) или ее конкретной сферой.**
29. Менеджер организации, прежде всего, должен быть:

1. экономистом;
2. психологом;
3. специалистом-технологом;
4. специалистом по управлению.

30. Роль менеджера в управлении социально-экономическими объектами заключается в том, чтобы:

1. готовить управленческие решения;
2. принимать управленческие решения;
3. готовить и принимать управленческие решения;
4. готовить, принимать и обеспечивать выполнение управленческих решений.

2. Инструкция по выполнению теста:

Каждое тестовое задание варианта имеет определенный порядковый номер, из которых - один верный и три или четыре неверных ответа. Оценка результата знания в процентном соотношении оценки (по пятибалльной системе) выставляется в следующих диапазонах:

«отлично» - 90%-100% правильных ответов;

«хорошо» - 75%-90% правильных ответов;

«удовлетворительно» - 50%-75% правильных ответов;

«неудовлетворительно» - менее 50% правильных ответов.

Время, которое отводится на выполнение данного теста - 30 минут.

Ключи правильных ответов:

Вопросы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ответ	4	3	2	4	1	1	4	2	4	1
Вопросы	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Ответ	2	4	2	2	1	4	5	5	5	5
Вопросы	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Ответ	4	4	3	5	5	2	3	1;4	4	4

Комплект заданий для контрольной работы

Вариант 0

Задача 1. Анализ неупорядоченности в системе управления.

Неупорядоченность в системе управления H зависит от уровня информированности I менеджеров и коэффициента управляемости системы α :

$$H = (1 - I)^\alpha$$

На основе анализа системы управления определены следующие показатели организации управления:

$$\frac{H}{I} \quad \left| \quad \begin{array}{l} 1 - 0,03n \\ 0,04n \end{array} \right.$$

где $n = 3$.

1. Рассчитать значение α для Вашей системы.
2. Построить график зависимости H от I при найденном α (меняя значения I от 0 до 1).
3. Как влияет информированность на упорядоченность управления, и какое влияние на H имеет α . Прокомментируйте полученные результаты.

Решение:

$$(n=8)$$

$$H = (1 - I)^{0.71}$$

$$H = f(I)$$

$$H = 1 - 0.03 \cdot 8 = 0.76$$

$$I = 0.04 \cdot n = 0.32$$

$$H = (1 - I)^\alpha$$

$$0.76 = (1 - 0.32)^\alpha$$

$$0.76 = 0.68^\alpha$$

$$\lg 0.76 = \alpha \cdot \lg 0.68$$

$$\alpha = \frac{\lg 0.76}{\lg 0.68} \approx 0.71$$



Вывод: при росте уровня информированности менеджера (I) неупорядоченность в системе управления (H) снижается. При уровне информированности менеджера равном нулю неупорядоченность в системе управления равна 1, т.е. система абсолютно неупорядочена. При $I = 1$ $H = 0$, т.е. система абсолютно упорядочена. Здесь α выступает как коэффициент управляемости, эластичность. От α зависит, как быстро H изменяется при изменении I. При $\alpha = 1$ графиком будет прямая, соединяющая точки (0;1) и (1;0), т.е. H линейно зависит от I. При $\alpha > 1$ график является выпуклым, при $0 < \alpha < 1$ – выпуклым вверх. Чем больше α отличается от 1 в ту или иную сторону, тем более характерную форму приобретает выпуклость графика. С точки зрения эластичности роль α такова: при $\alpha = 1$ процентное изменение информированности менеджера равно процентному изменению неупорядоченности в системе управления (изменение единично, единичная эластичность). При $\alpha > 1$ процентное изменение информированности менеджера меньше, чем изменение неупорядоченности (изменение неэластично или относительно неэластично). При $0 < \alpha < 1$ процентное изменение информированности менеджера превышает процентное изменение неупорядоченности (изменение эластично или относительно эластично).

Задача 2. SWOT-анализ.

Проведите SWOT-анализ любого, выбранного Вами экономического объекта. Отчет представьте в форме таблицы:

Объект	Возможности:	Угрозы:
Сильные стороны:		
Слабые стороны:		

Решение: Объект Авиазаовод

Сильные стороны 1. Стратегическое планирование; 2. Повышение спроса; 3. Достижение оптимальных доходов и прибыли; 4. Научно-техническое программирование; 5. Высокое качество продукции; 6. Завоевание прочных позиций на рынке;	СиВ 1. Увеличение потоков заказов; 2. Рост объёмов производства; 3. Приток квалифицированных специалистов; 4. Заключение контрактов с иностранными партнерами и предприятиями;	СиУ 1. Отсутствие совершенствования оборудования; 2. Снижение производительности; 3. Отказ от стремления к новым конструкционным материалам; 4. Диверсия;
Слабые стороны 1. Несоввершенство оборудования, частый выход его из строя; 2. Задолженности по з/п; 3. Слабое финансовое состояние;	СлВ 1. Модернизация оборудования; 2. Стимулирование высококвалифицированных сотрудников; 3. Высокие премии за эффективные нововведения; 4. Рост инвестиций;	СлУ 1. Внедрение нового стиля руководства; 2. Вытеснение способных специалистов с подачи начальства; 3. Ухудшение условий работы;

Задача 3. Для следующих ниже исходных данных рассчитайте показатели эффективности применения менеджмента в фирме и сделайте обоснованные выводы о целесообразности его применения.

Показатели	вариант
	0
Q, тыс. шт/мес	100
Q ₁ , - / - / -	150
P _r , руб./шт	80
P _{r1} , - / - / -	60
P _v , - / - / -	100
N _p , чел.	200
N _{p1} , - / - / -	150
D _{бр} , %	5
D _{бр1} , %	1
C, млн.р.	15

Решение:

1. До внедрения менеджмента доход предприятия равен

$$TR = P_v * Q = 100 \text{ р./шт} * 950000 \text{ шт/мес} = 9,5 \text{ млн.р./мес.}$$

потери от брака

$$C_{бр} = 5000 * 80 \text{ р./шт} = 400 \text{ т.р./мес.}$$

$$\text{Прибыль: } B = (P_v - P_r) * Q = 20 \text{ р./шт} * 950000 \text{ шт.} = 1,9 \text{ млн.р./мес.}$$

Производительность труда:

$$M = \frac{100000 \text{ шт.}}{200 \text{ раб.}} = 5000 \text{ шт./мес.чел}$$

Выработка

$$M = \frac{9500000}{200} = 47,5 \text{ м.р./мес.чел.}$$

Если средняя зарплата работника составляет 10% от выработки, то $C_{зп}=4750$ руб./мес.чел.

2. После внедрения системы менеджмента в сфере производства, мотивации и контроля показатели стали следующими:

$$TR_1 = 100 \text{ р./шт.} * 148500 \text{ шт./мес.} = 14,85 \text{ млн.р./мес.}$$

$$B_1 = 40 \text{ р./шт.} * 148500 = 5,94 \text{ млн.р./мес.} > 1,9 \text{ млн.р./мес.}$$

$$\Delta B = B_1 - B = 4,04 \text{ млн.р./мес. или } \Delta B_2 = 48,05 \text{ млн.р./год}$$

$$M_1 = \frac{150000}{150} = 1000 \text{ шт./чел.}$$

- в 2 раза возросла

$$M'_1 = \frac{14850000}{150} = 99000 \text{ р./чел.мес.}$$

$C_{зп1} = 9900$ р./мес.чел. – в 2 раза выше.

3. Прирост прибыли $\Delta B = 48,05$ млн.р./год, затраты общие $CT = 15$ млн.р.

Абсолютный эффект

$E_1 = \Delta B - CT = 33,05$ млн.р./год, а отдача вложений

$$E_2 = \frac{\Delta B}{CT} = \frac{33,05}{15} = 2,2 \text{ р./р.}$$

вложений, т.е. все вложения окупятся за $T_{ок} = \frac{1}{2,2} = 0,45$ года. Отсюда следует, что применение менеджмента на предприятие эффективно.

Задание. Как Вы считаете менеджеру-практику незачем знать законы управления и закономерности развития организации, достаточно только обладать «харизмой» лидера?

Решение:

Менеджер — профессиональный управляющий, человек, обладающий специальными знаниями, талантом и определенными навыками в области организации производства и управления

Целью менеджера является обеспечение стабильной конкурентоспособности фирмы. Практика показывает, что не все даже высококвалифицированные специалисты, обладающие соответствующими знаниями, могут успешно руководить производством. Менеджеру важно иметь организаторские способности и харизму. Так как управление производством заключается, прежде всего, в руководстве людьми, коллективом предприятия или его отделов. Харизма - власть, построенная не на логике, а на силе личных качеств и способностей лидера. Личностные свойства управленца настолько привлекательны для исполнителя, что он желает быть таким же, как и он. Любой самый талантливый и работоспособный менеджер не сможет добиться успеха, если он не умеет правильно организовать и спланировать свою работу, сочетать оперативное руководство производством с работой над перспективными вопросами. Организаторские способности менеджера определяются целым комплексом его личных и деловых качеств, его характером, способностью к выполнению управленческой работы и "внешними данными". Так как очень трудно установить все черты характера, которые важны для менеджера, можно попробовать назвать основные. К таким чертам, относятся самостоятельность

мышления, инициативу, целеустремленность. Они в определенной степени определяются возрастом менеджера, что доказывают результаты многочисленных психологических исследований за рубежом.

Таким образом, можно с точной уверенностью сказать, что для менеджера важна харизма и организаторские способности, но, не обладая необходимыми знаниями и пониманием законов управления и закономерностей развития организации невозможно эффективно управлять предприятием.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется при условии правильного решения задач студента не менее 51 % заданий;
- оценка «не зачтено» выставляется при условии правильного решения задач студента менее чем на 50 % заданий.

Темы рефератов

Темы рефератов

Тема 1 Менеджмент: сущность, принципы, основные концепции

- 1 Эволюция понятия «менеджмент», основные подходы к раскрытию содержания.
- 2 Трансформация функций менеджмента в практике предпринимательской деятельности современных организаций.
- 3 Роль и виды коммуникаций в управлении деятельностью предприятия.
- 4 Трансфер концепций и методов менеджмента из коммерческих организаций в некоммерческие.
- 5 Особенности менеджмента в условиях экономики, основанной на знаниях.
- 6 Формирование новой культуры, основанной на корпоративной социальной ответственности.

Тема 2 Развитие системного подхода к менеджменту

- 1 Становление системного подхода.
- 2 Закономерности и принципы системного подхода.
- 3 Комплексный и системный подход (сходства и различия).
- 4 Системный, процессный и функциональный подходы к управлению (акценты, взаимосвязь, различия).

Тема 3 Процессный подход к менеджменту организации

- 1 Развитие процессного подхода к управлению предприятием.
- 2 Процесс подготовки, принятия управленческого решения и организация его выполнения.
- 3 Анализ как процесс постоянного поиска и познания.
- 4 Процессное содержание управленческой деятельности.
- 5 Сущность процессов планирования в системе управления.
- 6 Содержание процессов индикативного планирования.
- 7 Процессы прогнозирования и его виды.
- 8 Процессно-ориентированная структура системы управления.
- 9 Классификация процессов и процедур в системе управления.

Тема 4 Философия всеобщего менеджмента к управлению качеством

- 1 Содержание концепции TQM.
- 2 Предпосылки формирования концепции TQM.
- 3 Принципы реализации концепции TQM на предприятии.
- 4 Содержание базовых элементов системы TQM.

- 5 Характер изменений в системе общего менеджмента при внедрении системы TQM.
- 6 Применение закона передачи ответственности за качество во внутренней и внешней средах предприятия.
- 7 Содержание методов обеспечения качества в системе TQM.
- 8 Формирование новой культуры с учетом всеобщей ответственности за качество процессов.
- 9 Содержание методологии системы TQM и ее практическое применение.
- 10 Эволюция развития системного подхода к менеджменту качества.

Тема 5 Концепция «Бережливого управления» в организации

- 1 Сущность и содержание концепции, значение в системе менеджмента предприятия
- 2 «Бережливое производство» – как инструмент методологии тотального менеджмента качества процессов
- 3 Принципы системы «бережливого производства» и система «точно вовремя»
- 4 Задача менеджмента - руководство «бережливой работой» на предприятии
- 5 Методы организации «бережливого производства»
- 6 Показатели оценки поведения менеджеров в системе «бережливого производства»
- 7 Решение проблемы организации «бережливого производства» и улучшение бизнес-процессов.
- 8 Оценка эффективности системы «бережливого производства»
- 9 Проблемы внедрения идей системы «бережливого производства» на российских предприятиях

Тема 6 Концепция лидерства в менеджменте

- 1 Развитие понятия «лидерство» в теориях и школах менеджмента.
- 2 Виды интеллекта в лидерстве и модели поведения лидера
- 3 Перспективные направления развития концепции лидерства
- 5 Характеристика основных качеств личности, определяющих лидерство.
- 6 Лидерство как инструмент управления изменениями
- 7 Лидерство в интеллектуальной организации: цели, задачи, приемы.
- 8 Лидерство и управление творческими процессами в организации.
- 9 Стили лидерства, способствующие достижению организационных целей.
- 10 Лидерство и культура организации.
11. Лидерство в управлении организационными знаниями.
12. Социальный интеллект лидера как способность взаимодействовать с людьми

Тема 7 Концепция управления знаниями

- 1 Экономика, основанная на знаниях: сущность и условия развития.
- 2 Содержание системы управления знаниями.
- 3 Факторы конкурентоспособности, основанные на использовании интеллектуального капитала.
- 4 Виды знаний, основы концепции управления знаниями.
- 5 Основные стратегии развития управления знаниями.
- 6 Организационные формы и методы управления знаниями.
- 7 Информационные технологии в управлении знаниями.
- 8 Коммуникативные технологии управления знаниями.
- 9 Маркетинговые технологии управления знаниями.
10. Организационная культура, основанная на концепции управления знаниями

Тема 8 Концепция мотивационного управления организацией

- 1 Сущность и содержание мотивационного управления

2 Сравнительная характеристика основных положений различных теорий мотивации
3. Особенности развития мотивационного управления в современных условиях
4 Характеристика элементов микро и макро уровней мотивационного управления
5 Система эффективного мотивационного управления на малых и средних предприятиях
6 Анализ проблем и тенденций развития мотивации на основе партисипативных моделей управления.

7 Разработка системы мониторинга основных элементов мотивации и поведения персонала.

8 Организационные формы и методы мотивации персонала в системе менеджмента качества

9 Основы мотивации персонала с учетом теории «обогащения труда»

10 Система мотивационного управления на основе базовых «гигиенических» потребностей человека

11 Сущность и отличительные признаки системы мотивационного управления и системы стимулирования

Тема 9 Концепция создания и деятельности управленческих команд

1 Место и роль управленческих команд в стратегическом управлении организациями.

2 Управленческие команды как источник конкурентных преимуществ организаций.

3 Управленческая команда в системе аккумуляирования и развития интеллектуального потенциала организации.

4 Принципы, пути и механизмы формирования организационной культуры управленческих команд.

5 Управленческая команда в корпоративном управлении.

6 Характеристика основных этапов жизненного цикла команды.

7 Эффективность применения управленческих команд в практике управления предприятием.

Тема 10 Концепция формирования культуры в организации

1 Совершенствование организационной культуры как фактора стратегического развития организации.

2 Тенденции развития организационной культуры государственных учреждений.

3 Особенности формирования культуры малых и средних организаций.

4 Субкультурные особенности в управленческих командах, рабочих группах, подразделениях и сетях.

5 Роль организационной культуры в формировании инновационного типа мышления и управления.

6 Роль эмоционального интеллекта в развитии организационной культуры.

7 Тенденции и факторы формирования корпоративной социальной ответственности как составной части культуры организации.

Тема 11 Концепция эффективных коммуникаций в менеджменте

1 Коммуникативная практика различных сообществ и различных видов бизнеса.

2 Коммуникация в процессе нормативного регулирования поведения людей в различных компаниях.

3 Коммуникация в процессе передачи и закрепления стереотипов поведения.

4 Коммуникация как фактор стабильности экономических систем.

5 Коммуникация как фактор капитализации компаний.

6 Коммуникация и формирование инновационного климата.

Тема 12 Концепция маркетингового подхода в менеджменте

- 1 Маркетинг в системе партнерских отношений и управления опытом клиентов.
- 2 Маркетинг высокотехнологичных услуг.
- 3 Маркетинг в конкретных отраслях и сферах деятельности.
- 4 Маркетинг в управлении знаниями.
- 5 Маркетинг государственных услуг
- 6 Маркетинг и краудсорсинг
- 7 Маркетинг инноваций.
- 8 Условия и факторы эффективности применения маркетинговых методов, технологий и инструментов в управлении организациями, кластерами, территориями.
- 9 Эффективность интернет-маркетинга товаров, предприятий.

Тема 13 Концепция «обучающейся организации» в менеджменте

- 1 Особенности формирования и развития обучающейся организации в той или иной отрасли.
- 2 Формирование и развитие управленческих и рабочих команд.
- 3 Особенности процессов обучения в коммерческих организациях.
- 4 Формирование и развитие способностей организации к обучению.
- 5 Особенности группового обучения.
- 6 Технологии группового обучения.
- 7 Оценка эффективности инвестиций в обучение персонала организации.
- 8 Мотивация обучения персонала организаций.
- 9 Обучение как инновационный процесс в организациях

Тема 14 Концепция формирования эффективных структур управления

- 1 Специфика организационных структур управления в государственных учреждениях.
- 2 Организационные формы управления в условиях трансформации экономики.
- 3 Организационные структуры управления в современных организациях различных отраслей.
- 4 Формирование и развитие сетевых, оболочечных, виртуальных организационных структур.
- 5 Оценка эффективности инвестиций в развитие организационных структур.
- 6 Виды организационных структур в контексте самоуправляемой организации.
- 7 Характеристика функций элементов организационной структуры.

Тема 15 Концепция управлению эффективностью организации

- 1 Построение системы критериев и показателей эффективности применительно к организациям разного типа.
- 2 Адаптация метода сбалансированной системы показателей к предприятиям конкретного вида.
- 3 Методы оценки эффективности создания и функционирования интеллектуального капитала коммерческой организации.
- 4 Методы оценки эффективности деятельности некоммерческих организаций.
- 5 Оценка эффективности деятельности государственных учреждений и ведомств.

Тема 16 Концепция управления изменениями

- 1 Актуальность и проблемы управления изменениями в организации.
- 2 Теоретические аспекты исследования и проектирования изменений.
- 3 Методические аспекты управления изменениями.
- 4 Виды изменений и их причины.
- 5 Уровни изменений: индивидуальные, групповые, организационные.
- 6 Модели управления изменениями. Роль руководства в управлении изменениями.

- 7 Организационная культура и изменения.
- 8 Управление изменениями организационных структур.
- 9 Изменения на базе информационных технологий.
- 10 Проекты организационных изменений и их эффективность.

Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению

Реферат – это краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются:

- 1 формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, их систематизация;
- 2 развитие навыков логического мышления;
- 3 углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Текст реферата должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Реферат должен быть структурирован (по главам, разделам, параграфам) и включать разделы: введение, основная часть, заключение, список используемых источников. В зависимости от тематики реферата к нему могут быть оформлены приложения, содержащие документы, иллюстрации, таблицы, схемы и т.д.

Критериями оценки реферата являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению.

Критерии оценки:

Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.

Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т. ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т. ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму реферата.

Рецензент должен чётко сформулировать замечание и вопросы, желательно со ссылками на работу (можно на конкретные страницы работы), на исследования и фактические данные, которые не учёл автор.

Рецензент может также указать: обращался ли учащийся к теме ранее (рефераты, письменные работы, творческие работы, олимпиадные работы и пр.) и есть ли какие-либо предварительные результаты; как выпускник вёл работу (план, промежуточные этапы, консультация, доработка и переработка написанного или отсутствие чёткого плана, отказ от рекомендаций руководителя).

В конце рецензии руководитель и консультант, учитывая сказанное, определяют оценку. Рецензент сообщает замечание и вопросы учащемуся за несколько дней до защиты.

Учащийся представляет реферат на рецензию не позднее чем за неделю до экзамена. Рецензентом является научный руководитель. Опыт показывает, что целесообразно ознакомить ученика с рецензией за несколько дней до защиты. Оппонентов назначает председатель аттестационной комиссии по предложению научного руководителя. Аттестационная комиссия на экзамене знакомится с рецензией на представленную работу и выставляет оценку после защиты реферата. Для устного выступления ученику достаточно 10-20 минут (примерно столько времени отвечает по билетам на экзамене).

Оценка «Отлично» (84-100 баллов) ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «Хорошо» (67-83 баллов) – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «Удовлетворительно» (50-66 баллов) – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «Неудовлетворительно» (0-49 баллов) – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

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

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет проводится по расписанию промежуточной аттестации.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются вопросы функционирования отраслевых рынков, особенности поведения фирм в различных отраслевых структурах, варианты государственной отраслевой политики, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки принятия экономических решений для разных типов рыночных структур.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент может:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить доклад с презентацией по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент может прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.

Рекомендации по подготовке к лекционным занятиям (теоретический курс).

Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить предмет. Именно поэтому контроль над систематической работой студентов всегда находится в центре внимания кафедры. Студентам необходимо перед каждой лекцией просматривать рабочую программу дисциплины, что позволит сэкономить время на записывание темы лекции, ее основных вопросов, рекомендуемой литературы; на отдельные лекции приносить соответствующий материал на бумажных носителях, представленный лектором на портале или присланный на «электронный почтовый ящик группы» (таблицы, графики, схемы). Данный материал будет охарактеризован, прокомментирован, дополнен непосредственно на лекции; перед очередной лекцией необходимо просмотреть по конспекту материал предыдущей лекции. При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам.

Рекомендации по подготовке к практическим (семинарским) занятиям.

Студентам следует: приносить с собой рекомендованную преподавателем литературу к конкретному занятию; до очередного практического занятия по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующей темы занятия; при подготовке к практическим занятиям следует обязательно использовать не только лекции, учебную литературу, но и нормативно-правовые акты и материалы правоприменительной практики; теоретический материал

следует соотносить с правовыми нормами, так как в них могут быть внесены изменения, дополнения, которые не всегда отражены в учебной литературе; в начале занятий задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения в его понимании и освоении при решении задач, заданных для самостоятельного решения; в ходе семинара давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов; на занятии доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю. Студентам, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющие письменного решения задач или не подготовившиеся к данному практическому занятию, рекомендуется не позже чем в 2-недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме, излучавшаяся на занятии.

Методические рекомендации по выполнению различных форм самостоятельных домашних заданий.

Самостоятельная работа студентов включает в себя выполнение различного рода заданий, которые ориентированы на более глубокое усвоение материала изучаемой дисциплины. По каждой теме учебной дисциплины студентам предлагается перечень заданий для самостоятельной работы. К выполнению заданий для самостоятельной работы предъявляются следующие требования: задания должны исполняться самостоятельно соответствовать установленным требованиям по оформлению.