

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)  
\_\_\_\_\_ С. А. Петрушенко  
«25» мая 2026 г.

**Рабочая программа дисциплины  
Менеджмент организации**

Направление подготовки  
44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

Направленность (профиль) программы бакалавриата  
44.03.04.03 Экономика и управление организацией

Для набора 2026 года

Квалификация  
Бакалавр

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

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	4 (2.2)		Итого	
	Неделя			
Неделя	19 2/6			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	36	36	36	36
Практические	36	36	36	36
Итого ауд.	72	72	72	72
Контактная работа	72	72	72	72
Сам. работа	108	108	108	108
Часы на контроль	36	36	36	36
Итого	216	216	216	216

**ОСНОВАНИЕ**

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 03.03.2026, протокол № 9.

Программу составил(и): канд. экон. наук, Доц., Майорова Л.Н.

Зав. кафедрой: Сердюкова Ю.А.

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Формирование целостного концептуального взгляда на организацию любой сферы деятельности, на основе интеграции математического, ситуационного и системного подходов в менеджменте, а также ознакомление с рациональными управленческими методами, которые проникают в экономику организации, участвуя в формировании эффективного бизнеса и эффективной экономики.
-----	---

## 2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-1:	Способен реализовывать программы профессионального обучения, СПО по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям), практикам
ПК-1.1:	Демонстрирует знание преподаваемой области научного знания и (или) профессиональной деятельности; требований ФГОС СПО и иных нормативных документов, регламентирующих содержание профессионального образования (профессионального обучения) и организацию образовательного процесса; требований охраны труда при проведении учебных занятий и (или) организации деятельности обучающихся на практике по освоению профессии рабочего, должности служащего; тенденций развития образования, общей политики образовательных организаций СПО и ДПО; информационных аспектов деятельности педагога
ПК-1.2:	Использует педагогически обоснованные формы, методы и приемы организации деятельности обучающихся по освоению учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), на практике
ПК-1.3:	Демонстрирует владение методикой проведения учебных занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы; методами организации самостоятельной работы обучающихся по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы
ПК-4:	Способен использовать педагогически обоснованные формы, методы и средства контроля в процессе промежуточной и итоговой аттестации
ПК-4.1:	Демонстрирует знание современных подходов к контролю и оценке результатов профессионального образования и профессионального обучения; методики разработки и применения контрольно-измерительных и контрольно-оценочных средств, интерпретации результатов контроля.
ПК-4.2:	Контролирует и оценивает процесс и результаты выполнения и оформления учебных, выпускных квалификационных работ, отчетов о практике; контролирует и оценивает работу обучающихся на учебных занятиях, самостоятельную работу, успехи и затруднения в освоении программы учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), определяет их причины, индивидуализирует и корректирует процесс обучения и воспитания; разрабатывает контрольные задания, оценочные средства, участвует в работе оценочных комиссий.
ПК-4.3:	Демонстрирует владение методикой проведения текущего контроля, оценки динамики подготовленности и мотивации обучающихся в процессе изучения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля)
УК-2:	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-2.1:	Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними
УК-2.2:	Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм
УК-2.3:	Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач
УК-6:	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-6.1:	Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей
УК-6.2:	Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста
УК-6.3:	Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста, строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития

### В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

<b>Знать:</b>
методологические, функциональные и организационные основы управления целеполагания (соотн. с УК 2.1.); основные принципы тайм-менеджмента и самоорганизации (соотн. с УК 6.1.); принципы проектирования учебного процесса, методов обучения и оценки результатов по дисциплине Менеджмент организации (соотн. с ПК 1.1.); критерии и принципы разработки оценочных материалов (соотн. с ПК 4.1.)

<b>Уметь:</b>
<p>планировать деятельность по проектированию организационной структуры на основе методологических подходов в менеджменте (соотн. с УК 2.2.);</p> <p>планировать и распределять личное время для достижения целей, ставить актуальные цели саморазвития и формировать индивидуальную образовательную траекторию (соотн. с УК 6.2.);</p> <p>отбирать и адаптировать содержание обучения для конкретной аудитории и формата анализировать результаты контроля для оценки эффективности обучения (соотн. с ПК 1.2.);</p> <p>анализировать результаты контроля для оценки эффективности обучения (соотн. с ПК 4.2.)</p>
<b>Владеть:</b>
<p>навыком анализа условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений, использования методов управления и анализа внутренней и внешней среды организации (соотн. с УК 2.3.);</p> <p>инструментами планирования и контроля времени, навыками рефлексии и коррекции планов саморазвития (соотн. с УК 4.3.);</p> <p>современными инструментами разработки и обновления образовательных программ (соотн. с ПК 1.3.);</p> <p>навыками проведения различных видов аттестации с соблюдением объективности оценивания (соотн. с ПК 4.3.)</p>

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### Раздел 1. Основы менеджмента организации

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Менеджмент организации: вид деятельности и система управления. Понятие, сущность и содержание менеджмента. Процесс управления. Цели и задачи решаемые в процессе менеджмента. Предмет менеджмента. Эффективность и критерии успеха менеджмента.	Лекционные занятия	4	2	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
1.2	Менеджмент организации: вид деятельности и система управления. Понятие, сущность и содержание менеджмента. Процесс управления. Цели и задачи решаемые в процессе менеджмента. Предмет менеджмента. Эффективность и критерии успеха менеджмента.	Практические занятия	4	2	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
1.3	Менеджмент организации: вид деятельности и система управления. Понятие, сущность и содержание менеджмента. Процесс управления. Цели и задачи решаемые в процессе менеджмента. Предмет менеджмента. Эффективность и критерии успеха менеджмента.	Самостоятельная работа	4	10	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
1.4	Методологические основы менеджмента.	Лекционные занятия	4	2	УК-2

	Определение и характеристика общих и конкретных научных методов менеджмента. Характеристика системного подхода в менеджменте, определение системы, принципы системности управления. Сущность ситуационного подхода в менеджменте.				УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
1.5	Методологические основы менеджмента. Определение и характеристика общих и конкретных научных методов менеджмента. Характеристика системного подхода в менеджменте, определение системы, принципы системности управления. Сущность ситуационного подхода в менеджменте.	Практические занятия	4	2	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
1.6	Методологические основы менеджмента. Определение и характеристика общих и конкретных научных методов менеджмента. Характеристика системного подхода в менеджменте, определение системы, принципы системности управления. Сущность ситуационного подхода в менеджменте.	Самостоятельная работа	4	6	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
1.7	Инфраструктура менеджмента Основные субъекты внешней среды организации, их характеристика и определение степени воздействия на деятельность организации. Социокультурное измерение внешней среды и ее влияние на организацию.	Лекционные занятия	4	4	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
1.8	Инфраструктура менеджмента Основные субъекты внешней среды организации, их характеристика и определение степени воздействия на деятельность организации. Социокультурное измерение внешней среды и ее влияние на организацию.	Практические занятия	4	4	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1

					ПК-4.2 ПК-4.3
1.9	Инфраструктура менеджмента Основные субъекты внешней среды организации, их характеристика и определение степени воздействия на деятельность организации. Социокультурное измерение внешней среды и ее влияние на организацию.	Самостоятельная работа	4	6	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
<b>Раздел 2. Функции менеджмента организации</b>					
№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Прогнозирование как функция менеджмента. Понятие функции менеджмента. Общие, конкретные и специальные функции и их взаимоотношения. Характеристика, цели и задачи прогнозирования как функции менеджмента. Методы прогнозирования.	Лекционные занятия	4	4	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
2.2	Прогнозирование как функция менеджмента. Понятие функции менеджмента. Общие, конкретные и специальные функции и их взаимоотношения. Характеристика, цели и задачи прогнозирования как функции менеджмента. Методы прогнозирования.	Практические занятия	4	4	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
2.3	Прогнозирование как функция менеджмента. Понятие функции менеджмента. Общие, конкретные и специальные функции и их взаимоотношения. Характеристика, цели и задачи прогнозирования как функции менеджмента. Методы прогнозирования.	Самостоятельная работа	4	8	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
2.4	Планирование как функция менеджмента. Характеристика, цели и принципы планирования. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента. Методы планирования и их сравнительная характеристика.	Лекционные занятия	4	4	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4

					УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
2.5	Планирование как функция менеджмента. Характеристика, цели и принципы планирования. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента. Методы планирования и их сравнительная характеристика.	Практические занятия	4	4	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
2.6	Планирование как функция менеджмента. Характеристика, цели и принципы планирования. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента. Методы планирования и их сравнительная характеристика.	Самостоятельная работа	4	8	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
2.7	Мотивация как функция менеджмента. Сущность мотивации как функции менеджмента. Мотивационная система организации. Мотивационные теории их сущность и классификация. Процесс воздействия на поведение персонала.	Лекционные занятия	4	6	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
2.8	Мотивация как функция менеджмента. Сущность мотивации как функции менеджмента. Мотивационная система организации. Мотивационные теории их сущность и классификация. Процесс воздействия на поведение персонала.	Практические занятия	4	6	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
2.9	Мотивация как функция менеджмента.	Самостоятельная	4	8	УК-2

	Сущность мотивации как функции менеджмента. Мотивационная система организации. Мотивационные теории их сущность и классификация. Процесс воздействия на поведение персонала.	работа			УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
2.10	Организация как функция менеджмента. Сущность организации как функции менеджмента. Принципы и основные направления в организационной деятельности. Определение нормы управляемости, делегирование и полномочия. Создание и развитие организационных ролей.	Лекционные занятия	4	6	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
2.11	Организация как функция менеджмента. Сущность организации как функции менеджмента. Принципы и основные направления в организационной деятельности. Определение нормы управляемости, делегирование и полномочия. Создание и развитие организационных ролей.	Практические занятия	4	6	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
2.12	Организация как функция менеджмента. Сущность организации как функции менеджмента. Принципы и основные направления в организационной деятельности. Определение нормы управляемости, делегирование и полномочия. Создание и развитие организационных ролей.	Самостоятельная работа	4	8	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
2.13	Контроль и анализ как функции менеджмента. Характеристика контроля как функции менеджмента. Виды управленческого контроля. Необходимость нормативов и составные части контроля. Анализ внешней среды, определение ближнего и дальнего окружения. Анализ внутренней среды.	Лекционные занятия	4	4	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1

					ПК-4.2 ПК-4.3
2.14	Контроль и анализ как функции менеджмента. Характеристика контроля как функции менеджмента. Виды управленческого контроля. Необходимость нормативов и составные части контроля. Анализ внешней среды, определение ближнего и дальнего окружения. Анализ внутренней среды.	Практические занятия	4	4	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
2.15	Контроль и анализ как функции менеджмента. Характеристика контроля как функции менеджмента. Виды управленческого контроля. Необходимость нормативов и составные части контроля. Анализ внешней среды, определение ближнего и дальнего окружения. Анализ внутренней среды.	Самостоятельная работа	4	8	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3

### Раздел 3. Деятельность менеджера в организации

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
3.1	Стиль руководства, власть и лидерство. Сущность стиля руководства. Классическая классификация стилей руководства. Стиль и эффективность руководства. Сущность лидерства и его формы. Основы власти. Власть и влияние. Совместимость и взаимозависимость лидерства и власти. Управление человеком и управление группой.	Лекционные занятия	4	4	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
3.2	Стиль руководства, власть и лидерство. Сущность стиля руководства. Классическая классификация стилей руководства. Стиль и эффективность руководства. Сущность лидерства и его формы. Основы власти. Власть и влияние. Совместимость и взаимозависимость лидерства и власти. Управление человеком и управление группой.	Практические занятия	4	4	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
3.3	Стиль руководства, власть и лидерство. Сущность стиля руководства. Классическая классификация стилей руководства. Стиль и эффективность руководства. Сущность лидерства и его формы. Основы власти. Власть и влияние.	Самостоятельная работа	4	10	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4

	Совместимость и взаимозависимость лидерства и власти. Управление человеком и управление группой.				УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
3.4	Подготовка к промежуточной аттестации	Экзамен	4	36	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
3.5	Курсовая работа	Самостоятельная работа	4	36	УК-2 УК-6 ПК-1 ПК-4 УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3

#### 4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

#### 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Герчикова И. Н.	Менеджмент: учебник	Москва: Юнити, 2015	<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114981">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114981</a>
2	Герчикова И. Н.	Менеджмент: практикум: учебное пособие	Москва: Юнити, 2015	<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115014">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115014</a>
3	Климович Л. К.	Основы менеджмента: учебник	Минск: РИПО, 2015	<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=463620">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=463620</a>

##### 5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Ильenkova С. Д., Кузнецов В. И.	Основы менеджмента: учебно-методическое пособие	Москва: Евразийский открытый институт, 2011	<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90804">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90804</a>

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
2	Ефимов А. Н., Барикаев Е. Н.	Менеджмент: практикум: учебное пособие	Москва: Юнити, 2015	<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115011">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115011</a>
3	Грибовский В. М.	Государственное устройство и управление Российской империи	Санкт-Петербург: Лань, 2013	<a href="http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&amp;pl1_id=30493">http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&amp;pl1_id=30493</a>

### 5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

<http://www.ecsocman.edu.ru> - Федеральный образовательный портал "Экономика, Социология, Менеджмент"

<http://www.cfin.ru> - сайт "Корпоративный менеджмент". Новости, публикации, библиотека управления (учебники, статьи, обзоры), по таким разделам, как: Инвестиции и инвесторы; Менеджмент; Маркетинг; Финансовый анализ, оценка бизнеса; Бизнес-планы; Консалтинг и др.

[www.inme-ras.ru](http://www.inme-ras.ru) Сайт Института национальной модели экономики.

[www.minfin.ru](http://www.minfin.ru) Сайт Министерства финансов РФ.

[www.rbc.ru](http://www.rbc.ru) Сайт информационного агентства «Росбизнесконсалтинг».

[www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru) Сайт Министерства экономического развития РФ.

[www.gks.ru](http://www.gks.ru) Сайт Госкомстата России.

### 5.3. Перечень программного обеспечения

Гарант (учебная версия)  
Libreoffice

### 5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся 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

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

## 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

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

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 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
УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений			
Знать методологические, функциональные и организационные основы управления целеполагания	Демонстрирует знание предмета в пределах изученных вопросов	Полнота и содержательность ответа, подбор корректных примеров. Способность грамотно ответить на вопросы.	Э – вопросы (1-40) Т – тест (1-19) КР – курсовая работа (1-78).
Уметь планировать деятельность по проектированию организационной структуры на основе методологических подходов в менеджменте	Демонстрирует умение решения практических задач, с целью получения необходимой информации	Полнота раскрытия темы. Логика изложения выводов. Умение приводить примеры.	Т – тест (1-40) З – задачи (1-18) Р – реферат (1-35), КР – курсовая работа (1-78).
Владеть навыком анализа условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений, использования методов управления и анализа внутренней и внешней среды организации	Показывает навык использования необходимой информации в соответствии с поставленной задачей	Критический анализ ситуаций по представленным данным. Аргументированное представление выводов.	Т – тест (1-40) З – задачи (1-18) Р – реферат (1-35), КР – курсовая работа (1-78).
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни			
Знать Основные принципы тайм-менеджмента и самоорганизации	Демонстрирует знание предмета в пределах изученных вопросов	Полнота и содержательность ответа, подбор корректных примеров. Способность грамотно ответить на вопросы.	Э – вопросы (1-40) Т – тест (1-19) Д – доклад (1-38), ПЗ – практическое задание (раздел 2 1-10; раздел 3 1-12; раздел 4 1-5) КР – курсовая работа (1-78).
Уметь Планировать и распределять личное время для достижения целей, ставить актуальные цели саморазвития и формировать индивидуальную образовательную траекторию	Демонстрирует умение решения практических задач, с целью получения необходимой информации	Полнота раскрытия темы. Логика изложения выводов. Умение приводить примеры.	Т – тест (1-40) З – задачи (1-18) КР – курсовая работа (1-78).
Владеть Инструментами планирования и контроля времени, навыками рефлексии и коррекции планов саморазвития	Показывает навык использования необходимой информации в соответствии с поставленной задачей	Критический анализ ситуаций по представленным данным. Аргументированное представление выводов.	Т – тест (1-40) З – задачи (1-18) КР – курсовая работа (1-78).
ПК-1: Способен реализовывать программы профессионального обучения, СПО по учебным предметам,			

курсам, дисциплинам (модулям), практикам			
Знать Принципы проектирования учебного процесса, методов обучения и оценки результатов по дисциплине Менеджмент организации	Поиск, сбор литературы, информации из различных баз данных, необходимых для написания реферата и подготовки ответов на вопросы к собеседованию, решает тестовые задания.	Соответствие содержания реферата его теме, полнота и содержательность ответа на вопросы собеседования, правильность решения тестовых заданий, соответствие представленной в курсовой работе информации материалам из информационных ресурсов.	С –собеседование (1-38) Р – реферат (1-35), Т-тест (раздел 2 1-12, раздел 4 1-24; раздел 3 1-44), Э - вопросы к экзамену (1-60), КР – курсовая работа (1-78).
Уметь Отбирать и адаптировать содержание обучения для конкретной аудитории и формата	Поиск, сбор литературы, информации из различных баз данных, необходимых для написания реферата и подготовки ответов на вопросы к собеседованию, решает тестовые задания.	правильность решения тестовых заданий, соответствие представленной в докладе и курсовой работе информации материалам из информационных ресурсов.	Д–доклад (1-38), ПЗ –практическое задание (раздел 2 1-10; раздел 3 1-12; раздел 4 1-5)
Владеть Современными инструментами разработки и обновления образовательных программ	Оценка эффективности использования ресурсов и инструментов разработки	правильность решения поставленных задач, полнота и содержательность ответа на поставленные вопросы задания	ПЗ –практическое задание (раздел 2 1-10; раздел 3 1-12; раздел 4 1-5)
ПК-4: Способен использовать педагогически обоснованные формы, методы и средства контроля в процессе промежуточной и итоговой аттестации			
Знать Критерии и принципы разработки оценочных материалов	Поиск, сбор литературы, информации из различных баз данных, необходимых для написания реферата и подготовки ответов на вопросы к собеседованию, решает тестовые задания.	Соответствие содержания реферата его теме, полнота и содержательность ответа на вопросы собеседования, правильность решения тестовых заданий, соответствие представленной в курсовой работе информации материалам из информационных ресурсов.	С –собеседование (1-38) Р – реферат (1-35), Т-тест (раздел 2 1-12, раздел 4 1-24; раздел 3 1-44), Э - вопросы к экзамену (1-60), КР – курсовая работа (1-78).
Уметь Анализировать результаты контроля для оценки эффективности обучения	Поиск, сбор литературы, информации из различных баз данных, необходимых для написания реферата и подготовки ответов на вопросы к собеседованию, решает тестовые задания.	Соответствие содержания реферата его теме, правильность решения тестовых заданий, соответствие представленной в докладе и курсовой работе информации материалам из информационных ресурсов.	Д–доклад (1-38), ПЗ –практическое задание (раздел 2 1-10; раздел 3 1-12; раздел 4 1-5)
Владеть Навыками проведения различных видов аттестации с соблюдением объективности оценивания	Оценка эффективности использования ресурсов и инструментов разработки	правильность решения поставленных задач, полнота и содержательность ответа на поставленные вопросы задания	ПЗ –практическое задание (раздел 2 1-10; раздел 3 1-12; раздел 4 1-5)

## 1.2 Шкалы оценивания:

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

- 84-100 баллов (оценка «отлично»);  
67-83 баллов (оценка «хорошо»);  
50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»);  
0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»).

**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 экзамену**

1. Понятие менеджмента, сопоставить с управлением.
2. Содержание менеджмента.
3. Менеджмент как наука и искусство.
4. Ситуационный подход в менеджменте.
5. Системный подход в менеджменте.
6. Внутренняя среда организации.
7. Внешняя среда организации.
8. Закон синергии в менеджменте.
9. Закон самосохранения в менеджменте.
10. Закон развития в менеджменте.
11. Принципы менеджмента.
12. Процесс менеджмента, его этапы.
13. Функции менеджмента, их классификация.
14. Прогнозирование, как функция менеджмента.
15. Методы прогнозирования.
16. Планирование, как функция менеджмента. Виды планов, основные принципы планирования.
17. Методы планирования.
18. Организация, как функция менеджмента.
19. Цель определения нормы управляемости.
20. Цель делегирования и установления полномочий и ответственности.
21. Цель создания и развития организационных ролей.
22. Мотивация, как функция менеджмента, построение мотивационной системы организации.
23. Сущность теорий потребностей А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда и К. Альдерфера.
24. Сущность теорий X и Y Дугласа Мак-Грегора и Z Ульяма Оучи.
25. Контроль, как функция менеджмента. Виды управленческого контроля.
26. Необходимость нормативов и их виды в процессе контроля.
27. Анализ, как функция менеджмента. Место анализа в управлении.
28. Необходимость определения причастных организаций в процессе анализа внешней среды.
29. Методы менеджмента.
30. Сущность административных методов менеджмента.
31. Сущность экономических методов менеджмента.
32. Сущность социально-экономических методов менеджмента.
33. Сущность социально-психологических методов менеджмента.
34. Организационная структура менеджмента.
35. Дать характеристику линейной структуре менеджмента.
36. Дать характеристику функциональной структуре менеджмента.
37. Дать характеристику линейно-функциональной структуре менеджмента.
38. Дать характеристику проектной и матричной структуре менеджмента.
39. Лидерство: сущность и формы.
40. Коммуникации в менеджменте.

Экзаменационное задание состоит из двух теоретических вопросов и одного практического задания.

Критерии оценивания:

- 84-100 баллов (оценка «отлично») выставляется, если изложенный материал фактически верен, наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;

- 67-83 баллов (оценка «хорошо») выставляется, если показано наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;

- 50-66 баллов (оценка «удовлетворительно») выставляется, если показано наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов; правильные в целом действия по применению знаний на практике;

- 0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно») выставляется, если ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

### **Темы курсовых работ**

1. Теоретики и практики менеджмента.
  2. Задачи, функции и методы работы менеджера.
  3. Принципы и методы управления.
  4. Идеальный менеджер.
  5. Великие менеджеры 20-го столетия (на конкретном примере).
  6. Проблемы развития менеджмента в России.
  7. Российский менеджмент и национальная культура.
  8. Влияние внешней среды на организацию.
  9. Системный подход при изучении организаций.
  10. Виды организационных структур.
  11. Особенности менеджмента в крупных организациях.
  12. История развития организации (на конкретном примере).
  13. Особенности подготовки современного менеджера.
  14. Женщина-руководитель: проблемы и достижения.
  15. Рабочее время руководителя и проблемы его использования.
  16. Стиль работы современного руководителя на конкретном примере.
  17. Пути повышения эффективности и качества управления организацией на конкретном примере.
  18. Функции процесса управления.
  19. Связующие процессы в менеджменте.
  20. Планирование как функция управления.
  21. Организация как функция управления.
  22. Мотивация как функция управления.
  23. Контроль как функция управления.
  24. Взаимосвязь функций планирования и контроля в организации.
  25. Стратегическое планирование на микроуровне (стратегия фирмы)
  26. Методология и логика стратегического планирования.
  27. Менеджмент проектов: бизнес-планирование
  28. Стратегия сегментирования рынка предприятий, ориентированных на потребителя.
  29. Разработка стратегии фирмы: конкурентный анализ.
  30. Сравнительный анализ зарубежных и отечественных теорий мотивации. 31.
- Содержательные теории мотивации (достоинства и недостатки)
31. Процессуальные теории мотивации (достоинства и недостатки)
  32. Материальное стимулирование как один из методов мотивации трудовой деятельности.
  33. Формирование эффективной системы мотивации персонала современной организации.
  34. Модели и методы принятия управленческих решений.

35. Методология принятия программируемых решений.
36. Методология принятия непрограммируемых решений.
37. Моделирование в процессе принятия решений.
38. Роль мотивации руководителя в эффективности принимаемых решений.
39. Роль коммуникации в организационном процессе.
40. Конфигурации коммуникационных связей.
41. Коммуникации как связующее звено управления.
42. Вербальные и невербальные коммуникации.
43. Управление коммуникациями в организации (на конкретном примере).
44. История становления понятия организационной культуры.
45. Функции организационной культуры.
46. Модели и методы диагностики организационной культуры.
47. Организационный потенциал фирмы и культура.
48. Управление организационной культурой.
49. Проблемы лидерства и власти в организациях.
50. Формы власти и стили руководства.
51. Обзор теорий лидерства.
52. Лидерство в менеджменте: стиль, ситуация и эффективность.
53. Личность в системе управления, на примере конкретного руководителя. 57.

Групповая динамика в контексте социально значимых ценностей.

54. Активность человека в социальном пространстве: стереотипы, институты и т.д.
55. Развитие неформальных организаций и их характеристики.
56. Управление неформальной организацией.
57. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
58. Природа конфликта в организации.
59. Типы организационных конфликтов.
60. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов в организации.
61. Управление конфликтами и стрессами.
62. Последствия конфликтов в организациях (на конкретном примере)
63. Теоретико-методологические аспекты управления изменениями.
64. Причины сопротивления изменениям и методы их преодоления.
65. Организационная культура и организационные изменения.
66. Роль руководителя в процессе проведения изменений (на конкретном примере)
67. Этические аспекты менеджмента.
68. Этика и современное управление.
69. Уровни социальной ответственности организации.
70. Этика бизнеса на международном уровне.
71. Технология разработки социального проекта (на примере....).
72. Основные этапы разработки социального проекта (на примере.....)
73. Возможности социальной работы в организации (на примере...)
74. Реализация государственной молодежной политики в регионе (на примере

Ростовской области)

75. Совершенствование механизмов мотивации и стимулирования персонала в некоммерческих организациях
76. Социальные движения как основа современного гражданского общества
77. Гражданское общество и его развитие в современной России
78. Социальный проект: особенности разработки и проблемы реализации
79. Актуальные проблемы социальной работы в регионе (на примере Ростовской области)
80. Социальная политика и социальная работа: единство и различие.

Критерии оценивания:

- оценка «отлично» (84-100 баллов) работа правильно структурирована. Поднятая проблема раскрыта достаточно полно. Материал актуален и изложен в строгой последовательности, логично.

Присутствует анализ данных государственной статистики или хозяйствующего субъекта. Присутствуют авторское мнение, авторские выводы и предложения. Соблюдены требования по оформлению;

- оценка «хорошо» (67-83 балла), работа по структуре и содержанию в целом отвечает предъявляемым требованиям. Присутствуют авторское мнение, авторские выводы и предложения. Соблюдены требования по оформлению. Однако, отдельные аспекты поднятой проблемы изучены и изложены недостаточно глубоко и полно. Недостаточно полно проведен экономический анализ;

- оценка «удовлетворительно» (50-66 балла), работа по структуре и содержанию имеет отклонения от предъявляемых требований. Поднятые проблемы рассмотрены поверхностно. Отсутствует авторское мнение, авторские выводы и предложения. Имеются нарушения требований по оформлению;

- оценка «неудовлетворительно» (0-49 баллов), работа по структуре и содержанию не соответствует предъявляемым требованиям. Работа содержит теоретическое описание проблемы. Отсутствует экономический анализ, авторская позиция, авторские выводы и предложения. Работа нелогична по содержанию, в главах представлены разнонаправленные предметы исследования.

### Задачи

1. Какова экономическая эффективность принятия управленческого решения в области снижения себестоимости, если начальный уровень себестоимости составлял 600 тыс. руб., в результате реализации управленческого решения сопоставимый уровень себестоимости составили 200 тыс. руб., затраты на принятие и реализацию решения составили 100 тыс. руб., капитальные расходы – 400 тыс. руб?

2. Если по итогам года чистая прибыль предприятия составила 20 тыс. руб., затраты на управление составили 40 тыс. руб., а себестоимость продукции 2000 тыс. руб., то коэффициент общей экономической эффективности равен?

3. Какова экономическая эффективность принятия управленческого решения, если в результате его реализации чистая прибыль выросла на 300 тыс. руб., затраты на принятие и реализацию решения составили 100 тыс. руб., капитальные расходы – 200 тыс. руб?

4. Если по итогам года чистая прибыль предприятия составила 500 тыс. руб., затраты на управление составили 1000 тыс. руб., а себестоимость продукции 1500 тыс. руб., то коэффициент общей экономической эффективности равен?

5. Какова экономическая эффективность принятия управленческого решения, если в результате его реализации чистая прибыль выросла на 250 тыс. руб., затраты на принятие и реализацию решения составили 100 тыс. руб., капитальные расходы – 150 тыс. руб?

6. Какова экономическая эффективность принятия управленческого решения в области снижения себестоимости, если начальный уровень себестоимости составлял 250 тыс. руб., в результате реализации управленческого решения сопоставимый уровень себестоимости составил 150 тыс. руб., затраты на принятие и реализацию решения составили 40 тыс. руб., капитальные расходы – 60 тыс. руб?

7. Если по итогам года чистая прибыль предприятия составила 500 тыс. руб., затраты на управление составили 500 тыс. руб., а себестоимость продукции 1000 тыс. руб., то коэффициент общей экономической эффективности равен?

8. Какова экономическая эффективность принятия управленческого решения в области снижения себестоимости, если начальный уровень себестоимости составлял 400 тыс. руб., в результате реализации управленческого решения сопоставимый уровень себестоимости составил

250 тыс. руб., затраты на принятие и реализацию решения составили 100 тыс. руб., капитальные расходы – 200 тыс. руб?

9. Какова экономическая эффективность принятия управленческого решения, если в результате его реализации чистая прибыль выросла на 100 тыс. руб., затраты на принятие и реализацию решения составили 10 тыс. руб., капитальные расходы – 20 тыс. руб?

10. Если по итогам года чистая прибыль предприятия составила 220 тыс. руб., затраты на управление составили 500 тыс. руб., а себестоимость продукции 1100 тыс. руб., то коэффициент общей экономической эффективности равен?

11. Какова экономическая эффективность принятия управленческого решения в области снижения себестоимости, если начальный уровень себестоимости составлял 1000 тыс. руб., в результате реализации управленческого решения сопоставимый уровень себестоимости составил 500 тыс. руб., затраты на принятие и реализацию решения составили 100 тыс. руб., капитальные расходы – 400 тыс. руб?

12. Какова экономическая эффективность принятия управленческого решения, если в результате его реализации чистая прибыль выросла на 500 тыс. руб., затраты на принятие и реализацию решения составили 150 тыс. руб., капитальные расходы – 350 тыс. руб?

13. Если по итогам года чистая прибыль предприятия составила 50 тыс. руб., затраты на управление составили 100 тыс. руб., а себестоимость продукции 2000 тыс. руб., то коэффициент общей экономической эффективности равен?

14. Если по итогам года чистая прибыль предприятия составила 80 тыс. руб., затраты на управление составили 300 тыс. руб., а себестоимость продукции 800 тыс. руб., то коэффициент общей экономической эффективности равен?

15. Если по итогам года чистая прибыль предприятия составила 400 тыс. руб., затраты на управление составили 600 тыс. руб., а себестоимость продукции 4000 тыс. руб., то коэффициент общей экономической эффективности равен?

16. Если по итогам года чистая прибыль предприятия составила 500 тыс. руб., затраты на управление составили 400 тыс. руб., а себестоимость продукции 2000 тыс. руб., то коэффициент общей экономической эффективности равен?

17. Если по итогам года чистая прибыль предприятия составила 110 тыс. руб., затраты на управление составили 400 тыс. руб., а себестоимость продукции 1100 тыс. руб., то коэффициент общей экономической эффективности равен?

18. Если по итогам года чистая прибыль предприятия составила 500 тыс. руб., затраты на управление составили 1000 тыс. руб., а себестоимость продукции 1500 тыс. руб., то коэффициент общей экономической эффективности равен

**Критерии оценивания:**

- 5-10 баллов - выставляется студенту, если: задача решена верно, приведены и аргументированы выводы;

- 0-5 баллов - выставляется студенту, если: задача решены верно, выводы требуют корректировки и дополнения.

Максимальное количество баллов – 60.

## Тесты

1. Укажите, что характерно для компании в отношениях между руководителями и подчиненными?

(А) по возможности желательно, чтобы человек всю свою жизнь остался на одном рабочем месте, где он приобретает определенный опыт, что соответственно повышает эффективность работы

(В) отсутствие дифференцированного отношения к людям

(С) для успешной работы в компании важно, какое учебное заведение закончил сотрудник и с какими отметками

(D) при всех положительных качествах свободы дискуссии в большой компании она нарушает режим работы

2. Как следует отнестись к накоплению информации о проблеме?

(А) чем больше информация, тем лучше

(В) избыток информации также вреден, как и ее недостаток

(С) получение максимума информации о проблеме – обязанность руководителя

(D) избыточный объем информации – залог успеха

3. Какая из человеческих потребностей является главной по теории мотивации Макклелланда?

(А) успех

(В) деньги

(С) свобода

(D) безопасность

4. Основные функции управления

(А) планирование, контроль

(В) планирование, организация, мотивация, контроль

(С) организация, мотивация

(D) организация, мотивация, контроль

5. Пределом использования автоматизации является

(А) ограниченность наших знаний

(В) квалификационный уровень обслуживающего персонала

(С) невозможность исключения непредвиденных ситуаций

(D) несовершенство техники

6. Чем характеризуется компромисс при принятии решения?

(А) установление некоего среднего в результате спора двух сотрудников

(В) уменьшением выгоды в одной области с целью уменьшения нежелательных последствий в другом

(С) принятием решения аудитивно, учитывающего мнения всех заинтересованных сторон

(D) уменьшением выгоды

7. Что такое «Социотехническая система» организации с высокой технологией производства?

(А) всеобщая компьютеризация производства

(В) развитие социальной сферы

(С) профессиональный рост работников

(D) интегрирование персонала и технологии, делегирование ответственности за конечный результат

8. Целью планирования деятельности организации является

(А) обоснование затрат

(В) обоснование сроков

(С) определение целей, сил и средств

(D) обоснование численности работников

9. Основное отличие открытой системы от закрытой заключается в

(А) отсутствии упорядоченного взаимодействия между отдельными подсистемами

- (В) наличии взаимодействия отдельных подсистем с внешним миром
- (С) замкнутости элементов системы самих на себя
- (D) наличии взаимодействия с внешней средой

10. Основным в управлении по целям является выработка целей

- (A) сверху вниз по цепи инстанций
- (В) снизу вверх
- (С) снизу вверх и сверху вниз
- (D) по матричной схеме

11. Определите основные характеристики внешней среды для организации

- (A) все перечисленное
- (В) взаимосвязанность факторов, сложность
- (С) сложность и подвижность
- (D) взаимосвязанность и неопределенность

12. Для чего осуществляется делегирование своих полномочий другим руководителям?

- (A) для оптимального решения комплексной задачи
- (В) для сохранения «группового» стиля работы
- (С) для проверки квалификации рабочих
- (D) все перечисленное

13. Какой из перечисленных ниже методов распределения обязанностей в организации принят по функциональному признаку?

- (A) созданы филиалы предприятия в пяти городах
- (В) созданы отделы по производству, маркетингу, кадрам, финансовым вопросам
- (С) созданы цеха на предприятии по производству печенья, шоколадных конфет, карамели
- (D) созданы отделы на предприятии, равные по численности

14. К какому типу построения управления относится следующая ситуация: «Строительство трубопровода включает в себя ряд технологических операций: подготовительные работы, земляные работы (устройство траншей), сварочные работы (сварка труб в нитку), изоляция и укладка трубопровода в траншею и др.? Руководство производством каждого вида работ возложено на начальника специального строительного управления. Информация о каждом процессе поступает управляющему строительным трестом, а от него начальнику управления?»

- (A) матричная система управления
- (В) функциональная система управления
- (С) линейная система управления
- (D) ни одна система не подходит

15. Какая обратная связь имеет большее значение с точки зрения повышения эффективности коммуникации?

- (A) положительная
- (В) корреляционная
- (С) неопределенная
- (D) отрицательная

16. Планирование действий - это

- (A) создание следующего звена между постановкой цели и программой ее реализации
- (В) уточнение ролей
- (С) выявление обстоятельств, которые необходимо учитывать для достижения цели
- (D) оценка затрат времени для каждой операции

17. Из перечисленных менеджеров: 1. Генеральный директор и члены правления. 2.

Руководители самостоятельных органов. 3. Руководители цехов. К высшему звену управления относятся:

- (A) 1, 2
- (В) 2
- (С) 1, 2, 3
- (D) 1

18. Поведение, ориентированное на контроль – это

(А) действия подчиненных направленные на то, что хочет увидеть руководство при проверке их деятельности

(В) ориентирование на заниженные цели

(С) использование того, что контролеры не знают досконально деятельность подчиненных им сотрудников

(D) ориентирование на завышенные цели

19. Что означает «принять решение»?

(А) перебрать все возможные альтернативы

(В) перебрать несколько альтернатив, дающих наиболее эффективные возможности решения проблемы

(С) отдать распоряжение о выборе возможной альтернативы

(D) отдать распоряжение к реализации конкретного плана

20. Линейная организация управления позволяет сформулировать управленческую структуру,

которая является:

(А) гибкой

(В) саморегулируемой

(С) стабильной и прочной

(D) все перечисленное

21. Ключевым фактором в любой модели управления являются:

(А) люди

(В) средства производства

(С) финансы

(D) структура управления

22. Внешняя среда прямого воздействия на организацию – это:

(А) акционеры, конкуренты, поставщики

(В) потребители, торговые предприятия, местные органы

(С) все перечисленное

(D) правительственные органы, местные органы

23. Организация - это

(А) группа людей, объединенная общей целью

(В) группа людей, владеющая средствами производства

(С) группа людей, деятельность которых координируется

(D) группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели

24. Менеджмент в основном занимается системами

(А) открытыми

(В) закрытыми

(С) закрытыми и подсистемами закрытого типа

(D) закрытыми и подсистемами открытого типа

25. Какому типу отношений соответствует взаимоотношения мастера и начальника цеха?

(А) функциональные отношения

(В) материальные отношения

(С) линейные отношения

(D) отношения управленческого аппарата

26. Ступени мотивации по Маслоу - это

(А) потребность развития и признания

(В) потребность развития и признания, социальная потребность и потребность в защищенности, основные потребности

(С) социальная потребность и потребность в защищенности

(D) основные потребности

27. Какая функция не свойственна процессному подходу к управлению по Файолу?

(А) планирование работ

(В) организация работ

(С) независимость суждений менеджеров по отдельным направлениям (программам)

(D) контроль

28. На какие составляющие традиционно делятся задачи организации?

- (A) работа с людьми
- (B) работа с людьми и информацией
- (C) работа с предметами и людьми
- (D) работа с людьми, работа с людьми и информацией и работа с предметами и с людьми

29. Сущность ситуационного подхода состоит:

- (A) знание методов профессионального управления, доказавших свою эффективность; умение предвидеть последствия применяемых методик и концепций
- (B) правильное интерпретирование ситуации, определение наиважнейших факторов
- (C) все перечисленное
- (D) применение способов действия, вызывающих наименьший отрицательный эффект в данной ситуации, с обеспечением максимальной эффективности

30. Правило - это

- (A) последовательность действий, которые следует предпринять в конкретной ситуации, имеющей тенденцию к повторению
- (B) гарантия выполнения конкретных действий конкретными способами в специфической единичной ситуации
- (C) конкретно сформулированный опыт прошлого
- (D) последовательность операций

31. Что называется «социотехническими системами»?

- (A) люди, участвующие в процессе производства
- (B) компьютеры
- (C) станки с программным управлением
- (D) компьютерные системы, заменяющие определенное число работников

32. Какие существуют аспекты человеческой переменной в ситуационном подходе к управлению?

- (A) все перечисленное
- (B) поведение отдельных людей, поведение людей в группах
- (C) характер поведения руководителя, функционирование менеджера в роли лидера
- (D) влияние менеджера на поведение отдельных людей и групп

33. Основными компонентами модели коммуникации являются:

- (A) объект, субъект, взаимодействие
- (B) источник, сообщение, канал, получатель
- (C) объект, субъект, влияние, обратная связь
- (D) внешняя среда, внутренняя среда, взаимодействие

34. В чем заключается принцип единства управления?

- (A) у любого служащего (работника) может только один руководитель
- (B) полную и абсолютную ответственность за деятельность всего предприятия должен нести один человек
- (C) число лиц, находящихся в эффективном управлении лимитировано
- (D) ответственность за работу коллектива несет группа руководителей

35. В каких случаях обращаются к качественным методам прогнозирования?

- (A) отсутствие возможности получить информацию другими методами
- (B) нехватка информации, получаемой количественными методами прогнозирования
- (C) сроки, отведенные на решение проблемы, очень ограничены
- (D) при отсутствии достаточных средств на проведение прогнозов

36. Конечной целью менеджмента является

- (A) развитие технико-экономической базы фирмы
- (B) обеспечение прибыльности фирмы
- (C) рациональная организация производства
- (D) повышение квалификации и творческой активности работника

37. Наиболее частым источником конфликтов при изменении правил и процедур работы является

- (A) ущемление чьих-либо интересов
- (B) способ, каким руководство сообщает о новых правилах

- (С) нежелание людей изменять сложившийся характер работы
- (D) неясность цели, которую преследуют эти изменения

38. Для каких целей в процессе принятия решений используется «мозговая атака»?

- (A) интенсификация мыслительного процесса
- (B) анализ нестандартных решений
- (С) выявление альтернатив
- (D) вовлечение всех участников в процесс принятия решений

39. Организационная структура – это

- (A) искусство управлять интеллектуальными, финансовыми, сырьевым, материальными ресурсами
- (B) вид человеческой деятельности, направленной на удовлетворение потребностей посредством обмена
- (С) система управления, определяющая состав, взаимодействие и подчиненность ее элементов
- (D) метод имитации выработки управленческих решений по заданным правилам в различных производственных ситуациях

40. Одной из основных функций менеджмента является

- (A) наблюдение за ходом производства
- (B) методическое обеспечение принятия решений
- (С) планирование
- (D) издание приказов и распоряжений

### **Инструкция по выполнению:**

Тестовые задания выполняются индивидуально. Правильным является один ответ или несколько из предложенных в зависимости от задания.

### **Критерии оценивания:**

Каждый ответ оценивается максимум в 1 балл:

- 1 балл – тестовое задание выполнено правильно, представлен правильный ответ;
- 0 баллов – в тестовом задании дан не правильный ответ.

Максимальное количество баллов – 40 (за 40 тестов).

### **Вопросы для собеседования**

1. Понятие менеджмента. Роль менеджера в малом бизнесе.
2. Методология менеджмента.
3. Функции управления.
4. Основные законы и принципы управления.
5. Различные подходы к управлению организацией (процессуальный, системный, ситуационный).
6. Понятие организации. Типы организационных структур.
7. Внешняя и внутренняя среда организации.
8. Миссия и цели организации.
9. Понятие стратегического управления.
10. Управление как информационный процесс. Предмет труда, средства труда и результат труда руководителя.
11. Общие и специфические функции управления. Их краткая характеристика.
12. Четырехзвенник управления. Характеристика каждого звена.
13. Принцип временной сменяемости руководителей.
14. Принцип «Двоецелия решений».
15. Формы стратегического управления.
16. Стадии выполнения стратегии.
17. Организационные изменения: методы преодоления сопротивления.
18. Эталонные и базовые стратегии развития фирмы.
19. Понятие управленческого решения. Принципы принятия решения.
20. Логическая схема выработки управленческих решений.
21. Стадии процесса принятия управленческих решений.

22. Понятие контроля. Формы контроля. Виды контроля.
23. Понятие и показатели эффективности управления.
24. Управление конфликтами.
25. Причины конфликтов и их назначение.
26. Сущность и классификация конфликтов. Стадии развития конфликта.
27. Значение информации для эффективной деятельности организации.
28. Коммуникации в менеджменте.
29. Модель коммуникационного процесса.
30. Формы делового общения. Законы и приёмы делового общения.
31. Правила ведения переговоров.
32. Природа и причины стрессов. Методы снятия стрессов.
33. Проблемы деловой этики и социальной ответственности организаций.
34. Уровни управления. Требования к профессиональным и личным качествам руководителя.
35. Характеристики методов управления.
36. Системный и ситуационный подходы в управлении.
37. Стили управления. Их преимущества, недостатки и область применения.
38. Понятие стресса в управлении. Особенности управления стрессами в организации.

Студенту за семестр может ответить на 2 вопроса. Максимальная оценка правильного ответа на каждый вопрос 10 баллов.

Критерии оценивания одного ответа на вопрос собеседования:

- 10 баллов - даны аргументированные ответы на поставленные вопросы;
- 5-9 баллов – даны краткие недостаточно аргументированные ответы на поставленные вопросы;
- 2-4 балла – на вопрос дан частичный ответ, который недостаточно аргументирован.
- 0-1 баллов – ответ на вопрос не аргументирован, отсутствует логика рассуждений.

### **Темы рефератов**

1. Методы принятия управленческих решений.
2. Модели принятия управленческих решений.
3. Прогнозирование, его цель и задачи.
4. Планирование как функция управления. Этапы и принципы осуществления функции планирования.
5. Экстраполяционное и нормативное направления постановки целей.
6. Аспекты взаимодействия человека с организацией.
7. Понятие организационной культуры, её структура и содержание.
8. Модели организационной культуры.
9. Управление организационной культурой.
10. Формирование и поддержание организационной культуры.
11. Определение мотивации. Три аспекта мотивации.
12. Процессуальные теории мотивации.
13. Содержательные теории мотивации.
14. Стадии процесса мотивации. Характеристика стадий процесса мотивации.
15. Понятие контроля. Формы контроля. Виды контроля.
16. Понятие и показатели эффективности управления.
17. Управление конфликтами в малом бизнесе.
18. Причины конфликтов и их назначение.
19. Сущность и классификация конфликтов. Стадии развития конфликта.
20. Значение информации для эффективной деятельности организации.
21. Коммуникации в менеджменте.
22. Модель коммуникационного процесса.
23. Формы делового общения. Законы и приёмы делового общения.
24. Правила ведения переговоров.
25. Природа и причины стрессов. Методы снятия стрессов.
26. Проблемы деловой этики и социальной ответственности организаций.
27. Уровни управления. Требования к профессиональным и личным качествам руководителя.

28. Характеристики методов управления малым предприятием.
29. Системный и ситуационный подходы в управлении.
30. Стили управления. Их преимущества, недостатки и область применения.
31. Зарубежные менеджеры – истории успеха.
32. Классификация индивидуальных признаков, имеющих значение при выборе карьеры.
33. Классификация руководителей по уровню и месту, занимаемому в системе управления.
34. Команда менеджера.
35. Культура управленческого труда.

За семестр студент может написать не более одного реферата. Критерии оценивания одного реферата:

20 баллов выставляется обучающемуся, если он перечисляет все существенные характеристики обозначенного в реферате предмета и возможные варианты дальнейшего развития решения проблемы, если это возможно;

16-19 баллов, если студент раскрыл только часть основных положений вопроса, продемонстрировал неточность в представлениях о предмете вопроса;

12-15 баллов, если студент обозначил общую траекторию ответа, но не смог конкретизировать основные компоненты;

0-11 баллов, если студент не продемонстрировал знаний основных понятий, представлений об изучаемом вопросе.

## Практические задания

### Раздел 2

**Задание 1.** Предположим, Вас назначили менеджером рабочей группы, которой характерна слабая сплоченность. Как вы поступите в подобной ситуации? По каким параметрам Вы можете определить неформального лидера группы?

**Задание 2.** Проанализируйте и назовите параметры, предъявляемые к современному менеджеру. Оговорите качества, которыми должны быть у менеджера.

**Задание 3.** Сформулируйте проблему и осуществите ее декомпозицию, позволяющую определить состав ситуационных факторов, вызвавших ее появление.

**Задание 4.** Проанализируйте взаимодействие и обоснуйте его конфликтность в такой ситуации. Предприниматель спрашивает налогового инспектора: «Основываясь на чем, вы наложили штраф?». Инспектор: «Разъясним ситуацию». И, применяя документы, объясняет причину штрафа.

**Задание 5.** Проанализируйте взаимодействие в такой ситуации. Менеджер спрашивает у своего ассистента: «Как вы думаете, что следует сделать, чтобы свести к минимуму опоздания на работу работников предприятия?». Ассистент: «У меня есть определенные мысли по данному поводу».

**Задание 6.** Проанализируйте взаимодействие в такой ситуации. Менеджер обращается к своему ассистенту с упреком: «Вы не добились своевременности осуществления поставленной руководителем задачи». Ассистент: «Это связано с семейными обстоятельствами».

**Задание 7.** Вы работаете мастером. В процессе работы ваш помощник повредил дорогостоящее оборудование. Вам следует высказать слова критики в адрес вашего помощника при личном контакте с ним. Каким образом вы накажете своего подчиненного? Сотрудник нарушил условия техники безопасности, кто-то мог пострадать из-за данной безответственности. Как вы поступите, что скажете ему?

**Задание 8.** Ежедневный спрос на ящики с напитком в продуктовом магазине может быть пять, шесть или семь ящиков. Покажем дерево решений, которое иллюстрирует альтернативы запасов пяти, шести или семи ящиков.

**Задание 9.** Проанализируйте предлагаемую управленческую ситуацию и дайте обоснованные ответы на

предложенные

вопросы. На предприятии, не отличавшемся высокой эффективностью производства, одним из слабых звеньев управления была невысокая исполнительская дисциплина. Руководство предприятия приняло решение о реорганизации системы управления и введении более эффективной системы контроля исполнения.

Какая система контроля исполнения может быть наиболее эффективной? Какова технология контроля исполнения, которую стоило бы внедрить на предприятии?

**Задание 10.** Предположим, Вы руководитель отдела маркетинга. Вам необходимо выяснить, кто

из соображения расходов более выгоден предприятию – коммивояжер или торговый представитель.

Для коммивояжеров предусмотрен оклад 18000 руб. в месяц и 2% комиссионного сбора; для торгового представителя – гарантийный оклад 6000 руб. и 5% комиссионных. Они работают в одной географической области, ожидаемый месячный оборот составит 3200000 руб. Установите, кто

предпочтительнее для фирмы. Определите, при каком обороте в месяц издержки на коммивояжера и торгового представителя одинаковы

### **Раздел 3**

#### **Задание 1.**

В связи с расширением дилерской сети фирма провела обучение персонала в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста в области маркетинга – 2 тыс. ден. ед. Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 5 лет. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда лучших и средних работников в отделе маркетинга составила 3 тыс. ден. ед. Определить, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников? Рассчитать эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда.

#### **Задание 2.**

Целесообразно ли приобретение новой технологической линии по цене 18000 у.е., если, по прогнозам, сразу же после пуска линии ежегодные поступления после вычета налогов составят 5800 у.е. Работа линии рассчитана на 5 лет. Ликвидационная стоимость равна затратам на её демонтаж. Необходимая норма прибыли составляет 12%.

#### **Задание 3.**

Есть предложение увеличить объем производства на 15 %, без изменения структуры производства т. е. придерживается стратегии ограниченного роста. В данном случае для планирования персонала необходимо воспользоваться методом скорректированной экстраполяции, так как наряду с увеличением производства продукции прогнозируется изменение еще двух факторов, влияющих на численность персонала: производительность труда и эффективность использования рабочего времени. **Задание 4.**

Примите решение об изменении численности основных и вспомогательных рабочих цеха, работающего в две смены, если фонд времени одного рабочего в год 1800ч. , коэффициент выполнения норм для основных рабочих – 1,12, для вспомогательных рабочих – 1. В цехе выпускаются изделия: А – 4000шт. в год и Б – 2800шт. в год Трудоемкость изготовления одного изделия соответственно 30 и 40 чел.-ч. Изменение (возрастание) остатков незавершенного производства составляет 650 тыс.руб, удельная трудоемкость 1тыс. руб. незавершенной продукции – 3 чел.-ч. К вспомогательным рабочим относятся: слесари-наладчики, обслуживающие 100 рабочих мест и электрики, обслуживающие 80 рабочих мест. Нормы обслуживания оборудования для слесарей – 5, для наладчиков – 8.

#### **Задание 5.**

Производительность может быть измерена различными путями, такими, как затраты труда, капитала, энергии, используемых материалов и т. д. В этой задаче производитель запеченных яблок, продаваемых в супермаркете, способен на имеющемся оборудовании производить 24 порции из одной меры яблок. Его текущие закупки составляют 100 мер яблок в день, и каждая мера требует трех часов на процесс переработки. Предприниматель полагает, что может купить у оптового торговца яблоки лучшего качества по той же цене. В этом случае производитель может увеличить выход до 26 порций из одной меры яблок. Его затраты труда будут возрастать на восемь часов в день.

Как отразится на производительности (количестве порций на час труда) решение предпринять закупки у оптового торговца?

#### **Задание 6.**

Группа медиков собирается открыть частную медицинскую фирму. Если рынок будет благоприятным, они будут иметь прибыль \$100000. Если рынок неблагоприятный, они понесут потери \$40000. Они также могут осуществить маркетинговое исследование, которое стоит \$5000. Результаты исследования могут быть благоприятными или неблагоприятными.

Требуется построить дерево решений и отразить на нем свою денежную отдачу.

#### **Задание 7.**

Женщина-предприниматель собирается открывать ресторан недалеко от университетского городка. По одному плану проект включает бар с продажей пива, другой план не включает бар. В том и другом случае ее шансы на успех будут 6 (и на провал 4). Ежегодный доход, включая бар, равен 325000 д.ед. Без бара доход составит только 250000 д. ед. Провал при наличии бара был бы оценен 70000 д. ед., а без бара – 20000 д. ед. Выберите вариант для предпринимателя, используя показатель денежной отдачи как критерий решения. Должен ли бизнес-план включать бар.

#### Задание 8.

Предприятие является малым поставщиком химикатов и оборудования, используемых в фотографии. Один товар, поставляемый им, – это ВС-6. Менеджер обычно имеет запас 11, 12 или 13 ящиков ВС-6 на каждую неделю. За каждый проданный ящик полученная прибыль равна 35 т.р. Так как ВС-6 является реактивом с коротким сроком годности, то в случае непроджи его к концу недели менеджер должен его уничтожить. Он теряет 56 т.р. в каждом случае, когда что-то не продал в конце недели. Вероятность продажи 11 ящиков – .45, 12 ящиков – .35, и вероятность продажи 13 ящиков – .2.

а) Что вы рекомендуете менеджеру делать?

б) Если возможно добавить в ВС-6 ингредиенты, его стабилизирующие, как изменятся ваши рекомендации относительно запаса ВС-6?

#### Задание 9.

В результате разработки управленческих решений (УР) руководителю организации предложены следующие варианты управленческого решения по трем основным критериям, оцененных в баллах, которые приведены в нижеследующей таблице:

Варианты УР	Критерий №1	Критерий №2	Критерий №3
Альтернатива №1	10	50	100
Альтернатива №2	3	60	100
Альтернатива №3	5	80	90
Альтернатива №4	10	75	95

Какую из альтернатив должен принять руководитель?

#### Задание 10.

Главный инженер предприятия решает, строить или не строить новую производственную линию, использующую высокую технологию. Если новое оборудование заработает, компания будет получать прибыль 200000т.р. Если не заработает, то компания получит убыток 150000т.р. Главный инженер считает, что шансы на неуспех нового процесса – 60 %.

Другое решение – проводить дополнительное исследование и тогда решать, пускать или не пускать новую линию. Такое исследование требует затрат 10000т.р. Главный инженер считает, что шанс 50 : 50, что исследование даст благоприятный результат. Если оно успешно, то вероятность того, что оборудование будет работать, – 90 %. Если нет, то только 20 % составляют шанс, что оборудование будет работать. Перед лицом главного инженера – дилемма. Должен ли он проводить исследование и затем принимать решение? Помогите ему проанализировать эту проблему теории решений.

#### Задание 11.

Предприниматель собирается открыть велосипедный магазин. Он может открыть маленький магазин, большой магазин или ничего не открывать. Возможна пятилетняя аренда здания под магазин, и предприниматель хочет сделать корректное решение. Он также собирается пригласить своего профессора по курсу маркетинга для маркетингового исследования, которое покажет состояние рынка для его сервиса. Из исследования видно, будут ли результаты сервиса благоприятными или неблагоприятными. Постройте дерево решений для предпринимателя.

#### Задание 12.

У инвестора имеется два варианта вложения денежных средств в новую высокодоходную в перспективе отрасль для организации производства с различной суммой вложения. Специалисты подсчитали, что на стадии становления производства возможны риски финансовых потерь.

Используя данные нижеследующей таблицы, определите какой вариант вложения средств следует принять инвестору.

Показатели	Варианты вложения капитала	
	№1	№2
Сумма собственных средств, млн. руб.	15	49
Максимально возможная сумма убытка, млн.	9,5	21,0

**Раздел 4**

**Задание 1.** Фирма, специализирующаяся на производстве компьютеров, свела к минимуму привилегии для всех руководителей отделов. Всем предлагается пользоваться общей автостоянкой и столовой. У руководителей нет собственных кабинетов, в офисах установлены одинаковые перегородки для каждого сотрудника независимо от его должности. Назовите плюсы и минусы такой политики.

**Задание 2.** Проанализируйте структуру затрат рабочего времени руководителя. Определите свойственные и несвойственные операции для различных категорий управленческих работников. Какие резервы сокращения времени на несвойственные операции управленческих работников Вы можете назвать?

**Задание 3.** К наиболее распространенным методам мотивации персонала относят: монетарный (денежный) метод; целевой метод (управление по целям); обогащение труда; партисипативное управление (привлечение работников к управлению). От каких факторов, по вашему мнению, зависит какой метод преимущественно использовать в конкретной ситуации? Обоснуйте ваш ответ.

**Задание 4.** Фирма собирается ввести новую производственную линию. При ее вводе необходимо решить, делать капитальную реконструкцию или текущую реконструкцию существующего завода. Рынок для товара, производимого на новой линии, может быть благоприятным и неблагоприятным. У фирмы существует еще решение ничего не делать. Построить дерево решений, в котором отражены все варианты и состояния, которые имеют свои правильные и логичные места, отражены все возможные альтернативы и состояния.

**Задание 5.** Сотрудник постоянно уклоняется от ответственности, переспрашивает, как следует выполнять текущую работу, но в результате все делает весьма старательно. Сотрудник работает в компании более полугода. Чем может быть вызвана эта ситуация? Каковы Ваши действия?

Студенту следует выполнить 1 практическое задание. Максимальная оценка правильного выполнения задания 20 баллов.

Критерии оценивания:

- 20 баллов - задание решено верно, результаты интерпретированы, даны аргументированные ответы на поставленные вопросы;
- 10-19 баллов – задание решено верно, результаты интерпретированы, даны краткие недостаточно аргументированные ответы на поставленные вопросы;
- 5-9 баллов - задание решено частично, ответы на поставленные вопросы недостаточно аргументированы.
- 0-4 баллов - задание не решено или разобрана частично, даны неаргументированные ответы на поставленные вопросы, отсутствует логика рассуждений.

**Темы докладов**

1. Горизонтальное и вертикальное разделение труда.
2. Задачи менеджмента.
3. Зарубежные менеджеры – истории успеха.
4. Классификация индивидуальных признаков, имеющих значение при выборе карьеры.
5. Классификация руководителей по уровню и месту, занимаемому в системе управления.
6. Команда менеджера.
7. Культура управленческого труда.
8. Менеджер и предприниматель.
9. Менеджмент как процесс, как орган или аппарат управления, как искусство управления, как наука.
10. Определение и основная цель персонального менеджмента.
11. Отечественные менеджеры – истории успеха.
12. Планирование и контроль целей
13. Планирование карьеры.
14. Понятие карьеры.
15. Понятие организации. Формальная и неформальная организация.
16. Профессиональные качества, знания и навыки, организаторские способности менеджера.
17. Профессия менеджера в современном понимании.
18. Проявление качеств менеджера.

19. Система персонального менеджмента.
20. Стадии профессиональной карьеры. Цели и причины карьеры.
21. Стадии развития работника в процессе профессиональной деятельности.
22. Становление профессии "менеджер"
23. Сущность менеджмента в малом бизнесе.
24. Сущность персонального менеджмента
25. Сущность управленческой деятельности.
26. Технология карьеры
27. Технология принятия решения; процесс принятия решений.
28. Типы личности
29. Требования к менеджеру, авторитет менеджера.
30. Уровни управления.
31. Объект и субъект управленческой деятельности.
32. Формирование воли и интеллекта менеджера
33. Формирование этических норм поведения менеджера;
34. Формулирование целей персонального менеджмента
35. Функции и техника персонального менеджмента: постановка цели, планирование, принятие решений, реализация и организация, контроль, информация и коммуникации.
36. Функции менеджмента.
37. Функциональные роли в процессе управления организацией.
38. Цели и причины карьеры.

Студенту в течение семестра можно выполнить не более 2 докладов с презентацией. Максимальная оценка за выполнение каждого доклада 10 баллов.

Критерии оценивания одного доклада с презентацией:

- 10 баллов выставляется, если изложенный материал фактически верен, наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, возможность практической адаптации полученных знаний, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;
- 4-9 балла, если показано наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, возможность практической адаптации полученных знаний, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;
- 2-3 балла, если показано наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов;
- 0-1 баллов, если содержание доклада не связано с рассматриваемым вопросом, наличие грубых ошибок и непонимание сущности излагаемого материала, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

### **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 экзамена, защиты курсовой работы.

Экзамен проводится по расписанию промежуточной аттестации в письменном виде. Количество вопросов в экзаменационном задании – 3: два теоретических вопроса и одно практическое задание. Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

Защита курсовой работы проводится за счет времени, отведенного на освоение дисциплины

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий студенты знакомятся с конкретными путями и методикой планирования и экономического обоснования создания новых предпринимательских структур, повышением эффективности производства и технико-экономического обоснования оптимальных вариантов хозяйственного руководства на предприятии. Усваивают цели, задачи, объекты, средства, методы использования экономических законов хозяйствования для расширения внешних связей при реализации проектов, направленных на развитие организации, 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 хозяйствующих субъектов, даются рекомендации для самостоятельной работы.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент может:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить реферат 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 обязан 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.

**Методические рекомендации по написанию курсовой работы, требования к оформлению**

План (содержание) курсовой работы, разрабатывается студентом самостоятельно и согласовывается с руководителем. Как правило, план должен содержать: введение, 3 главы, выводы и предложения, список использованной литературы. Примерная структура плана (содержания) реферата приведена в приложении

Во введении раскрывается актуальность избранной темы работы, основная цель работы, задачи, которые необходимо решить для достижения поставленной цели, методы и приемы, используемые при написании работы. Объем введения, как правило, не превышает 2 – х страниц машинописного текста.

В первой главе работы излагаются теоретико – методические аспекты исследуемой проблемы (темы), дается понятие, содержание исследуемой экономической категории, приводятся различные точки зрения ученых – экономистов по поводу рассматриваемой проблемы (темы). При этом должны быть использованы как учебная литература, так и специальная экономическая литература, монографии, книги, статьи ученых – экономистов по тематике работы. Как правило, объем первой главы не превышает 5-7 страниц машинописного текста.

Во второй главе работы рассматриваются организационно-экономические условия деятельности конкретной организации (отрасли); анализируются современное состояние и тенденции развития организации, отрасли, производства; излагается экономическая характеристика изучаемой проблемы (явления, процесса), а также факторы, влияющие на развитие тех или иных процессов. При этом используются статистические данные, данные годовых отчетов и других источников статистической информации за последние три года, которые приводятся в виде таблиц, графиков, диаграмм в тексте главы, или в приложениях. Показатели таблиц и другие количественные и

стоимостные показатели, приводимые в работе, должны поясняться ссылками на источники, т.е. указывается откуда взяты эти показатели. Например, данные годового отчета; данные первичного бухгалтерского учета; статистические данные и т.п. работы рассматриваются основные направления, пути, методы, факторы повышения эффективности исследуемой проблемы; обосновываются предложения, направленные на выявление факторов и резервов обеспечения конкурентоспособности продукции и предприятия; повышения качества продукции, снижения себестоимости, повышения производительности труда, роста рентабельности и прибыли в исследуемом предприятии; при необходимости осуществляются прогнозные расчеты с использованием математического моделирования и корреляционно-регрессионного анализа. Объем главы, как правило, не превышает 15 страниц машинописного текста.

В выводах и предложениях работы излагаются выводы и предложения, вытекающие из содержания каждой главы и каждого раздела.

Список использованной литературы оформляется в алфавитном порядке.

Работа представляется в машинописном виде на стандартной бумаге формата А-4, шрифт 14, полуторный интервал, со следующими полями: верхнее и нижнее – 2,0 см; левое – 3,0 см, правое – 1,0см. Нумерация страниц вверху по центру, титульный лист считается первой страницей и номер не ставится. Каждая глава начинается с новой страницы. Общий объем работы не более 35 страниц машинописного текста.

Содержание работы излагается четким, экономически грамотным языком. Если в работе приводится дословный текст из литературного источника, то он обязательно берется в кавычки и указывается номер данного высказывания из списка использованной литературы. Например, «С экономической точки зрения инвестиции рассматриваются как расходы на создание (приобретение), расширение, реконструкцию и техническое перевооружение основного капитала, а также на вызванные этим изменения размеров и состава оборотного капитала» [35]. В списке использованной литературы: 35. Экономика сельского хозяйства, с. 215. Если текст приводится в близкой редакции, то делается ссылка на источник без указания страниц. Литература, на которую делается ссылка в тексте работы обязательно должна быть приведена в списке использованной литературы.

Оформление таблиц осуществляется в соответствии с требованиями, нумерация сквозная по всему тексту, не допускается разрыва таблицы, когда номер и название таблицы на одной странице, а сама таблица на следующей. Содержащиеся в таблице данные подтверждаются ссылкой на источник, откуда взяты эти данные. Графики, схемы, диаграммы имеют отдельную нумерацию.

Работа, после выполнения, сдается на проверку руководителю. После проверки, работа с соответствующей записью: к защите или на доработку.

Решение о допуске к защите работы принимает руководитель, проверяющий работу, о чем на титульном листе делается соответствующая запись. Защита проводится в устной форме, по желанию студента в виде доклада (не более 10 мин), или в виде ответов на вопросы. По ходу доклада и в процессе ответа на вопросы можно пользоваться таблицами, графиками, схемами и др. справочными материалами. Читать работу во время защиты не разрешается. По результатам защиты проводится оценка работы преподавателем, принимающим защиту.

### **Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению реферата**

Цель написания реферата - углубить знания студентов, полученные ими в ходе теоретических и практических занятий, привить навыки самостоятельного изучения проблем, связанных с отраслевой организацией рынков.

Значение состоит в том, что студенты не только закрепляют, но и углубляют полученный теоретический материал. Вместе с тем, реферат является инструментом проверки подготовки студентов к самостоятельной работе, а также важной формой развития навыков исследовательской работы.

Реферат должен быть написан на высоком теоретическом уровне. При написании его необходимо обобщить теоретический материал по избранной теме с использованием статей и публикаций в периодической печати. Изложение темы должно быть конкретным, последовательным.

Реферат выполняется на стандартных листах бумаги формата А4 (210x297 мм ± 10 мм).

Общий объем реферата не должен превышать 15-20 страниц машинописного текста. Печать производится через 1,5 интервала, размер шрифта 14 (TimesNewRoman), с выравниванием по

ширине.

Левое поле листа 30 мм, правое - 10 мм, верхнее - 20 мм, нижнее 20 мм. Текст должен оформляться абзацами с отступом 1,25-1,27 см.

Все заголовки в тексте должны выделяться, причем каждый раздел (главу) необходимо начинать с новой страницы. Наименование раздела выделяется прописными (заглавными) буквами, жирным шрифтом, в конце точка не ставится. После заголовка раздела через один интервал строчными буквами (первая прописной) пишется наименование подраздела. Текст подраздела начинается ниже заголовка на один интервал. Нумерация разделов, подразделов, пунктов основной части текста ведется арабскими цифрами, после номера ставится точка. Разделы имеют сквозную нумерацию в пределах работы, а подразделы – в пределах раздела. Первая цифра номера подраздела указывает номер раздела, вторая – номер подраздела.

Все страницы текста имеют сквозную нумерацию. Номер страницы проставляется арабскими цифрами в правом верхнем углу страницы. Титульный лист включают в общую нумерацию страниц отчета. Номер страницы на титульном листе не проставляют.

Формулы, таблицы, иллюстрации (графики, схемы, диаграммы) следует располагать в курсовой работе непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые, или на следующей странице. Иллюстрации, формулы и таблицы следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией. На все иллюстрации должны быть даны ссылки.

Все сноски и подстрочные примечания печатаются только на той странице, к которой они относятся.

Ссылки на использованные источники следует приводить:

- либо в квадратных скобках, указывая порядковый номер источника, указанный в «Списке использованной литературы» с указанием страницы источника;
- либо подстрочно с указанием автора работы, ее названия, места и года издания, номера страницы, на которую делается ссылка.