

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования  
«Московский финансово-юридический университет МФЮА»  
Информация о владельце:  
ФИО: Забелин Алексей Григорьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 15.09.2023 02:19:18  
Уникальный программный ключ:  
672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbc652d927620ac07f8fdabb79  
Рассмотрено и одобрено на заседании  
учебно-методического совета

**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебной работе



Н.О. Минькова

личная подпись      инициалы, фамилия

« 13 »      марта      2023 г.

Протокол № 5 от 13.03.2023

Председатель совета



Н.О. Минькова

личная подпись

инициалы, фамилия

д-р экон. наук Федорова Наталья Валентиновна

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

## Рабочая программа дисциплины (модуля)

### Менеджмент

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): 38.03.01 Экономика

(код, наименование без кавычек)

ОПОП: Экономика и бизнес-планирование

(наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, очно-заочная, заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 3 (з.е.)

Всего учебных часов: 108 (ак. час.)

Формы промежуточной аттестации	СЕМЕСТР		
	очная	очно-заочная	заочная
Экзамен	3	5	5

Москва 2023 г.

Год начала подготовки студентов - 2023

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	Сформировать у обучающихся теоретические знания , практические умения и навыки в сфере основ менеджмента для решения стандартных задач в профессиональной деятельности в сфере экономики предприятия
Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> <li>-формирование теоретических знаний об основных понятиях менеджмента и истории развития управленческой мысли;</li> <li>-изучение содержания процесса управления, функций управления, организационных структур управления, моделей принятия решений и методов управления в менеджменте;</li> <li>-привитие студентам навыков и умений поиска и обработки информации, необходимой для анализа внешней и внутренней среды организации для целей принятия управленческих решений и разработки стратегии развития организации;</li> <li>-изучение основ разработки и принятия управленческих решений;</li> <li>-приобретение комплекса знаний в области управленческого труда менеджеров и деятельности аппарата управления;</li> <li>-формирование теоретических знаний и формирование навыков коммуникаций, применения информационных технологий, делового общения и разрешения конфликтов;</li> <li>-изучение вопросов лидерства, власти и руководства, теорий лидерства и руководства и их практического использования в практике управления;</li> <li>-выработка навыков практического применения полученных при изучении дисциплины "менеджмент" знаний на основе выполнения практических заданий, кейсов и других форм практического обучения, необходимых для решения стандартных задач в профессиональной деятельности в сфере экономики предприятия</li> </ul>

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок 1 «Дисциплины (модули)»	
Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины	Основы предпринимательской деятельности Правоведение Экономическая теория
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Бизнес-планирование на предприятии (в организации) Логистика Маркетинг Методы принятия управленческих решений Организационное поведение Персональный менеджмент Управление персоналом

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.  
Степень сформированности компетенций**

Индикатор	Название	Планируемые результаты обучения	ФОС
УК1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач		

УК-1.1	Знать: методики сбора и обработки информации; актуальные российские и зарубежные источники информации в сфере профессиональной деятельности; метод системного анализа	обладает знанием методик сбора и обработки информации в менеджменте; знанием актуальных российских и зарубежных источников информации в сфере менеджмента; знанием метода системного анализа в менеджменте	Тест
УК-1.2	Уметь: применять методики поиска, сбора и обработки информации; осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников	обладает умением применять методики поиска, сбора и обработки информации в менеджменте; умением осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников в менеджменте	Выполнение реферата
УК-1.3	Владеть: методами поиска, сбора и обработки, критического анализа и синтеза информации; методикой системного подхода для решения поставленных задач	владеет навыками использования методов поиска, сбора и обработки, критического анализа и синтеза информации в менеджменте; навыками применения методики системного подхода для решения поставленных задач в менеджменте	Кейс
УК3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде			
УК-3.1	Знать: основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии	обладает знанием основных приемов и норм социального взаимодействия, используемых в менеджменте; знанием основных понятий и методов конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, используемых в менеджменте	Тест
УК-3.2	Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды	обладает умением устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; умением применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды на основе технологий, используемых в менеджменте	Выполнение реферата
УК-3.3	Владеть: простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде	владеет навыками применения простейших методов и приемов социального взаимодействия и работы в команде на основе технологий, используемых в менеджменте	Кейс
ПК5 Способен оценивать трудовые ресурсы необходимые для реализации управленческих решений			

ПК-5.1	Знать: основы теории конфликтов, способы оценки трудовых ресурсов	обладает знанием теории и методологии конфликтов на основе применения технологий, используемых в менеджменте; знанием способов и методов анализа и оценки трудовых ресурсов и персонала на основе применения технологий, используемых в менеджменте	Тест
ПК-5.2	Уметь: оценивать трудовые ресурсы	обладает умением использовать теорию и методологию конфликтов на основе применения технологий менеджмента; умением использовать способы и методы анализа и оценки трудовых ресурсов и персонала на основе применения технологий менеджмента	Выполнение реферата
ПК-5.3	Владеть: навыками урегулирования конфликтных ситуаций и оценки трудовых ресурсов	владеет навыками урегулирования конфликтов на основе применения технологий менеджмента; навыками использования способов и методов анализа и оценки трудовых ресурсов и персонала на основе применения технологий менеджмента	Кейс

#### 4. Структура и содержание дисциплины

##### Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Индикаторы
1.	Общие положения и основные понятия дисциплины менеджмент	Понятие и задачи менеджмента. Понятия "управление" и "менеджмент": сходство и различия между ними. Виды управления. Понятие системы управления. Субъект и объект управления. Принципы управления.	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.1.4, 9.2.1, 9.2.2, 9.2.3	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3

2.	История развития управленческой мысли	Эволюция управленческой мысли.Классическая школа управления.Школа «человеческих отношений».Теория потребностей А. Маслоу Теория мотивации Ф. Херцберга.Теория стилей руководства Д. Макгрегора. «Новая школа науки управления». Теория «Z» и теория «А» У. Оучи.Системный подход в управлении.Ситуационный подход в управлении.Процессный подход в управлении.«Тектология» А. А. Богданова. Советская управленческая мысль в 1930-1990 гг.Концепция современного постиндустриального общества.Основные современные подходы к менеджменту . Неоклассический менеджмент постиндустриального общества. Японская школа менеджмента. Американская школа менеджмента. Европейская школа менеджмента.	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.1.4, 9.2.1, 9.2.2, 9.2.3	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
3.	Цели и основные функции менеджмента	Понятие цели в менеджменте. Видение,миссия и цели организации. Требования к формированию целей организации. Типология целей в управлении.Общая характеристика основных функций менеджмента. Функция планирования. Функция организации.Организационные структуры управления.Типология организационных структур управления. Уровни и звенья управления. Функция мотивации.Теории мотивации.Функция контроля.Функция координации.	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.1.4, 9.2.1, 9.2.2, 9.2.3	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
4.	Организация как система управления и ее внешняя и внутренняя среда	Понятия и признаки систем.Свойства систем.Классификация систем. Организация как система управления.Классификация социальных организаций.Организационно-правовые формы организаций.Внутренняя среда организации и ее элементы.Внешняя среда организации: типология и факторы. Методы анализа внешней и внутренней среды организации.	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.1.4, 9.2.1, 9.2.2, 9.2.3	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
5.	Функциональное разделение управленческого труда.Менеджер в организации	Разделение и специализация управленческого труда. Предмет,орудия и продукт труда управленческой деятельности менеджера.Содержание управленческого труда менеджера. Уровни управления.Иерархия управления.Структура управления организацией и ее элементы Требования к структуризации управления.Общая типология организационных структур и их характеристика. Понятие и принципы делегирования полномочий. Типология полномочий. Понятие менеджер и его роли. требования,предъявляемые к менеджеру.	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.1.4, 9.2.1, 9.2.2, 9.2.3	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3

6.	Управленческие решения	Понятие управленческого решения. Отличительные признаки управленческих решений. Классификация управленческих решений. Управленческая информация, необходимая для принятия решений. Управленческая ситуация. Управленческая проблема и ее диагностика. Этапы процесса принятия и реализации управленческого решения. Ограничения и критерии принятия управленческого решения. Обоснование, оценка и выбор альтернатив при принятии управленческого решения. Методы принятия управленческого решения. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.1.4, 9.2.1, 9.2.2, 9.2.3	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
7.	Методы управления в менеджменте	Понятие метода управления. Административные методы управления. Экономические методы управления, Социально-психологические методы управления.	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.1.4, 9.2.1, 9.2.2, 9.2.3	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
8.	Коммуникации в менеджменте.	Сущность коммуникаций. Элементы коммуникаций. Коммуникативный процесс и этапы его реализации. Двухсторонний коммуникативный процесс. Типология коммуникаций. Информация в системе коммуникаций. Помехи в коммуникативном процессе и методы их преодоления.	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.1.4, 9.2.1, 9.2.2, 9.2.3	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
9.	Управление конфликтами. Этика делового общения	Понятие делового общения. Виды и формы делового общения. Понятие конфликтов. Типология конфликтов. Причины возникновения конфликтов. Этапы процесса возникновения и развития конфликта. Методы разрешения конфликтов.	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.1.4, 9.2.1, 9.2.2, 9.2.3	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
10.	Руководство, лидерство и власть в менеджменте	Сущность руководства и лидерства. Сущность стиля руководства. Типология стилей руководства. Теории стилей руководства и лидерства. Власть и влияние. Основы власти. Виды власти. Подходы к проблеме лидерства. Способы реализации власти. Качества эффективного лидера. Типы лидерства в организации. Теории лидерства и лидерского поведения.	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.1.4, 9.2.1, 9.2.2, 9.2.3	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3

11.	Групповое взаимодействие	Понятие группы и ее виды. Особенности формальных групп. Особенности неформальных групп. Трудовой коллектив. Команда как разновидность группы. Повышение эффективности деятельности группы.	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.1.4, 9.2.1, 9.2.2, 9.2.3	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
12.	Управление персоналом	Понятие и структура персонала. Система управления персоналом. Цели и задачи системы управления персоналом. Подсистемы системы управления персоналом Модели управления персоналом. Особенности деятельности кадровых служб.	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.1.4, 9.2.1, 9.2.2, 9.2.3	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3

### Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

#### Форма обучения: очная, 3 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	1	1	0	0	2
2.	1	1	0	0	2
3.	1	1	0	0	2
4.	3	1	0	2	2
5.	3	1	0	2	2
6.	3	1	0	2	2
7.	4	2	0	2	4
8.	4	2	0	2	4
9.	4	2	0	2	4
10.	4	2	0	2	4
11.	4	2	0	2	4
12.	4	2	0	2	4
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	40	18	0	18	68

#### Форма обучения: очно-заочная, 5 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	2	1	0	1	4
2.	2	1	0	1	4

3.	3	1	0	2	3
4.	2	1	0	1	4
5.	2	1	0	1	4
6.	3	1	0	2	3
7.	2	1	0	1	4
8.	2	1	0	1	4
9.	2	1	0	1	4
10.	2	1	0	1	4
11.	2	1	0	1	4
12.	2	1	0	1	4
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	30	12	0	14	78

#### Форма обучения: заочная, 5 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	1	1	0	0	5
2.	0	0	0	0	6
3.	1	1	0	0	5
4.	1	0	0	1	5
5.	1	0	0	1	5
6.	1	1	0	0	5
7.	1	0	0	1	5
8.	0	0	0	0	6
9.	0	0	0	0	6
10.	1	1	0	0	5
11.	1	0	0	1	5
12.	0	0	0	0	6
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	12	4	0	4	96

### 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины обучающемуся необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по

видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально техническим обеспечением дисциплины.

#### Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе обучающегося. На лекциях обучающиеся получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение обучающихся сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

#### Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, обучающемуся следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов обучающийся.

#### Самостоятельная работа

Обучающийся в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа обучающийся играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих обучающийся к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает обучающийся, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине обучающемуся необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

#### Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии обучающемуся следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

### **6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины**

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

### Тест для формирования «ПК-5.1»

Вопрос №1 .

Ситуационный подход позволил ...

*Варианты ответов:*

1. исключить научный поиск лучших вариантов решений, как своеобразного лекарства от всех болезней
2. признать факторы внешней среды и отработать методики их анализа
3. автоматизировать часть процессов управления

Вопрос №2 .

Основная задача оперативного планирования состоит в том, чтобы ...

*Варианты ответов:*

1. мобилизовать внутренние ресурсы организации
2. не допустить простоев оборудования
3. обеспечить наиболее экономичное выполнение заказов

Вопрос №3 .

Как называют решение, при котором эффективность расходования ресурсов на единицу полученного эффекта (результата) соответствует нормам и нормативам, принятым для организации?

*Варианты ответов:*

1. Ординарные
2. Синергетические
3. Организационные
4. Контролирующие

Вопрос №4 .

Технологии принятия хозяйственных решений – это

*Варианты ответов:*

1. Результат анализа, прогнозирования, оптимизации, экономического обоснования и выбора альтернативы из множества вариантов для достижения конкретной цели управления
2. Рациональное сочетание в процессе подготовки, разработки и реализации решений различных моделей, логических суждений, интуиции, основанной на знаниях и опыте ЛПР
3. Составная часть любой управленческой деятельности, которая представляет собой формирование последовательности действий для достижения определенной цели на основе преобразования некоторой информации об исходной ситуации в обстоятельствах, что были составлены
4. Общие законы, определяющие поведение человека, законы связи с внешней средой

Вопрос №5 .

Технологии принятия управленческих решений включают

*Варианты ответов:*

1. Методы и средства сбора и обработки информации и приемы эффективного воздействия на персонал
2. Принципы, законы и закономерности организации и управления и системы контроля
3. Методы и средства сбора и обработки информации, приемы эффективного воздействия на персонал, принципы, законы и закономерности организации и управления и системы контроля
4. Факторы внешней/внутренней среды, способы и условия использования активных средств,

критерии сравнения и выбора вариантов решения и компоненты логико-методологической рациональности

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

### Выполнение реферата для формирования «ПК-5.2»

1. Разработка стратегического плана работы с персоналом предприятия.
2. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
3. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.
4. Совершенствование системы набора персонала на предприятии.
5. Совершенствование системы отбора и приема персонала на предприятии.
6. Организация процесса подбора и расстановки персонала.
7. Организация процесса деловой оценки персонала.
8. Организация управления ориентацией и адаптацией персонала.
9. Совершенствование организации и нормирования труда персонала.
10. Организация процессов высвобождения персонала.
11. Организация системы развития персонала плана работы с персоналом на предприятии.
12. Разработка организационного плана развития системы управления персоналом на предприятии.
13. Формирование целей развития системы управления персоналом на предприятии.
14. Формирование функций системы управления персоналом на предприятии.
15. Разработка организационной структуры системы управления персоналом.
16. Проектирование взаимосвязей кадровой службы в оргструктуре организации.
17. Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом на предприятии.
18. Совершенствование регламентации труда персонала.
19. Совершенствование технологии выработки управленческих решений по управлению персоналом.
20. Совершенствование стратегического управления персоналом на предприятии.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области

Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме
---------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Кейс для формирования «ПК-5.3»

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Вопросы:

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

1. Установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьез доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других.
2. Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии.
3. Выбрать наиболее авторитетных членов коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т.д.
4. Изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения

Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

### **Кейс для формирования «ПК-5.3»**

Вы - начальник цеха (отдела). После реорганизации вам необходимо срочно перекомплектовать несколько бригад (бюро) согласно своему штатному расписанию

Вопросы:

1. по какому пути Вы пойдете?
2. Возьмитесь за дело сами, изучите все списки и личные дела работников цеха (отдела), предложите свой проект на собрании коллектива?
3. Предложите решать этот вопрос службе управления персоналом - ведь это их работа?
3. Во избежание конфликтов предложите высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создадите комиссию по комплектованию новых бригад (бюро)?
4. Сначала определите, кто будет возглавлять новые бригады (бюро) и участки, затем поручите этим людям подать свои предложения по составу бригад (бюро)?

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе

Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

### **Тест для формирования «УК-1.1»**

Вопрос №1 .

Представление об объекте рассмотрения при процессном подходе

*Варианты ответов:*

1. все меняется: среда, организация, задачи управления
2. меняется внешняя среда, поэтому должна меняться организация
3. изменений нет: управление есть процесс, осуществляемый в любой организации по общей схеме

Вопрос №2 .

Автор одной из содержательных теорий мотивации

*Варианты ответов:*

1. Г. Форд
2. А. Файоль
3. Ф. Герцберг

Вопрос №3 .

Из перечисленных источников информации для финансового менеджера к внешним относятся

*Варианты ответов:*

1. бухгалтерский баланс

2. прогноз социально-экономического развития отрасли
3. отчет о движении денежных средств

Вопрос №4 .

Какие подходы выделяют к определению теории управления?

*Тип ответа:* Многие из многих

*Варианты ответов:*

1. бихевиористический, количественный;
2. ситуационный, деятельный;
3. целеполагающий, управленческий;

Вопрос №5 .

Какое из утверждений, верно характеризует понятие менеджмент:

*Варианты ответов:*

1. менеджмент - это управление хозяйственной деятельностью
2. менеджмент - это государственное управление
3. менеджмент - это общественное управление
4. менеджмент - это управление предприятием по найму

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

### Выполнение реферата для формирования «УК-1.2»

1. Сущность и особенность современного менеджмента.
2. Сравнительный анализ методов планирования.
3. Процесс формирования миссии и целей в организации
4. Подходы к изучению лидерства.
5. Особенности формирования, поддержания и изменения организационной культуры.
6. Условия и предпосылки возникновения менеджмента
7. Характеристика и этапы развития менеджмента как науки
8. Сущность и содержание менеджмента
9. Цели и задачи менеджмента услуг.
10. Виды и типы менеджмента.
11. Принципы и функции менеджмента.
12. Основные черты и содержание менеджмента услуг в России.
13. Менеджмент в системе экономических дисциплин.
14. Управленческие революции.
15. Современные концепции менеджмента.
16. Классическая школа управления.
17. Административная школа менеджмента.
18. Неоклассическая школа менеджмента.
19. Количественная школа менеджмента.
20. Понятие и сущность организации

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### Кейс для формирования «УК-1.3»

Генри Форд был великим руководителем. Он представлял собой архетип авторитарного предпринимателя прошлого. Склонный к одиночеству, в высшей мере своевольный, всегда настаивающий на собственном пути, презирующий теории и «бессмысленное» чтение книг, Форд считал своих служащих «помощниками». Если «помощник» осмеливался перечить Форду или самостоятельно принимать важное решение, он обычно лишался работы. На фирме «Форд Мотор» только один человек принимал решения с любыми последствиями.

Общие же принципы Форда были сформулированы в одной фразе: «Любой покупатель может получить автомобиль любого цвета,какого пожелает, пока автомобиль остается черным».

Форд сделал свою модель «Ти» настолько дешевой, что ее мог купить практически любой работающий человек. Примерно за 12 лет Форд превратил крошечную компанию в гигантскую отрасль, изменившую американское общество. Более того, он сделал это, постигнув, как построить автомобиль, продаваемый всего за 290 долларов, и платя своим рабочим одну из самых высоких ставок того времени – 5 долларов в неделю.

Так Форд, как уже отмечалось, был негибко жестким, своевольным и интуитивным человеком. «Человек не должен шляться взад и вперед», - говорил Форд. Напротив, на каждого руководителя были возложены определенные обязанности и дана была свобода делать все, что необходимо для их выполнения. В то время как «Форд Мотор» сохраняла верность черной модели «Ти» и традиции, согласно которой босс командует, а остальные выполняют, фирма «Дженерал Моторс» ввела в практику частые замены моделей, предлагая потребителю широкий ассортимент стилевых и цветовых оформлений и доступный кредит.

Доля «Форд Мотор» на рынке резко сократилась, а рейтинг её руководителей сильно снизился. В 1927 г. фирма была вынуждена остановить сборочный конвейер, чтобы переоснастить его под выпуск весьма запоздавшей модели «А». Это позволило «Дженерал Моторс» захватить 43,5% автомобильного рынка, оставив «Форду» менее 10%.

Вопросы:

1 Каких управленческих принципов и концепций придерживался Г. Форд?

2 Почему Г. Форда называли великим менеджером?

1 В чём причины потери компанией «Форд Моторс» значительной доли рынка к 1927 г.?

2 Если бы Г. Форд нанял Вас в качестве консультанта по проблемам управления, то что бы Вы посоветовали ему в отношении выбора стиля управления?

3 Обоснуйте свои рекомендации. много людей купили модель «Ти», что в 1921 г. «Форд Мотор» контролировала 56% рынка легковых автомобилей и заодно почти весь мировой рынок.

## Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

### Кейс для формирования «УК-1.3»

Созданная в конце 30-х г.г. XX в. компания «Хьюлетт-Паккард» к концу 80-х стала одним из лидеров в области производства вычислительной техники. Она поглотила крупную компанию-производителя вычислительной техники «Аполлокомпьютер». Предприятия фирмы расположены на всех континентах в 27 странах. Численность работающих в компании – около 100 тыс. человек. Анализ, проведенный руководством компании, показал, что эффективность ее деятельности снижается из-за избытка рабочей силы.

Вопросы:

1 Какие решения, по вашему мнению, следовало бы принять руководству компании «Хьюлетт-Паккард», чтобы повысить эффективность производства вычислительной техники?

## Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

### **Кейс для формирования «УК-1.3»**

Руководитель организации поручает своему заместителю подготовить заседание коллегии по вопросу, который тот курирует. Накануне заседания руководитель резко критикует проделанную работу и требует внести кардинальные изменения в повестку дня, круг приглашенных лиц и т. д.

Вопросы:

1. Оцените ситуацию и дайте прогноз.
2. Что можно посоветовать действующим лицам?

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

### Тест для формирования «УК-3.1»

Вопрос №1 .

Межличностные стили разрешения конфликтов

*Варианты ответов:*

1. уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, решение проблемы
2. разрешение проблемы, принуждение, компромисс, сглаживание
3. компромисс, уклонение, сглаживание, принуждение

Вопрос №2 .

Линейный руководитель ...

*Варианты ответов:*

1. возник вследствие вертикального разделения труда
2. не имеет права подписи
3. всегда старше функционального руководителя по уровню иерархии

Вопрос №3 .

Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?

*Варианты ответов:*

1. авторитарный
2. демократический
3. силовой
4. прагматический

Вопрос №4 .

Каково обязательное условие лидерства?

*Варианты ответов:*

1. умение побеждать в спорах
2. обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях
3. физическая сила
4. ум и выдающиеся способности

Вопрос №5 .

Коммуникационный процесс состоит из элементов:

*Варианты ответов:*

1. отправитель, адресат, сообщение, канал связи, обратная реакция;
2. отправитель, адресат, сообщение, канал связи;
3. заказчик, потребитель, распространитель, исполнитель;
4. отправитель, исполнитель, сообщение, канал связи, потребитель.

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

### **Выполнение реферата для формирования «УК-3.2»**

1. Установление моральных санкций и поощрений.
2. Развитие у работников инициативы и ответственности.
3. Установление социальных норм поведения.
4. Создание нормального психологического климата.
5. Формирование коллективов, групп.
6. Удовлетворение культурных и духовных потребностей.
7. Социальная и моральная мотивация и стимулирование.
8. Участие работников в управлении.
9. Создание творческой атмосферы.
10. Социально-психологическое планирование.
11. Социально-психологический анализ.
12. Индивид и группа: проблемы взаимодействия.

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### Кейс для формирования «УК-3.3»

Вы недавно работаете начальником цеха (отдела) на крупном промышленном предприятии (на эту должность перешли из другой организации). Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва 2 ч. Идя по коридору, вы видите трех рабочих (работников) вашего цеха (отдела), которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 мин, видите ту же картину.

Вопросы:

Как вы себя поведете?

1. Остановитесь, дадите понять рабочим (работникам), что вы новый начальник цеха (отдела). Вскользь заметите, что беседа их затянулась и пора браться за дело.
2. Спросите, кто их непосредственный начальник, вызовите его к себе в кабинет.
3. Сначала поинтересуетесь, о чем идет разговор, затем представитесь и спросите, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложите пройти в цех (отдел) на рабочее место.
4. Прежде всего представитесь, поинтересуетесь, как обстоят дела в их бригаде (бюро), как загружены работой, что мешает работать. Возьмете этих рабочих (работников) на заметку.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе

Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

### **Кейс для формирования «УК-3.3»**

Вас недавно назначили руководителем коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8:15 вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 мин. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

Вопросы:

Как вы начнете беседу при встрече?

1. Независимо от своего опоздания сразу же потребуете его объяснений об опозданиях на работу.
2. Извинитесь перед ним и начнете беседу.
3. Поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»
4. Отмените беседу и перенесете ее на другое время.

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

### **Кейс для формирования «УК-3.3»**

Цель кейса -выработка умений и навыков установления взаимоотношений руководителей с подчиненными,обоснование методов управления и стилей руководства подчиненными.

Ситуация:

Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше строить отношения с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего.

Имеются четыре точки зрения на сложившуюся ситуацию:

1. «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности».
2. «Все это мелочи. Главное в опенке людей - это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено».
3. «Успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его».

4. «Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

Вопросы для обсуждения и решения:

1. Обоснуйте понравившуюся Вам точку зрения.

2. Раскройте Ваш механизм взаимодействия с подчиненным по выбранной Вами точке зрения и выбранные вами методы управления и стили руководства подчиненными.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

### Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Тема 1. Общие положения и основные понятия дисциплины менеджмент

1. Сущность менеджмента
2. Задачи менеджмента

3. Понятия менеджмент и управление: в чем заключаются сходство и различия
4. Менеджмент как вид деятельности
5. Менеджмент как процесс
6. Менеджмент как профессия
7. Менеджмент как наука
8. Менеджмент как искусство
9. Субъект и объект управления
10. Система управления.
11. Виды управления
12. Принципы управления

#### *Тема 2. История развития управленческой мысли*

13. Школа "научного менеджмента" Ф.Тейлора
14. Школа административной организации М.Вебера
15. Школа "человеческих отношений и поведенческих наук" (Э.Мейо, М.Фоллет)
16. Функции и принципы управления А.Файоля
17. Теория иерархия потребностей А.Маслоу
18. Теория мотивации Ф. Херцберга.
19. Теория стилей руководства Д. Макгрегора
20. Теория «Z» и теория «A» У. Оучи
21. Системный подход в управлении (А.Богданов, Р.Берталанфи)
22. Теории количественных методов управления (В.Лентьев, И.Фишер, И.Шумпетер и др.)
23. Движение научной организации труда (НОТ) в СССР (А.Гастев, П.Ерманский, Е.Розмирович)
24. Ситуационный подход в управлении
25. Процессный подход в управлении
26. Общая характеристика современных подходов в управлении (количественный подход, системный подход, процессный подход)
27. Японская школа менеджмента
28. Американская школа менеджмента
29. Европейская школа менеджмента

#### *Тема 3. Цели и основные функции менеджмента*

30. Понятие целей в менеджменте
31. Области целеполагания
32. Требования к формированию целей в менеджменте
33. Классификация целей в системе управления организацией
34. Характеристика и взаимосвязь видения, миссии и целей организации
35. Понятие функции в менеджменте.
36. Общая характеристика универсальных функций менеджмента
37. Сущность и содержание функции планирования
38. Характеристика этапов процесса планирования в менеджменте
39. Характеристика и типология планов в функции планирования в менеджменте
40. Сущность и содержание функции организация
41. Понятие организационной структуры управления, уровни и звенья управления.
42. Общая характеристика организационных структур управления
43. Сущность и содержание функции мотивация
44. Содержательные и процессные теории мотивации
45. Характеристика процесса мотивации в менеджменте
46. Характеристика понятий интересы, мотивы, потребности, стимулы, вознаграждения, используемые в процессе мотивации
47. Сущность и содержание функции контроля
48. Характеристика этапов процесса контроля в менеджменте
49. Характеристика и типология видов контроля в функции контроля в менеджменте
50. Характеристика и типология методов контроля в функции контроля в менеджменте
51. Принципы эффективного контроля в менеджменте

52. Сущность и содержание функции координации
53. Комплекс маркетинга
54. Цели и задачи маркетинга
55. Функции маркетинга
56. Рынок маркетинговых исследований
57. Цели и задачи маркетингового исследования

*Тема 4. Организация как система управления и ее внешняя и внутренняя среда*

58. Понятия и признаки системы.
59. Общая характеристика свойств систем.
60. Группировка систем по природные,технические и социальные,их признаки и свойства
61. Признаки социальных систем
62. Классификация социальных организаций по различным критериям
63. Характеристика организации как системы управления
64. Организационно-правовые формы организаций
65. Содержание и элементы внутренней среды организации (цели,задачи,структура,технологии,ресурсы,люди)
66. Общая характеристика факторов внешней среды организации
67. Признаки внешней среды организации(сложность,подвижность,неопределенность)
68. Типология внешней среды организации(среда прямого воздействия и среда косвенного воздействия)
69. Характеристика факторов внешней среды прямого воздействия организации
70. Характеристика факторов внешней среды косвенного воздействия организации
71. SWOT-анализ внешней и внутренней среды организации(содержание,технология проведения. сильные и слабые стороны)
72. PEST-анализ внешней и внутренней среды организации (содержание,технология проведения. сильные и слабые стороны)

*Тема 5. Функциональное разделение управленческого труда. Менеджер в организации*

73. Вертикальное и горизонтальное разделение управленческого труда
74. Уровни и звенья управления в иерархической структуре управления
75. Предмет,орудия и продукт труда управленческой деятельности менеджера.
76. Содержание управленческого труда менеджера.
77. Виды управленческого труда
78. Понятия аппарат управления и менеджер
79. Требования,предъявляемые к менеджеру
80. Управленческие роли менеджера
81. Требования структуризации управления
82. Элементы организационной структуры управления
83. Горизонтальные и вертикальные связи в структуре управления
84. Линейные и функциональные руководителя в организационной структуре управления
85. Общая типология организационных структур и их характеристика(линейные,функциональные и смешанные)
86. Линейная организационная структура управления(характеристика,схема,сильные и слабые стороны)
87. Функциональная организационная структура управления(характеристика,схема,сильные и слабые стороны)
88. Линейно-функциональная организационная структура управления(характеристика,схема,сильные и слабые стороны)
89. Линейно-штабная организационная структура управления(характеристика,схема,сильные и слабые стороны)
90. Матричная структура управления(характеристика,схема,сильные и слабые стороны)
91. Девизиональная организационная структура управления(характеристика,схема,сильные и слабые стороны)
92. Штабная организационная структура управления(характеристика,схема,сильные и слабые стороны)

стороны)

93. Проектная организационная структура управления(характеристика,схема,сильные и слабые стороны)

94. Понятие и принципы делегирования полномочий.

95. Типология полномочий(линейные,функциональные,штабные,рекомендательные,согласительные и др.)

#### *Тема 6. Управленческие решения*

96. Понятие управленческого решения

97. Отличительные признаки управленческих решений(цели,последствия,разделение труда,профессионализм)

98. Требования,предъявляемые к управленческим решениям.

99. Требования к информации,необходимой для разработки управленческого решения

100. Факторы,влияющие на принятие управленческих решений

101. Понятие управленческой ситуации и ее характеристика

102. Понятие управленческой проблемы и ее диагностика

103. Классификация управленческих ситуаций

104. Классификация управленческих решений по различным признакам

105. Этапы принятия и реализации управленческого решения

106. Ограничения и критерии принятия управленческого решения

107. Порядок оценки и выбора альтернатив при принятии управленческого решения

108. Общая характеристика методы принятия управленческого решения

109. Эвристические методы принятия управленческих решений

110. Количественные методы принятия управленческих решений

111. Коллективные методы принятия управленческих решений

#### *Тема 7. Методы управления в менеджменте*

112. Понятие метода управления

113. Общая характеристика административных методов управления

114. Организационное воздействие

115. Распорядительное воздействие

116. Материальная ответственность и взыскания

117. Административная ответственность и взыскания

118. Дисциплинарная ответственность и взыскания

119. Общая характеристика экономических методов управления

120. Характеристика конкретных экономических методов управления(планирование,хозрасчет,оплата труда,премирование)

121. Общая характеристика социально-психологических методов управления

122. Особенности социологических методов управления

123. Особенности психологических методов управления

#### *Тема 8. Коммуникации в менеджменте.*

124. Определение коммуникаций и их элементы

125. Коммуникационный процесс и его этапы

126. Односторонние и двухсторонние коммуникации.

127. Нисходящие и восходящие коммуникации

128. Характеристика помех,препятствующих коммуникационному процессу

129. Содержание и требования к информации в коммуникационном процессе

130. Методы и способы преодоления помех в коммуникационном процессе

131. Методы и способы передачи информации в коммуникационном процессе

132. Роль и значение коммуникаций в процессе принятия и реализации управленческих решений

#### *Тема 9. Управление конфликтами.Этика делового общения*

133. Понятие делового общения

134. Виды делового общения (вербальное и невербальное)

135. Формы делового общения(деловая беседа,деловые переговоры,дискуссия,полемика,деловое

- совещание, публичное выступление, деловая переписка)
136. Порядок ведения деловой беседы.
  137. Этапы подготовки, ведения и завершения деловых переговоров.
  138. Этапы подготовки и ведения делового совещания.
  139. Понятие конфликтов
  140. Типология конфликтов (внутриличностные, межличностные, между личностью и группой, межгрупповые)
  141. Причины и факторы возникновения конфликтов
  142. Этапы процесса возникновения и развития конфликта.
  143. Методы разрешения конфликтов
  144. Варианты разрешения конфликтов для сторон, участвующих в конфликте
  145. Последствия неразрешенных конфликтов
  146. Задачи и роль менеджера в разрешении конфликтов
  147. Положительные и отрицательные стороны конфликтов

*Тема 10. Руководство, лидерство и власть в менеджменте*

148. Понятие руководства и лидерства
149. Сущность и общая характеристика тип стилей руководства по различным признакам
150. Характеристика авторитарного стиля руководства
151. Характеристика демократического стиля руководства
152. Характеристика демократического стиля руководства
153. Подходы к теориям лидерства (с позиции личных качеств, поведенческий и ситуационный)
154. Понятия власти и влияния
155. Виды власти
156. Основы власти
157. Формальная и реальная власть
158. Способы реализации власти (убеждение, участие, распорядительство, принуждение)
159. Формальное и неформальное лидерство
160. Соотношение менеджер и лидер
161. Содержание лидерства в управлении организацией
162. Типы отношений лидера и последователей в организации
163. Черты эффективного лидерства в организации
164. Качества эффективного лидера
165. Теории лидерских качеств
166. Концепции лидерского поведения

*Тема 11. Групповое взаимодействие*

167. Понятие группы и ее виды.
168. Особенности формальных групп.
169. Особенности неформальных групп.
170. Трудовой коллектив.
171. Команда как разновидность группы.
172. Повышение эффективности деятельности группы.

*Тема 12. Управление персоналом*

173. Понятие и структура персонала.
174. Система управления персоналом.
175. Цели и задачи системы управления персоналом.
176. Подсистемы системы управления персоналом
177. Модели управления персоналом.
178. Особенности деятельности кадровых служб.

**Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины**

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
--	---------------------	-----------------

Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

## 7. Ресурсное обеспечение дисциплины

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>3. Google Chrome (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>4. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>5. Спутник (свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>6. AnyLogic (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>7. Microsoft Visual Studio (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>8. iTALC (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>9. ArgoUML (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>10. ARIS EXPRESS (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>11. Erwin (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>12. Inkscape (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>13. Maxima (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>14. Microsoft SQL Server Management Studio (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>15. Microsoft Visio (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>16. MPLAB (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>17. Notepad++ (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>18. Oracle VM VirtualBox (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>19. Paint .NET (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>20. SciLab (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>21. WinAsm (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>22. GNS 3 (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>23. Антиплагиат. Вуз (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>24. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>25. 1С:Предприятие 8.3 (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>26. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение)</li> </ol>
Современные профессиональные базы данных	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>2. <a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a> (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Информационные справочные системы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа)</li> <li>2. <a href="https://www.rsl.ru">https://www.rsl.ru</a> - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа)</li> <li>3. <a href="https://link.springer.com">https://link.springer.com</a> - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа)</li> <li>4. <a href="https://zbmath.org">https://zbmath.org</a> - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Интернет-ресурсы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="http://window.edu.ru">http://window.edu.ru</a> - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"</li> <li>2. <a href="https://openedu.ru">https://openedu.ru</a> - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>

Материально-техническое обеспечение	<p>Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p> <p>Лаборатории и кабинеты: 1. Учебная аудитория Лаборатория информатики Компьютерный класс, включая оборудование: Комплекты учебной мебели, демонстрационное оборудование – проектор и компьютер, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, доска, персональные компьютеры</p>
-------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 8. Учебно-методические материалы

№	Автор	Название	Издательство	Год издания	Вид издания	Кол-во в библиотеке	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.1 Основная литература								
9.1.1	Герчикова И.Н.	Менеджмент	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебник	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/81661.html">http://www.iprbookshop.ru/81661.html</a>	по логину и паролю
9.1.2	Парахина В.Н. Борис О.А. Харченко Н.П.	Теория менеджмента	Северо-Кавказский федеральный университет	2018	учебник	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/92763.html">http://www.iprbookshop.ru/92763.html</a>	по логину и паролю
9.1.3	Ефимова Н.В. Загребельная Н.С. Конина Н.Ю. Ноздрева Р.Б. Соколова М.И.	Менеджмент. Теория, практика и международный аспект	Аспект Пресс	2018	учебник	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/86109.html">http://www.iprbookshop.ru/86109.html</a>	по логину и паролю
9.1.4	Семенов А.К. Набоков В.И.	Теория менеджмента	Дашков и К	2019	учебник	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/85575.html">http://www.iprbookshop.ru/85575.html</a>	по логину и паролю
9.2 Дополнительная литература								
9.2.1	Каблашова И.В. Логунова И.В.	Менеджмент: практикум	Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ	2019	учебно-методическое пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/93264.html">http://www.iprbookshop.ru/93264.html</a>	по логину и паролю

9.2.2	Анопченко Т.Ю. Григан А.М. Лысоченко А.А. Чернышев М.А. Темирканова А.В. Новосельцева Л.А. Муравьева Н.Н. Новицкая А.И. Прядко М.А.	Менеджмент: кейсы, тренинги, деловые игры	Дашков и К	2019	практикум	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/85392.html">http://www.iprbookshop.ru/85392.html</a>	по логину и паролю
9.2.3	Егорова Т.И.	Основы менеджмента	Институт компьютерных исследований	2019	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/91975.html">http://www.iprbookshop.ru/91975.html</a>	по логину и паролю

## **9. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<https://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков

предметов и явлений;

- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;

в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;

педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;

действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;

печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;

обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;

предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.