

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования
 «Московский финансово-юридический университет МФЮА»
 Документальная информация о владельце:
 ФИО: Забелин Алексей Григорьевич
 Должность: Ректор
 Дата подписания: 02.03.2022 21:01:19
 Уникальный программный ключ:
 672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbc652d927620ac07f8fdabb79
 Рассмотрено и одобрено на заседании
 учебно-методического совета

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 **В.В. Шутенко**
 личная подпись инициалы, фамилия

« 26 » июля 2021 г.

Протокол № 11 от 26.07.2021

Председатель совета

 **В.В. Шутенко**
 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): 09.03.03 Прикладная информатика
 (код, наименование без кавычек)

ОПОП: Прикладная информатика в экономике
 (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 |
| Зачет | 5 | 7 | 7 |

Москва 2021 г.

Год начала подготовки студентов - 2021

1. Цель и задачи освоения дисциплины

| | |
|--------------------------|--|
| Цель освоения дисциплины | Сформировать у обучающихся теоретические знания и практические умения и навыки в сфере основ менеджмента для решения стандартных задач в профессиональной деятельности |
| Задачи дисциплины | <ul style="list-style-type: none"> -формирование теоретических знаний об основных понятиях менеджмента и истории развития управленческой мысли; -изучение содержания процесса управления, функций управления, организационных структур управления, моделей принятия решений и методов управления в менеджменте; -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; -изучение основ разработки и принятия управленческих решений; -приобретение комплекса знаний в области управленческого труда менеджеров и деятельности аппарата управления; -формирование теоретических знаний и формирование навыков коммуникаций, применения информационных технологий, делового общения и разрешения конфликтов; -изучение вопросов лидерства, власти и руководства, теорий лидерства и руководства и их практического использования в практике управления; -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. |

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 | Правоведение Психология делового общения Экономика фирмы (предприятия) Экономическая теория |
| Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее | Корпоративный менеджмент Маркетинг Управление организациями малого бизнеса Управление человеческими ресурсами |

3. Требования к результатам освоения дисциплины

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

| Индикатор | Название | Планируемые результаты обучения | ФОС |
|-----------|--|---------------------------------|-----|
| УК2 | 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 | Знает необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и методологические основы принятия управленческого решения | обладает знанием теоретических основ и методологии процесса управления и функций управления, целеполагания в управлении, процесса разработки и принятия управленческих решений, знанием анализа внешней и внутренней среды организации для формирования ее целей управления. | Тест |
| УК-2.2 | Умеет анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ. | обладает умением анализировать процесс управления и основных функций управления; обосновывать цели в управлении; планировать управленческие решения; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации для целей управления. | Опрос |
| УК-2.3 | Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах. | владеет навыками применения методик анализа процесса управления и основных функций управления; навыками обоснования целей в управлении; навыками по разработке, планированию и реализации управленческих решений; навыками анализа внешней и внутренней среды организации для целей управления. | Кейс |
| УК3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | | | |
| УК-3.1 | Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия. | обладает теоретическими знаниями в сфере применения методов управления в менеджменте; теоретическими знаниями и методологией в сфере оценки и использования власти, влияния, лидерства и руководства в управлении. | Тест |
| УК-3.2 | Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста. | обладает умением применять методы и способы управления; умением применять методы и способы руководства и лидерства в управлении; умением анализировать и оценивать эффективность методов управления и стилей руководства; умением постановки и организации работы коллектива. | Кейс |

| | | | |
|---|--|--|---------------------|
| УК-3.3 | Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем. | владеет навыками по применению методов и способов управления; навыками по применению методов и способов руководства и лидерства в управлении; навыками по анализу и оценке эффективности методов управления и стилей руководства; навыками по постановке и организации работы коллектива. | Кейс |
| УК4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) | | | |
| УК-4.1 | Знает принципы построения устного и письменного высказывания на государственном и иностранном языках; требования к деловой устной и письменной коммуникации. | обладает знанием теоретических основ и методологии деловых коммуникаций в управлении; знанием теоретических основ и методологии делового общения; знанием теоретических основ и методологии документационного обеспечения управления. | Тест |
| УК-4.2 | Умеет применять на практике устную и письменную деловую коммуникацию. | обладает умением использовать устную и письменную коммуникаций в управлении; умением использовать методы и формы делового общения; умением анализировать состояние документационного обеспечения управления; умением формировать и составлять деловую документацию для целей управления. | Выполнение реферата |
| УК-4.3 | Владеет методикой составления суждения в межличностном деловом общении на государственном и иностранном языках, с применением адекватных языковых форм и средств | владеет навыками использования устной и письменной коммуникаций в управлении; навыками использования методов и форм делового общения; навыками анализа состояния документационного обеспечения управления; навыками составления деловой документацию для целей управления. | Кейс |
| УК6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | | | |

| | | | |
|---|--|---|---------------------|
| УК-6.1 | Знает основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда. | обладает теоретическими знаниями основных положений и понятий менеджмента, научных школ менеджмента и истории развития управленческой мысли | Тест |
| УК-6.2 | Умеет Умеет демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории. | обладает умением анализа и исследований различных научных школ менеджмента и оценки их влияния на практику управления в современных предприятиях | Выполнение реферата |
| УК-6.3 | Владеет способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей. | владеет навыками анализа и исследований различных научных школ менеджмента и оценки их влияния на практику управления в современных предприятиях | Кейс |
| ОПК4 Способен участвовать в разработке стандартов, норм и правил, а также технической документации, связанной с профессиональной деятельностью | | | |
| ОПК-4.1 | Знает основные стандарты оформления технической документации на различных стадиях жизненного цикла информационной системы. | обладает знанием теоретических основ и методологии разделения управленческого труда и содержания труда менеджера; знанием теоретических основ и методологии анализа и проектирования организационных структур управления и взаимодействия работников в рамках данных структур; знанием теоретических основ и методологии документационного обеспечения управления. | Тест |
| ОПК-4.2 | Умеет применять стандарты оформления технической документации на различных стадиях жизненного цикла информационной системы. | владеет умением осуществлять анализ и оценку эффективности организационных структур различного типа; умением проводить анализ разделения управленческого труда и содержания труда менеджеров по уровням и звеньям управления; умений осуществлять анализ и оформление управленческих документов; умением использовать управленческий документооборот в процессе управленческого труда. | Кейс |

| | | | |
|--|--|---|---------------------|
| ОПК-4.3 | Владеет навыками составления технической документации на различных этапах жизненного цикла информационной системы. | владеет навыками анализа и оценки эффективности организационных структур различного типа; навыками анализа разделения управленческого труда и содержания труда менеджеров по уровням и звеньям управления; навыками анализа и оформления управленческих документов ; навыками использования управленческого документооборота в процессе управленческого труда. | Кейс |
| ОПК9 Способен принимать участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности и в рамках проектных групп | | | |
| ОПК-9.1 | Знает инструменты и методы коммуникаций в проектах; каналы коммуникаций в проектах; модели коммуникаций в проектах; технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, основы конфликтологии, технологии подготовки и проведения презентаций. | обладает знанием теоретических основ и методологии коммуникаций в управлении; знанием теоретических основ и методологии делового общения; знанием теоретических основ и методологии управления конфликтами; | Тест |
| ОПК-9.2 | Умеет осуществлять взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала. | обладает умением делового общения; умением осуществлять анализ состояния документационного обеспечения управления; умением использовать методы управления конфликтами и способами их разрешения; умением применять навыки командообразования в процессе руководства и управления персоналом. | Выполнение реферата |
| ОПК-9.3 | Владеет навыками проведения презентаций, переговоров, публичных выступлений | владеет навыками применения методов и способов делового общения; навыками анализа состояния документационного обеспечения управления; навыками использования методов управления конфликтами и способами их разрешения; навыками командообразования в процессе руководства и управления персоналом. | 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, 9.2.1, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.1.4, 9.1.3, 9.2.4, 9.2.5 | УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 |
| 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 «A» 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 менеджмент/ | 9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.1.4, 9.1.3, 9.2.4, 9.2.5 | УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 |
| 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, 9.2.1, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.1.4, 9.1.3, 9.2.4, 9.2.5 | УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 |
| 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, 9.2.1, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.1.4, 9.1.3, 9.2.4, 9.2.5 | УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 |

| | | | | |
|----|---|--|---|---|
| 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 менеджера и его роли. Требования, предъявляемые к менеджеру. | 9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.1.4, 9.1.3, 9.2.4, 9.2.5 | ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3 |
| 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, 9.2.1, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.1.4, 9.1.3, 9.2.4, 9.2.5 | УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 |
| 7. | Методы управления в менеджменте | Понятие метода управления. Административные методы управления. Экономические методы управления, Социально-психологические методы управления. | 9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.1.4, 9.1.3, 9.2.4, 9.2.5 | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 |
| 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, 9.2.1, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.1.4, 9.1.3, 9.2.4, 9.2.5 | УК-4.1 ОПК-9.1 УК-4.2 УК-4.3 ОПК-9.2 ОПК-9.3 |

| | | | | |
|-----|---|---|---|---|
| 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, 9.2.1, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.1.4, 9.1.3, 9.2.4, 9.2.5 | ОПК-9.1 УК-4.1 УК-4.2 УК-4.3 ОПК-9.2 ОПК-9.3 |
| 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, 9.2.1, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.1.4, 9.1.3, 9.2.4, 9.2.5 | УК-3.1 ОПК-9.1 УК-3.2 УК-3.3 ОПК-9.2 ОПК-9.3 |

Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

Форма обучения: очная, 5 семестр

| № | Контактная работа | Аудиторные учебные занятия | | | Самостоятельная работа |
|-------|-------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|------------------------|
| | | занятия лекционного типа | лабораторные работы | практические занятия | |
| 1. | 3 | 1 | 0 | 2 | 7 |
| 2. | 3 | 1 | 0 | 2 | 7 |
| 3. | 4 | 2 | 0 | 2 | 7 |
| 4. | 4 | 2 | 0 | 2 | 7 |
| 5. | 4 | 2 | 0 | 2 | 6 |
| 6. | 4 | 2 | 0 | 2 | 6 |
| 7. | 3 | 2 | 0 | 1 | 7 |
| 8. | 3 | 2 | 0 | 1 | 7 |
| 9. | 3 | 2 | 0 | 1 | 7 |
| 10. | 3 | 2 | 0 | 1 | 7 |
| | | Промежуточная аттестация | | | |
| | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | | Консультации | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Итого | 36 | 18 | 0 | 16 | 72 |

Форма обучения: очно-заочная, 7 семестр

| № | Контактная работа | Аудиторные учебные занятия | | | Самостоятельная работа |
|----|-------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|------------------------|
| | | занятия лекционного типа | лабораторные работы | практические занятия | |
| 1. | 2 | 1 | 0 | 1 | 8 |
| 2. | 2 | 1 | 0 | 1 | 8 |

| | | | | | |
|-------|--------------------------|----|---|----|----|
| 3. | 3 | 2 | 0 | 1 | 8 |
| 4. | 2 | 1 | 0 | 1 | 8 |
| 5. | 3 | 1 | 0 | 2 | 7 |
| 6. | 3 | 2 | 0 | 1 | 8 |
| 7. | 3 | 1 | 0 | 2 | 7 |
| 8. | 2 | 1 | 0 | 1 | 8 |
| 9. | 2 | 1 | 0 | 1 | 8 |
| 10. | 2 | 1 | 0 | 1 | 8 |
| | Промежуточная аттестация | | | | |
| | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | Консультации | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Итого | 26 | 12 | 0 | 12 | 82 |

Форма обучения: заочная, 7 семестр

| № | Контактная работа | Аудиторные учебные занятия | | | Самостоятельная работа |
|-------|--------------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|------------------------|
| | | занятия лекционного типа | лабораторные работы | практические занятия | |
| 1. | 1 | 1 | 0 | 0 | 9 |
| 2. | 1 | 0 | 0 | 1 | 9 |
| 3. | 2 | 1 | 0 | 1 | 9 |
| 4. | 1 | 0 | 0 | 1 | 9 |
| 5. | 1 | 1 | 0 | 0 | 9 |
| 6. | 2 | 1 | 0 | 1 | 9 |
| 7. | 1 | 1 | 0 | 0 | 9 |
| 8. | 1 | 1 | 0 | 0 | 9 |
| 9. | 1 | 0 | 0 | 1 | 9 |
| 10. | 1 | 0 | 0 | 1 | 9 |
| | Промежуточная аттестация | | | | |
| | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | Консультации | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Итого | 14 | 6 | 0 | 6 | 94 |

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины студенту 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 студентов. На лекциях студенты получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение студентов сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. 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, студенту 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 студентов.

Самостоятельная работа

Студент в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа студентов играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих студентов 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 студент, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине студенту 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 студенту 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 «ОПК-4.1»

Вопрос №1 .

Делегирование – это ...

Варианты ответов:

1. поручение подчиненному выполнить конкретный объем работы
2. задание, которое руководитель ежедневно дает своим подчиненным
3. передача задачи и части полномочий подчиненному, который добровольно берет на себя ответственность за ее выполнение

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 .

В результате вертикального разделения управленческого труда в системе управления появляются ...

Варианты ответов:

1. штабные подразделения
2. функциональные руководители
3. линейные руководители

Вопрос №4 .

Управленческий персонал включает

Варианты ответов:

1. вспомогательных рабочих
2. сезонных рабочих
3. младший обслуживающий персонал
4. руководителей, специалистов

Вопрос №5 .

Какой раздел не содержит должностная инструкция?

Варианты ответов:

1. «Общие положения»
2. «Основные задачи»
3. «Должностные обязанности»
4. «Выводы»

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 |

Кейс для формирования «ОПК-4.2»

Среди претендентов на место начальника отдела снабжения/складского хозяйства есть опытный кандидат. Ему 40 лет, на протяжении 8 лет он работал на похожей должности. Предприятие, на

котором он работает в настоящее время, несколько меньше, и существенно меньший ассортимент товаров. На собеседовании выясняется, что претендент – очень хороший специалист, у него большой опыт, и он отлично знает свое дело.

О зарплате тоже удастся довольно быстро договориться. Остается еще вопрос о его квалификации как руководителя. Ведь в подчинении у начальника этого отдела будет сразу 20 сотрудников, а в настоящее время у него только 6 подчиненных. Поэтому немецкий начальник отдела персонала спрашивает: «Какие проблемы у Вас были с подчиненными?» Видно, что этот вопрос не нравится кандидату, но после небольшой паузы он говорит: «Никаких!» Теперь немецкому начальнику отдела персонала не нравится ответ, он, недовольно нахмутив лоб, он делает у себя какую-то пометку.

Задание:

1 Почему немецкий начальник отдела персонала задал этот вопрос и почему он недоволен ответом?

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 «ОПК-4.3»

Директор кондитерской фабрики заключил с расположенным неподалеку кафе договор о поставках к Новому году большой партии кондитерских изделий. Через день после подписания договора кондитерской фабрики был сделан дополнительный, более крупный заказ с рестораном также к Новому году. Директор кондитерской фабрики, для которой реализация продукции была наиболее уязвимым местом, подписал и договор о поставках продукции фабрики ресторану. 29 декабря стало ясно, что обеспечить своевременную поставку своей продукции одновременно и ресторану, и кафе фабрика не в состоянии. Директор принял решение о поставках кондитерской продукции к Новому году ресторану, поскольку его заказ был более крупным. Поставка продукции кафе была фабрикой сорвана.

Вопросы:

1. Проанализируйте сложившееся на кондитерской фабрике положение с поставками производимой ею продукции.
2. Несет ли директор фабрики ответственность за срыв поставок продукции расположенному по соседству кафе?

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 «ОПК-4.3»

Вы работаете менеджером в компании, которая основную часть своей продукции (машиностроительное оборудование) поставляет на внешний рынок (Китай, Сингапур, Тайланд). Финансово-экономическое положение компании в связи с усилением позиций конкурентов в последние два года значительно ухудшилось: падают объемы продаж, значительно сократилась прибыль, снижаются дивиденды по акциям. На общем собрании акционеров, учитывая кризисное положение компании, было принято решение провести анализ сложившегося положения и принять меры по его изменению ситуации на предприятии.

Задание 1. Если Вам поручено выполнение этого решения, как Вы будете действовать?

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 «ОПК-9.1»

Вопрос №1 .

Конфликтная ситуация состоит из:

Варианты ответов:

1. оппоненты и объект конфликта
2. объект конфликта
3. инцидент

Вопрос №2 .

Организационный конфликт – это ...

Варианты ответов:

1. инцидент
2. конфликтная ситуация
3. оба варианта верны

Вопрос №3 .

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 №4 .

Оппоненты в конфликте - это ...

Варианты ответов:

1. отдельные люди
2. представители групп
3. любые образования, состоящие из отдельных лиц, групп, подразделений, организаций

Вопрос №5 .

Функциональный конфликт – это ...

Варианты ответов:

1. конфликтная ситуация
2. конфликт, сопровождающийся повышением эффективности деятельности организации
3. конфликт, сопровождающийся снижением эффективности деятельности организации

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 «ОПК-9.2»

1. История развития менеджмента как науки.
2. Концепции и функции менеджмента.
3. Характеристика и виды организационных структур управления.
4. Особенности ведения деловых переговоров.
5. Власть и лидерство: сущность и значение.
6. Виды конфликтов в организации и пути выхода из них.
7. Управление персоналом на предприятии.
8. Мотивация персонала: виды и значение для деятельности фирмы.
9. Коммуникация и коммуникационные процессы в организации.
10. Принятие управленческих решений и пути повышения их эффективности.
11. Деловая этика менеджера

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 «ОПК-9.3»

В последнее время шеф стал часто делать вам замечания по поводу систематических опозданий в вашей рабочей группе. Действительно, записи в журнале прихода указывали на то, что ваши сотрудники в среднем задерживают начало работы 10 минут. И хотя эти опоздания вас никогда особенно не волновали, вашего шефа они серьезно огорчают. Он подчеркнул, что опоздания сокращают общее время производства и задерживают пуск сборочной линии. Вы понимаете, что опоздания являются формой избегания – рабочие оттягивают начало очень скучной работы. Группа рабочих, о

которой идет речь, очень сплоченная и каждый ее член будет следовать желанию других. Один из лидеров группы прикладывает, по-видимому, много усилий, чтобы поддерживать в группе нежелательное поведение. С одной стороны, вы хотите, чтобы рабочие приходили вовремя, но с другой –хотели бы избежать, конфронтации по этому поводу. Поскольку, честно говоря, не считаете, что дело стоит испорченных со всеми отношений.

Задание :

1 Что могло повлиять на возникновение такой ситуации?

2 Какие меры предприняли бы, для разрешения этой проблемы?

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 «ОПК-9.3»

Корпорация LG Electronics, крупнейший производитель бытовой электроники в Южной Корее, предъявила иск японской компании Matsushi-ta, обвинив ее в нарушении патентов LG на технологии

изготовления плазменных панелей. Одновременно встречный иск Matsushita предъявила иск LG, потребовав запретить в Японии продажи плазменных панелей производства LG, утверждая, что «южнокорейская корпорация нарушила ее патенты на технологию борьбы с тепловым излучением».

Задание:

1 Является ли ситуация примером международного конфликта между крупнейшим японским производителем электроники и их конкурентами в Корее?

2 Является ли конкуренция в данном сегменте рынка по поводу интеллектуальной собственности положительным явлением или юридические тяжбы мешают международной торговле?

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-2.1»

Вопрос №1 .

Назовите функции менеджмента:

Варианты ответов:

1. ритмичность;
2. мотивация;
3. законность;

Вопрос №2 .

Планирование – это:

Варианты ответов:

1. управленческая деятельность, отраженная в планах и фиксирующая будущее состояние менеджмента в текущее время;
2. перспективная ориентация в рамках распознавания проблем развития;
3. обеспечение целенаправленного развития организации в целом и всех её подразделений.

Вопрос №3 .

Основными факторами внутренней среды организации являются:

Варианты ответов:

1. Профсоюзные организации
2. Государственные органы власти
3. Цели, структура, технология, люди, задача
4. Верховная рада Украины

Вопрос №4 .

Какие элементы внешней среды имеют косвенное влияние на деятельность организации?

Варианты ответов:

1. Политические обстоятельства, состояние экономики, состояние техники и технологии, международные события
2. Профсоюзы, НТП, конкуренты, состояние экономики
3. Политические обстоятельства, система экономических отношений в государстве, государственные органы власти, партии
4. НТП, государственные органы власти, международное окружение, поставщики

Вопрос №5 .

Определите из предложенного перечня основных элемента внутренней среды:

Варианты ответов:

1. Технология, специализация, структура, задачи, люди
2. Цели, технология, ресурсы, работники, задачи, люди, структура
3. Люди, технология, координация, объемы управления, задачи
4. Стандартизация, задачи, структура, люди, технология.

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 |

Опрос для формирования «УК-2.2»

1. Место управленческого решения в процессе управления.
2. Основные понятия процесса принятия управленческого решения.
3. Типология и классификация управленческих решений.
4. Системный подход к разработке управленческого решения.

5. Целевая ориентация разработки управленческого решения.
6. Процесс принятия решений.
7. Концепции принятия решений.
8. Классификация задач принятия решений.
9. Измерение важности целей
10. Выявление предпочтений
11. Анализ проблемной ситуации
12. Формулирование целей и ограничений
13. Оценка качества управленческих решений
14. Эффективность управленческих решений
15. Методы оценок экономической эффективности управленческих решений
16. Методы принятия управленческих решений.
17. Виды управленческих решений.
18. Понятие управленческого решения.
19. Классификация управленческих решений.
20. Анализ и диагностика управленческих решений.
21. Процесс и этапы разработки и принятия управленческого решения.
22. Понятие проблемы в теории принятия решений.
23. Ответственность руководителя в процессе разработки и принятия управленческого решения.
24. Методы принятия управленческих решений. Индивидуальный и групповой
25. Экспертные оценки при принятии управленческих решений. Подбор экспертов, организация, обработка результатов.
26. Математические модели принятия решений.
27. Теория игр при принятии решений.
28. Экспертные системы принятия решений.
29. Принятие решений в условиях неопределённости.
30. Информационная база принятия решений.
31. Особенности принятия управленческих решений в управлении персоналом

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Обучающийся обнаруживает незнание ответа на вопросы, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал |
| Удовлетворительно | Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений заданных вопросов, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил, не умеет достаточно обосновать свои суждения и привести примеры, излагает материал непоследовательно и допускает ошибки |
| Хорошо | Обучающийся дает правильные ответы на вопросы, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения |
| Отлично | Обучающийся полно и аргументировано отвечает на вопросы, обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, излагает материал последовательно и правильно |

Кейс для формирования «УК-2.3»

Фирма «Адидас» на протяжении длительного времени (до 80-х годов) занимала лидирующее положение на рынках сбыта спортивных товаров, являясь по существу монополистом в этой области. Однако в 80-е годы ее потеснили новые конкуренты – фирмы «Найк» и «Рибок». За основу борьбы эти фирмы взяли внедрение новых технологий производства спортивных товаров.

Задание:

- 1 Какие аспекты проблемы конкурентных преимуществ представлены в ситуации «Адидас»?
- 2 Как Вы думаете, почему фирмам «Найк» и «Рибок» удалось потеснить на мировых рынках спортивных товаров монополиста – фирму «Адидас»?
- 3 В чем Вы видите конкурентные преимущества вашей фирмы (организации)? Каких из них сохранить?

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-2.3»

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 |

Тест для формирования «УК-3.1»

Вопрос №1 .

На чем основываются административные методы управления?

Варианты ответов:

1. на штрафных санкциях
2. на законодательных и нормативных актах

3. на экономических интересах объектов управления
4. на воздействии на социально-бытовые условия работающих

Вопрос №2 .

Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью

Варианты ответов:

1. определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия
2. найма рабочих на предприятие
3. отбора персонала для занимания определенной должности
4. согласно действующему законодательству

Вопрос №3 . Виды административных проступков устанавливаются:

Варианты ответов:

1. Кодексом об административных правонарушениях;
2. Гражданским кодексом Российской Федерации;
3. Финансовым кодексом;
4. Гражданско-процессуальным кодексом.

Вопрос №4 .

Правовой акт, издаваемый руководителем предприятия, действующего на основании единоначалия, для разрешения основных и оперативных задач предприятия — это

Варианты ответов:

1. приказ
2. указание
3. решение
4. распоряжение

Вопрос №5 .

Комплекс основных положений, определяющих и регламентирующих организацию документационных процессов на предприятии — это

Варианты ответов:

1. система документации
2. ЕГСД
3. документационное обеспечение управления
4. стандартизация

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 |

Кейс для формирования «УК-3.2»

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 |

Кейс для формирования «УК-3.2»

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. 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. Поздоровайтесь, 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.
5. Свой вариант.

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»

Обычный рабочий день. Нахожусь в своем кабинете, у меня посетители. Мы обсуждаем условия поставки нашей продукции и заключаем договор. Вдруг раздается звонок – мой начальник просит зайти. Говорю, что не могу, объясняя это тем, что у меня посетители. Он настаивает. Отвечаю, что я уже заканчиваю и буду у него через несколько минут. Кладу трубку. Но уже через минуту открывается дверь. Это мой начальник. Он сильно раздражен и требует немедленно идти к нему. Ничего не остается, как подчиниться.

У него в кабинете начинаются объяснения на повышенных тонах. Пытаюсь доказать ему свою правоту,

аргументируя тем, что не могу оставлять посетителей одних, так как у меня на столе документы, а попросить их выйти мне неудобно, поскольку это наши потенциальные клиенты и заставляя их ждать, с моей точки зрения, было бы неправильно. Все это мой начальник и сам прекрасно понимает, но слушать уже ничего не хочет. Видя, что мои объяснения бесполезны, интересуюсь, для чего он меня вызвал. Он называет такую «мелочь» (с моей точки зрения), которую вполне мог бы спросить по телефону. Я отвечаю на заданный вопрос, а после этого, не сдерживая своего возмущения, все ему высказываю. Выходя из кабинета, хлопаю дверью.

Задание:

1. Оценить, кто и в чем прав и не прав?

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»

В некоей фирме в одном кабинете располагались рабочие места двух сотрудниц: совсем молодой Нины и женщины средних лет Лидии Васильевны.

Однажды случилась неприятность: из стола Нины украли деньги. Пропажа обнаружилась вечером, после ухода Лидии Васильевны.

На следующий день Нина, естественно, рассказала коллеге про свою беду, высказав при этом с десяток подозрений. Вообще-то деньги мог взять кто угодно, потому что, выходя ненадолго, дверь они обычно не запирали.

Реакция Лидии Васильевны удивила Нину: она выслушала все очень сдержанно, что было на нее совсем не похоже. А через несколько дней Лидия Васильевна потихоньку, ничего не объясняя, перебралась в другое помещение. Нина недоумевала, пока секретарь шефа не объяснила ей, в чем дело. Оказывается, Лидия Васильевна решила, что Нина подозревает ее в краже, а своим рассказом о пропаже денег пыталась ее «расколоть». Обидевшись насмерть, она поделилась с начальником и добилась переезда в другой кабинет. Чуть позже директор вызвал к себе Нину и в доверительной беседе сообщил, что ее коллега очень обижена и больше не желает иметь с ней никаких отношений. Он, конечно, пытался ее разубедить, но лучше Нине постараться самой это сделать.

Задание:

1. Кто и в чем прав и не прав?

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-4.1»

Вопрос №1 .

Инфокоммуникационной технологии функционируют на основе

Тип ответа: Многие из многих

Варианты ответов:

1. Средств доступа к базам данных
2. Информационных технологий
3. Сетей и телекоммуникационного оборудования
4. Хранилищ данных

Вопрос №2 .

Коммуникации — это

Варианты ответов:

1. совокупность индивидов, которые постоянно взаимодействуют между собой на основе созданных и функционирующих информационных каналов
2. деятельность фирмы по информированию о себе и свои товары и убеждения купить эти товары
3. процесс определения потребительских характеристик товара и его позиционирование на рынке, разработки ассортимента и средств поддержки на разных этапах жизненного цикла
4. обмен информацией, на основе которой руководитель получает данные, необходимые для принятия решений, и доводит их до работников организации

Вопрос №3 .

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.

Вопрос №4 . Ресурсы в операционных системах могут быть:

Варианты ответов:

1. синхронными
2. внешними
3. неделимыми
4. внутренними

Вопрос №5 . В иерархической базе данных:

Варианты ответов:

1. помимо вертикальных иерархических связей существуют и горизонтальные
2. связи между данными описываются в виде дерева
3. связи между данными отражаются в виде совокупности нескольких таблиц

4. нет связанных данных

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-4.2»

1. Современный руководитель и его профессионально значимые личностные качества.
2. Психологическая культура руководителя современного предприятия.
3. Этико-психологические особенности работы с людьми в условиях рыночных отношений.
4. Значение личного примера в формировании личности.
5. Организация своего дела: этико-психологический аспект.
6. Методы подбора персонала и их характеристика.
7. Характеристика методов стимулирования подчинённых с позиции профессиональной этики.
8. Наказание и поощрение: этико-психологический аспект.
9. Управление конфликтами в условиях современного предприятия.
10. Этикет в деятельности современного делового человека.
11. Межличностные взаимоотношения: этико-психологические аспекты любви.
12. Реклама в малом бизнесе с учетом требований профессиональной этики.
13. Этико-психологический аспект устройства на работу
14. Основные стратегии поведения в переговорах.
15. Применение стратегии для выработки «открытой» модели поведения.
16. Особенности средств психологической защиты в конфликте.
17. Характеристики созидательной критики
18. Технологии урегулирования конфликтов.
19. Этапы ведения переговоров.
20. Способы коммуникаций.
21. Основные характеристики деловой коммуникации.
22. Роль деловых коммуникаций в жизни человека.
23. Коммуникация: определение и структуры.
24. Особенности деловой коммуникации.

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-4.3»

Оцените приемы ведения беседы с точки зрения того, насколько они способствуют пониманию партнера. Распределите эти приемы по трем разделам: -способствующие пониманию партнера, -не способствующие пониманию партнера, -нейтральные.

- 1) В беседе мы сопровождаем высказывания партнера репликами вроде: «Глупости ты говоришь», «Ты, я вижу, в этом вопросе ничего не понимаешь», «Я бы мог вам это объяснить, но боюсь, вы не поймете», «А на вашем месте я вообще помолчал бы» и т. п.
- 2) Мы сопровождаем речь партнера высказываниями типа: «Да-да», «Угу...», «Что вы говорите?», «Неужели...»
- 3) Мы дословно повторяем высказывания партнера. При этом можно начать с вводной фразы: «Как я понял вас...», «По вашему мнению...», «Ты считаешь...», «Если я вас правильно понял, то вашей основной мыслью является...» и т. д.
- 4) В ходе беседы мы вставляем высказывания типа: «Пора приступить к предмету разговора...», «Мы несколько отвлеклись от темы...», «Давайте вернемся к цели нашего разговора...» и пр.
- 5) Мы воспроизводим высказывания партнера в обобщенном, сокращенном виде, кратко формулируем самое существенное в его словах. Начать можно с вводной фразы: «Другими словами, вы считаете, что...», «Таким образом, вашими основными идеями являются...» и т. д.
- 6) Мы пытаемся вывести логическое следствие из высказывания партнера или выдвинуть предположения относительно причин высказывания.
Вводной фразой может быть: «Если исходить из того, что вы сказали, то выходит, что...» или «Вы так считаете, видимо, потому, что...»
- 7) Мы пытаемся найти у партнера понимание тех проблем, которые волнуют нас самих.
- 8) Мы задаем партнеру вопрос за вопросом, явно стараясь разузнать что-то, но не объясняем своих целей.
- 9) Мы не принимаем во внимание то, что говорит партнер, пренебрегаем его высказываниями.

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-4.3»

Вы – управляющий службой сбыта в фирме, торгующей энциклопедиями. Обычно коммивояжер проникает в дом под предлогом проведения опроса. Окончив опрос он переключается на выполнение своей коммерческой задачи. Метод этот представляется чрезвычайно эффективным и применяется большинством конкурентов. Как Вы поступите?

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-6.1»

Вопрос №1 .

Управление – это:

Варианты ответов:

1. процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;
2. особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;
3. эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя.

Вопрос №2 .

Основные функции управления

Варианты ответов:

1. Планирование, контроль
2. Планирование, организация, мотивация, контроль
3. Организация, мотивация
4. организация, мотивация, контроль

Вопрос №3 .

Общий менеджмент-это

Варианты ответов:

1. наука, практика и искусство
2. наука и искусство
3. практика и управление

Вопрос №4 .

Под субъектом управления понимается:

Варианты ответов:

1. физическое лицо;
2. юридическое лицо;
3. физическое и юридическое лицо, от которого исходит властное воздействие;

Вопрос №5 .

Исторически менеджмент развивался

Варианты ответов:

1. по мере развития социально-экономической среды
2. революционным путем
3. эволюционным путем
4. на основе научных школ управления

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-6.2»

1. Понятие управления
2. Понятие менеджмента
3. Условия и предпосылки возникновения менеджмента
4. Характеристика и этапы развития менеджмента как науки
5. Сущность и содержание менеджмента
6. Цели и задачи менеджмента услуг.
7. Виды и типы менеджмента.
8. Принципы и функции менеджмента.
9. Основные черты и содержание менеджмента услуг в РФ.
10. Менеджмент в системе экономических дисциплин.
11. Управленческие революции.
12. Современные концепции менеджмента.
13. Классическая школа управления.
14. Административная школа менеджмента.
15. Неоклассическая школа менеджмента.
16. Количественная школа менеджмента.
17. Сущность деятельности менеджера

18. Сущность функций менеджера.
19. Уровни управления.
20. Сущность и характерные особенности делового успеха.
21. Общая характеристика методов управления.
22. Экономические методы управления.
23. Социально – психологические методы управления.
24. Административные методы управления.
25. Процесс принятия управленческих решений.
26. Механизм принятия управленческих решений менеджеров компаний
27. Методы и модели поиска управленческих решений.
28. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.

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-6.3»

Генри Форд был великим руководителем. Он представлял собой архетип авторитарного предпринимателя прошлого. Склонный к одиночеству, в высшей мере своевольный, всегда настаивающий на собственном пути, презирающий теории и «бесмысленное» 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 | <p>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</p> |
|---------|--|

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

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

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

Тема 5. Функциональное разделение управленческого труда. Менеджеры в организации

68. Вертикальное и горизонтальное разделение управленческого труда
69. Уровни и звенья управления в иерархической структуре управления
70. Предмет, орудия и продукт труда управленческой деятельности менеджера.
71. Содержание управленческого труда менеджера.
72. Виды управленческого труда
73. Понятия аппарат управления и менеджеры
74. Требования, предъявляемые к менеджеру
75. Управленческие роли менеджера
76. Требования структуризации управления
77. Элементы организационной структуры управления
78. Горизонтальные и вертикальные связи в структуре управления
79. Линейные и функциональные руководители в организационной структуре управления
80. Общая типология организационных структур и их характеристика (линейные, функциональные и смешанные)
81. Линейная организационная структура управления (характеристика, схема, сильные и слабые

стороны)

82. Функциональная организационная структура управления(характеристика,схема,сильные и слабые стороны)

83. Линейно-функциональная организационная структура управления(характеристика,схема,сильные и слабые стороны)

84. Линейно-штабная организационная структура управления(характеристика,схема,сильные и слабые стороны)

85. Матричная структура управления(характеристика,схема,сильные и слабые стороны)

86. Девизиональная организационная структура управления(характеристика,схема,сильные и слабые стороны)

87. Штабная организационная структура управления(характеристика,схема,сильные и слабые стороны)

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

89. Понятие и принципы делегирования полномочий.

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

Тема 6. Управленческие решения

91. Понятие управленческого решения

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

93. Требования,предъявляемые к управленческим решениям.

94. Требования к информации,необходимой для разработки управленческого решения

95. Факторы,влияющие на принятие управленческих решений

96. Понятие управленческой ситуации и ее характеристика

97. Понятие управленческой проблемы и ее диагностика

98. Классификация управленческих ситуаций

99. Классификация управленческих решений по различным признакам

100. Этапы принятия и реализации управленческого решения

101. Ограничения и критерии принятия управленческого решения

102. Порядок оценки и выбора альтернатив при принятии управленческого решения

103. Общая характеристика методов принятия управленческого решения

104. Эвристические методы принятия управленческих решений

105. Количественные методы принятия управленческих решений

106. Коллективные методы принятия управленческих решений

Тема 7. Методы управления в менеджменте

107. Понятие метода управления

108. Общая характеристика административных методов управления

109. Организационное воздействие

110. Распорядительное воздействие

111. Материальная ответственность и взыскания

112. Административная ответственность и взыскания

113. Дисциплинарная ответственность и взыскания

114. Общая характеристика экономических методов управления

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

116. Общая характеристика социально-психологических методов управления

117. Особенности социологических методов управления

118. Особенности психологических методов управления

Тема 8. Коммуникации в менеджменте.

119. Определение коммуникаций и их элементы

120. Коммуникационный процесс и его этапы

121. Односторонние и двухсторонние коммуникации.
122. Нисходящие и восходящие коммуникации
123. Характеристика помех,препятствующих коммуникационному процессу
124. Содержание и требования к информации в коммуникационном процессе
125. Методы и способы преодоления помех в коммуникационном процессе
126. Методы и способы передачи информации в коммуникационном процессе
127. Роль и значение коммуникаций в процессе принятия и реализации управленческих решений

Тема 9. Управление конфликтами.Этика делового общения

128. Понятие делового общения
129. Виды делового общения (вербальное и невербальное)
130. Формы делового общения(деловая беседа,деловые переговоры,дискуссия,полемика,деловое совещание, публичное выступление.деловая переписка)
131. Порядок ведения деловой беседы.
132. Этапы подготовки,ведения и завершения деловых переговоров.
133. Этапы подготовки и ведения делового совещания.
134. Понятие конфликтов
135. Типология конфликтов(внутриличностные,межличностные,между личностью и группой,межгрупповые)
136. Причины и факторы возникновения конфликтов
137. Этапы процесса возникновения и развития конфликта.
138. Методы разрешения конфликтов
139. Варианты разрешения конфликтов для сторон,участвующих в конфликте
140. Последствия неразрешенных конфликтов
141. Задачи и роль менеджера в разрешении конфликтов
142. Положительные и отрицательные стороны конфликтов

Тема 10. Руководство,лидерство и власть в менеджменте

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

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"> 1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение) 2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение) 3. Google Chrome (свободно-распространяемое программное обеспечение) 4. Браузер Спутник (свободно-распространяемое программное обеспечение отечественного производства) 5. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение) 6. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение) |
| Современные профессиональные базы данных | <ol style="list-style-type: none"> 1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства) 2. http://www.garant.ru (ресурсы открытого доступа) |
| Информационные справочные системы | <ol style="list-style-type: none"> 1. https://elibrary.ru - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа) 2. https://www.rsl.ru - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа) 3. https://link.springer.com - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа) 4. https://zbmath.org - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа) |
| Интернет-ресурсы | <ol style="list-style-type: none"> 1. http://window.edu.ru - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" 2. https://openedu.ru - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа) |

| | |
|-------------------------------------|---|
| Материально-техническое обеспечение | 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. |
|-------------------------------------|---|

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 | Климович Л.К. | Основы менеджмента | Республиканский институт профессионального образования (РИПО) | 2018 | учебник | - | http://www.iprbookshop.ru/93391.html | по логину и паролю |
| 9.1.2 | Эриашвили Н.Д. | Основы менеджмента | ЮНИТИ-ДАНА | 2017 | учебник | - | http://www.iprbookshop.ru/71768.html | по логину и паролю |
| 9.1.3 | | | | | | - | http://www.iprbookshop.ru/111002.html | по логину и паролю |
| 9.1.4 | Семенов А.К. Набоков В.И. | Теория менеджмента | Дашков и К | 2019 | учебник | - | http://www.iprbookshop.ru/85575.html | по логину и паролю |
| 9.2 Дополнительная литература | | | | | | | | |
| 9.2.1 | Макрусев В.В. Бойкова М.В. Колобова И.Н. Любкина Е.О. | Основы менеджмента | Российская таможенная академия | 2017 | учебно-методическое пособие | - | http://www.iprbookshop.ru/84857.html | по логину и паролю |
| 9.2.2 | Егорова Т.И. | Основы менеджмента | Институт компьютерных исследований | 2019 | учебное пособие | - | http://www.iprbookshop.ru/91975.html | по логину и паролю |
| 9.2.3 | Воронин А.Ю. Сересева О.В. Чурина Л.И. | Основы менеджмента | Новосибирский государственный технический университет | 2018 | учебное пособие | - | http://www.iprbookshop.ru/91292.html | по логину и паролю |
| 9.2.4 | Блинова Т.А. | Теория управления | МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ | 2019 | учебно-методическое пособие | - | http://www.iprbookshop.ru/95536.html | по логину и паролю |
| 9.2.5 | Батурин В.К. | Общая теория управления | ЮНИТИ-ДАНА | 2017 | учебное пособие | - | http://www.iprbookshop.ru/71030.html | 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 (<http://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.

Год начала подготовки студентов - 2021