


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Кафедра управления и предпринимательства

УТВЕРЖДАЮ  
Декан экономического факультета

  
\_\_\_\_\_ Д.Ю.Брюханов

«12» мая 2021 г.

**Рабочая программа дисциплины  
«Менеджмент»**

Направление подготовки  
38.03.01 Экономика

Направленность (профиль)  
«Национальные и международные финансы»

Квалификация выпускника  
Бакалавр

Форма обучения  
очная

Программа рассмотрена  
на заседании кафедры  
от «12» мая 2021 г., протокол №9

Программа одобрена НМК  
экономического факультета  
протокол №6 от «12» мая 2021 г.

Ярославль

## 1. Цели освоения дисциплины

Целями преподавания дисциплины «Менеджмент» являются:

- освоение знаний и развитие профессиональной компетенции в области управления организацией;
- формирование научно-обоснованных представлений о целях, задачах, общих подходах, принципах и функциях управления в социально-экономических системах;
- изучение структуры, характеристик, нормативно-правовых основ функционирования организации как объекта управления;
- освоение методов принятия, анализа и оценки эффективности управленческих решений в различных по содержанию и проблематике ситуациях.

## 2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата

Дисциплина «Менеджмент» относится к базовой части Блока 1. Она основывается на знаниях, умениях и навыках в области экономической теории, микроэкономики, социологии и психологии. Компетенции, сформированные при освоении дисциплины «Менеджмент», необходимы при принятии организационно-управленческих решений в различных по содержанию ситуациях профессиональной деятельности.

## 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП бакалавриата

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих элементов компетенций в соответствии с ФГОС ВО, ОП ВО и приобретения следующих знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

Код компетенции	Формулировка компетенции	Перечень планируемых результатов обучения
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>		
ОПК-4	способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- теоретические основы управления;</li><li>- системный, процессный и ситуационный подходы к управлению;</li><li>- различия и особенности организационных культур;</li><li>- методы выработки управленческих решений;</li><li>- показатели и критерии эффективности управления;</li><li>- принципы качественного управления;</li><li>- современные концепции управления;</li></ul> <b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- определять воздействие на систему управления факторов внутренней и внешней среды;</li><li>- осуществлять практическую реализацию управленческих решений;</li><li>- оптимизировать организационную структуру управления;</li><li>- выбирать методы принятия решений в конкретных ситуациях;</li></ul> <b>Владеть навыками:</b>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– разработки и принятия управленческих решений в различных ситуациях;</li> <li>– мотивации с использованием экономических, административных и социально-психологических методов.</li> </ul>
--	--	--

#### 4. Объем, структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 академических часа.

Очная форма

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Формы текущего контроля успеваемости
			Контактная работа						Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационные испытания	самостоятельная работа	
1	Введение. Теоретико-методологические основы управления	4	4	4		1		6	Тест Задание
2	Функции менеджмента и роль менеджера	4	2	4				4	Устный опрос
3	Теория организации	4	6	4		1		8	Работа в малых группах
4	Организационное поведение	4	4	2		1		6	Тест
5	Лидерство. Стили управления	4	2	3				6	Устный опрос
6	Управленческие решения	4	2	3				6	Устный опрос
7	Методы анализа и оценки эффективности управления организацией Менеджмент качества.	4	4	4		1		6	Работа в малых группах
8	Современные концепции управления	4	4	2		1		7	Тест
						2	0,5	33,5	Экзамен
	<b>Всего</b>	<b>144 ч.</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>0,5</b>	<b>82,5</b>	

#### Содержание разделов дисциплины:

##### Тема 1. Введение. Теоретико-методологические основы управления

Управление в человеческой деятельности. Природа управления и исторические тенденции его развития. Эволюция управленческой мысли. Менеджмент как тип управления. Школы менеджмента. Национальные особенности менеджмента. Методологические основы менеджмента. Общая теория управления. Контур управления. Управленческое воздействие. Системный и ситуационный подходы к управлению. Процессный подход к управлению. Общий и специальный менеджмент.

## **Тема 2. Функции менеджмента и роль менеджера**

Менеджмент и менеджеры. Цели и целеполагание. Дерево целей. Понятие эффективного управления. Принципы управления и функции менеджмента. Планирование. Организация. Мотивация. Контроль. Компетенции менеджера. Личная эффективность менеджера.

## **Тема 3. Теория организации**

Организация как объект управления. Понятие организации. Роль организаций. Организации и общество. Виды организаций. Цели деятельности организаций. Заинтересованные стороны. Ресурсы. Политика организации. Процедуры и правила. Организация как система. Открытые и закрытые системы, их характеристики. Внешняя и внутренняя среда организации. Внешние связи организации. Организационное взаимодействие. Жизненный цикл организаций. Формы интеграции организаций. Сетевые организации. Виртуальные организации. Обучающиеся организации. Организационная структура. Уровни управления. Коммуникации в организации. Виды коммуникаций. Виды и характеристики организационных структур управления. Организационная культура. Понятие и сущность организационной культуры. Уровни организационной культуры. Признаки, свойства и материальные проявления организационной культуры. Принципы формирования и типы организационных культур. Нормативно-правовые основы деятельности организаций в РФ

## **Тема 4. Организационное поведение.**

Понятие и сущность организационного поведения. Отношения в организации, типы отношений. Эффективное поведение. Этика менеджмента. Личность и организация. Индивид, личность, субъект и индивидуальность. Поведение личности и факторы, его определяющие. Восприятие и атрибуция. Ценности и установки. Субъективизм. Мотивация. Теории мотивации. Способности и компетенции. Взаимодействие организации и личности. Организация и группа. Типы групп. Причины формирования групп. Групповая динамика. Ролевая структура. Групповое поведение. Взаимодействие группы и организации. Управление группами. Формирование команд.

## **Тема 5. Лидерство. Стили управления**

Лидерство как функция менеджмента. Лидер и менеджер: общее и различия. Основные теории лидерства, типологии лидерства. Делегирование и полномочия. Стили управления. Модель Блэйка-Мутона. РАЕІ – классификация. Принципы и образы идеального лидера. Этика лидера. Власть и влияние. Источники власти. Понятие о лидерских способностях. Задатки как природная предпосылка способностей. Способности лидера и эффективность деятельности руководителя. Условия развития лидерских способностей.

## **Тема 6. Управленческие решения**

Понятие управленческого решения. Типология управленческих решений. Модели, методы и организация процесса разработки управленческого решения. Целевая ориентация управленческих решений. Анализ альтернатив. Риск и неопределенность. Эффективность решений. Контроль реализации управленческих решений. Ответственность менеджера.

## **Тема 7. Методы анализа и оценки эффективности управления организацией. Менеджмент качества.**

Конечные результаты деятельности организации. Затраты на управление. Понятие результативности и эффективности организаций. Показатели и критерии результативности и эффективности. Рациональность организационной структуры. Понятие и нормы управляемости. Содержание и организация процесса управления. Понятие качественного управления.

## **Тема 8. Современные концепции управления**

Технологии и инструменты менеджмента. Проектный подход и проектная деятельность. Бенчмаркинг. Аутсорсинг. Современные бизнес-концепции. Международные стандарты управления.

### **5. Образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

В процессе обучения используются следующие образовательные технологии:

**Академическая лекция** – последовательное изложение материала преподавателем, рассмотрение теоретических и методологических вопросов дисциплины в логически выдержанной форме. В процессе лекции преподаватель стимулирует студентов к участию в обсуждении вопросов и высказыванию собственной точки зрения обсуждаемой проблематики. Цели и требования к академической лекции: современный научный уровень, информативность, системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, дача методических рекомендаций студентам для дальнейшего изучения курса.

**Практическое (семинарское) занятие** – занятие, посвященное практической отработке у студентов конкретных умений и навыков при изучении дисциплины, закреплению полученных на лекции знаний и оценке результатов обучения в процессе текущего контроля.

На первом практическом занятии в вводной части дается первое целостное представление о дисциплине. Студенты знакомятся с назначением и задачами дисциплины, её ролью и местом в образовательной программе. При этом озвучиваются методические и организационные особенности работы в рамках данной дисциплины, а также дается анализ рекомендуемой учебно-методической литературы. Продолжительность вводной части составляет не более 10-15 минут.

При проведении практических занятий используются такие инновационные методы обучения, как диалог-собеседование, коллективное обсуждение тематических вопросов, разбор практических ситуаций, нормативных документов, теоретических и методических аспектов по темам дисциплины. Обсуждение и оценка правильности выполненных различного типа заданий, указанных в фонде оценочных средств рабочей программы, производится коллективно студентами под руководством преподавателя.

**Консультации** – групповые занятия, являющиеся одной из форм контроля самостоятельной работы студентов в течение семестра. На консультациях по инициативе студентов рассматриваются и обсуждаются различные вопросы тематики дисциплины, которые возникают у них в процессе самостоятельной работы.

### **6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используется:

- 1) программное обеспечение:
  - операционная система Windows;
  - программы MicrosoftOffice;
- 2) информационные справочные системы, в т.ч. профессиональные базы данных:
  - справочная правовая система ГАРАНТ;
  - справочная правовая система КонсультантПлюс.

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

### **а) основная литература**

1. Менеджмент : учебник для бакалавров / Е. В. Песоцкая, О. В. Русецкая, Л. А. Трофимова, В. В. Трофимов; под ред. А. Н. Петрова. - 2-е изд., испр. и доп., М., Юрайт, 2012.

2. Веснин В.Р. Менеджмент: учебник. – 4 изд. - Москва, Проспект, 2017. – 616 с. <http://ebs.prospekt.org/book/23834/page/1> (ЭБС Проспект).

### **б) дополнительная литература**

1. Веснин В.Р. Менеджмент в схемах и определениях: учебное пособие, - Москва, Проспект, 2015. – 120 с. <http://ebs.prospekt.org/book/23277/page/1> (ЭБС Проспект)

2. Мескон М. Основы менеджмента: учебник для вузов. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ - М.: Дело, 2006. - 719 с.

### **в) Интернет-ресурсы**

1. Электронный каталог Научной библиотеки ЯрГУ ([https://www.lib.uniya.ac.ru/opac/bk\\_cat\\_find.php](https://www.lib.uniya.ac.ru/opac/bk_cat_find.php)).

2. Электронная библиотечная система (ЭБС) издательства «Юрайт» (<https://urait.ru>).

3. Электронная библиотечная система (ЭБС) издательства «Проспект» (<http://ebs.prospekt.org/>).

4. Научная электронная библиотека (НЭБ) (<http://elibrary.ru>)

5. Электронная версия журнала «Современные технологии управления» [Сайт] <http://sovman.ru>

6. Электронный университет Moodle ЯрГУ [Сайт] <http://moodle.uniya.ac.ru>

7. Корпоративный менеджмент. Библиотека управления. [Сайт] <http://www.cfin.ru/rubricator.shtml>

8. Федеральный образовательный портал ЭСМ <http://ecsocman.hse.ru>

## **8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа;
- учебные аудитории для проведения практических занятий (семинаров);
- учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций;
- учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания технических средств обучения.

Специальные помещения укомплектованы средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, хранящиеся на электронных носителях и обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплин.

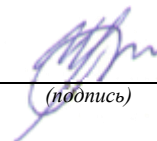
Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Число посадочных мест в лекционной аудитории больше либо равно списочному составу потока, а в аудитории для практических занятий (семинаров) – списочному составу группы обучающихся.

Автор:

Профессор кафедры управления  
предпринимательства, докт. экон. наук, доцент

и



(подпись)

И.Л. Рудая

**Приложение №1 к рабочей программе дисциплины  
«Менеджмент»**

**Фонд оценочных средств  
для проведения текущей и промежуточной аттестации студентов  
по дисциплине**

**1. Типовые контрольные задания или иные материалы,  
необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности,  
характеризующих этапы формирования компетенций**

**1.1 Контрольные задания и иные материалы,  
используемые в процессе текущей аттестации**

**Тема 1. Введение. Теоретико-методологические основы управления**

**Задание** (для очной формы обучения)

Отметить, для какой из отдельных школ в менеджменте характерны данные положения

Подходы к менеджменту на основе выделения различных школ:	научного менеджмента	административная (классическая)	человеческих отношений	науки о поведении	количественных методов
1. Установление норм производства, дополнительная оплата работы, выполненной сверх нормы.					
2. Усовершенствование ручного труда, исключение ненужных операций					
3. Люди более отзывчивы к социальному влиянию группы, чем к побуждениям и мерам контроля со стороны администрации					
4. Наблюдения, замеры, научная логика и анализ должны быть использованы для повышения эффективности труда					
5. Разделение труда - выделение управления в отдельную функцию					
6. Деятельность менеджера имеет две главные функции - экономическую (максимизация прибыли) и социальную (создание и стабилизация эффективно работающих коллективов)					
7. Отбор работников, физически и интеллектуально соответствующих данной работе					
8. Менеджмент - самостоятельная область научных исследований					
9. Управленческие навыки приобретаются с опытом, методом "проб и ошибок"					
10. Развитие средств и методики изучения взаимодействия формальной и неформальной организации					
11. Научные принципы применимы в любой сфере человеческой деятельности					



12. Менеджмент должен способствовать сближению интересов рабочих и администрации для достижения целей предприятия					
13. Основным критерий эффективности труда состоит в снижении себестоимости продукции					
14. Количественные характеристики позволяют более точно описать организацию и процессы, происходящие в ней					
15. Повышение эффективности организации за счет повышения ее человеческих ресурсов					
16. Труд рабочих осуществляется в общих рамках, определяемых администрацией					
17. Неформальные отношения в организации оказывают непосредственное влияние на экономические показатели					
18. Труд - индивидуальная деятельность, воздействие трудового коллектива на рабочего носит деструктивный характер и делает труд менее продуктивным					
19. Зарботная плата - единственный стимул и мотив повышения производительности труда					
20. Модель - форма представления реальности, облегчающая ее восприятие					
21. Из управленческой практики должны быть выделены определенные законы, управление призвано приобрести тот же статус, что и инженерное дело					
22. Следование организации универсальным принципам управления неизбежно приводит к успеху					
23. Методы научного исследования применимы к операционным проблемам организации					
24. Политика, условия и методы промышленности должны способствовать общественному благосостоянию					
25. Математика, статистика, инженерные науки должны быть использованы в теории управления организацией					
26. Менеджмент должен проявлять инициативу в возвышении этических стандартов и концепции социальной справедливости					
27. Эффективность организации достигается за счет совершенствования как материального, так и человеческого компонентов					
28. В отношении между трудом и капиталом должен быть установлен строгий дух справедливости					
29. Власть и ответственность взаимосвязаны					
30. Словесные описательные характеристики в науке управления должны быть заменены моделями, символами и количественными значениями					
31. Гармония между членами персонала (корпоративный дух) составляет огромную силу организации					
32. Бюрократический тип организации, с технической точки зрения, способен достигнуть высшей эффективности по сравнению с другими системами администрации					
33. Каждая промышленная организация представляет собой социальную систему, существует особый социальный фактор индустрии					
34. Люди мотивируются в основном социальными потребностями и ощущают свою индивидуальность благодаря своим отношениям с другими людьми					

## Тест (для очной формы обучения)

1. *Управлением можно назвать:*
  - особый вид профессиональной деятельности человека, который появился в ходе развития общественного производства
  - деятельность по целевому изменению траектории движения управляемого объекта
  - процесс разработки и реализации управленческих решений
2. *Целенаправленное воздействие, согласующее совместную деятельность работающих в ней сотрудников для достижения поставленных перед организацией целей называется:*
  - управление организацией
  - менеджмент
  - управление коллективом
  - координация
  - планирование
  - нет правильного ответа
3. *Использование руководителем рекомендаций, советов, предостережений означает:*
  - планирование
  - организация
  - формальное воздействие
  - неформальное воздействие
  - нет правильного ответа
4. *Часть социально-экономической системы, на которую направлено управленческое воздействие называется:*
  - объект управления
  - субъект управления
  - система управления
  - менеджмент
  - нет правильного ответа
5. *Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:*
  - возможностям организации;
  - ценности сотрудника;
  - ожиданиям сотрудника;
  - среднеотраслевому уровню;
  - вознаграждению за предыдущую работу.
6. *Какая из теорий мотивации включает в себя следующие переменные: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения?*
  - теория ожидания;
  - модель Портера-Лоулера;
  - теория справедливости Адамса;
  - теория ERG Альдерфера;
  - теория А.Маслоу.
7. *К добровольным социальным льготам относятся*
  - обязательное медицинское страхование;

- оплата больничных листов;
- обязательное пенсионное страхование;
- оплата питания;
- все перечисленные льготы являются добровольными.

8. *Какая группа потребностей является вторичной в иерархии А.Маслоу?*

- в самовыражении, самоопределении;
- в общественном признании;
- в безопасности;
- физиологические;
- социальные.

9. *В чем заключается цель стимулирования персонала?*

- побудить человека избегать конфликтов;
- побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- побудить человека не превышать своих полномочий;
- внушить человеку чувство собственного достоинства;
- обеспечить человеку достойный уровень жизни.

10. *Процессуальные теории мотивации изучают*

- содержание потребностей и мотивов человека;
- факторы, влияющие на формирование потребностей;
- взаимосвязь поведения и его ожидаемых результатов;
- основные способы принуждения к труду;
- влияние психологических особенностей человека на мотивации.

11. *Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?*

- интересная работа;
- продвижение по службе;
- уровень заработной платы;
- стаж работы;
- условия труда.

12. *Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:*

- постоянному увеличению эффективности его работы;
- временному увеличению эффективности его работы;
- постоянному уменьшению эффективности его работы;
- временному уменьшению эффективности его работы;
- снижению мотивации работника.

13. *Свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов – это:*

- стимулы;
- мотивационная деятельность;
- потребности;
- цели.

14. *Основными формами оплаты труда являются:*

- повременная и сдельная;

- заработная плата и прибыль;
- тарификация и индексация;
- фиксированная и плавающая;
- окладная и тарифная.

15. К процессуальным теориям мотивации относится:

- теория двух факторов Герцберга;
- теория ожиданий;
- теория ERG Альдерфера;
- теория А.Маслоу;
- теория А.Файоля.

## **Тема 2. Функции менеджмента и роль менеджера**

**Вопросы к устному опросу** (для очной формы обучения)

1. Природа управления и исторические тенденции его развития.
2. Развитие взглядов на природу управления. Сущность управления.
3. Сущность теории научного менеджмента. Взгляды Ф.У. Тейлора на природу управления.
4. Принципы менеджмента А.Файоля. Современные принципы управления.
5. Вклад М.Вебера в становление менеджмента. Основные положения административной школы управления.
6. Сущность процессного подхода в менеджменте.
7. Системный подход в менеджменте. Организация как открытая система.
8. Ситуационный подход в менеджменте. Ситуационные переменные.
9. Внутренняя и внешняя среда организации.
10. Внутренние переменные. Взаимосвязанность внутренних переменных.
11. Зависимость организации от внешней среды. Характеристики внешней среды.
12. Методологические основы менеджмента.
13. Инфраструктура менеджмента.
14. Принципы менеджмента.
15. Современные принципы управления.

## **Тема 3. Теория организации**

**Работа в малых группах**

Задание для работы в малых группах:

Какие параметры (переменные) характеризуют организацию? Представьте структурную схему (интеллект-карту), отражающую взаимосвязь этих параметров.

Результат выполнения задания представьте в виде файла, прикрепив к ответу группы.

## **Тема 4. Организационное поведение**

**Тест** (для очной формы обучения)

1. *Человек ленив, старается избегать работы. Людей нужно принуждать к труду – это:*

- теория «Х»;
- теория «Y»;
- теория «Z»;
- теория ожиданий;

- теория справедливости
2. *Содержательные теории мотивации основываются на:*
    - представлении о справедливости вознаграждения;
    - анализе процесса выполнения работы;
    - концепции потребностей работника;
    - идее об удовлетворенности трудом;
    - оценке соотношения усилий и получаемого результата.
  3. *Сила мотива определяется:*
    - степенью актуальности той или иной потребности для работника;
    - направленностью потребности;
    - степенью уверенности в собственных силах;
    - характером человека;
    - степенью изменчивости потребностей.
  4. *Сдельная форма оплаты труда используется в случаях, когда:*
    - цикл работы слишком длинный;
    - в работе постоянно происходят изменения;
    - процесс производства не контролируется человеком;
    - работу можно легко измерить и она увязана с конкретными исполнителями;
    - работу сложно измерить и она не увязана с конкретными исполнителями.
  5. *При сообщении о необходимости уменьшения размеров вознаграждения желательно*
    - проявить жесткость, чтобы отсечь ненужные возражения;
    - честно объяснить причины принимаемых мер;
    - пообещать компенсацию в дальнейшем, даже если знаете, что для этого не будет средств, чтобы настроить сотрудников на работу;
    - внушить работнику, что большего он не заслуживает;
    - подчиненным ничего объяснять не следует.
  6. *Под термином "мотивация" понимают:*
    - поведение человека, направленное на достижение определенной цели;
    - совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека;
    - выбираемые человеком цели и средства их достижения;
    - реакция человека на любые психологические воздействия;
    - смысл трудовой деятельности.
  7. *Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами:*
    - моральным и материальным поощрением;
    - угрозой увольнения и снижения заработной платы;
    - убеждением и участием;
    - администрированием и приказами;
    - манипулированием и просьбами.
  8. *Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа*
    - предъявляющая завышенные требования к возможностям работника;
    - требующая от сотрудника значительных усилий;
    - не требующая от сотрудника значительных усилий;
    - не оплачиваемая в полном объеме;
    - оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа.

9. *Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:*
- в уважении;
  - в самореализации;
  - в безопасности;
  - в стремлении к власти;
  - в стремлении к независимости.
10. *Выберите правильный ответ:*
- «менеджмент» и «управление» - это синонимы
  - «управление» - более широкое понятие, чем «менеджмент»
  - «менеджмент» - более широкое понятие, чем «управление»
11. *Базовые принципы организации производства – это:*
- централизация и децентрализация
  - единоначалие и коллегиальность
  - разделение труда, специализация и кооперация
  - планирование, организация, мотивация и контроль
12. *Положение о том, что управление должно основываться на научных принципах, осуществляться посредством специально разработанных методов и мероприятий в целях повышения производительности и эффективности, было положено в основу школы менеджмента:*
- школы научного менеджмента
  - школы науки о поведении
  - школы количественных методов
13. *Бихевиоризм – это основа школы менеджмента:*
- школы научного менеджмента
  - школы науки о поведении
  - классической административной школы
  - школы количественных методов
14. *Основоположителем общей теории систем и системного подхода считается:*
- Фредерик Уинслоу Тейлор
  - Карл Людвик фон Бергаланфи
  - Генри Форд
  - Норберт Винер
  - Карл Маркс
15. *Подходы и закономерности менеджмента как науки об управлении социально-экономическими системами применимы:*
- только к организациям, функционирующим в условиях рыночной конкуренции
  - к коммерческим организациям
  - к любым организациям
16. *Управленческое решение в контуре управления – это реализация:*
- прямой связи
  - обратной связи
  - прямой и обратной связи

## **Тема 5. Лидерство. Стили управления**

### **Вопросы к устному опросу (для очной формы обучения)**

1. Функции менеджмента как вида деятельности, их состав и природа.
2. Общая теория управления. Закономерности управления различными системами.
3. Модели организации. Различия в подходах к построению модели организации.
4. Цели и система управления организацией.
5. Социофакторы и этика менеджмента.
6. Планирование как функция менеджмента.
7. Структура организации. Типы организационных структур.
8. Централизованные и децентрализованные организации.
9. Понятие мотивации. Мотивация как функция менеджмента.
10. Иерархия потребностей по А.Маслоу. Использование теории А.Маслоу в управлении.
11. Теория потребностей Д.МакКлелланда.
12. Двухфакторная теория Ф.Герцберга, ее применимость в практике управления.
13. Теория ожидания и теория справедливости.
14. Комплексная процессуальная теория мотивации.
15. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента.
16. Делегирование, ответственность и полномочия.
17. Мотивация деятельности в менеджменте.
18. Мотивация и стимулирование.
19. Сущность и смысл контроля. Контроль как функция менеджмента.

## **Тема 6. Управленческие решения**

### **Вопросы к устному опросу (для очной формы обучения)**

1. Коммуникации. Система коммуникаций в менеджменте.
2. Роль информации в управлении.
3. Динамика групп и лидерство в системе менеджмента.
4. Руководство: власть и партнерство
5. Принятие решений. Модели и методы принятия решений.
6. Конфликты в менеджменте. Управление конфликтами.
7. Корпоративная культура и организационное поведение.
8. Стил менеджмента и имидж (образ) менеджера.
9. Факторы эффективности менеджера. Повышение эффективности менеджмента.
10. Опыт менеджмента за рубежом, возможности его использования в России.
11. Разнообразие моделей менеджмента: американский, японский, европейский.
12. Влияние национально-исторических факторов на развитие менеджмента; развитие управления в России.

## **Тема 7. Методы анализа и оценки эффективности управления организацией. Менеджмент качества.**

### **Работа в малых группах**

Задание для работы в малых группах:

Какие параметры (переменные) характеризуют менеджмент качества (по направлениям)? Представьте структурную схему (интеллект-карту), отражающую взаимосвязь параметров менеджмента качества по конкретному направлению.

Результат выполнения задания представьте в виде файла, прикрепив к ответу группы.

## **Тема 8. Современные концепции управления**

## Тест

1. Принцип управления, основанный на разработке стандартов и их применении, был впервые обоснован:

- Ф. Тейлором
- А.Файолем
- Э. Демингом
- Э.Мэйо

2. Вопросы делегирования полномочий на основе принципа децентрализации управления решаются на этапе:

- планирования деятельности
- организации деятельности
- контроля результатов деятельности

3. Материальное стимулирование как метод управления относится к категории:

- экономических методов управления
- административно-правовых методов управления
- социально-психологических методов управления

4. Приказ – это:

- метод организационного воздействия
- метод дисциплинарного воздействия
- метод распорядительного воздействия

5. Экономическая сущность организации – это:

- получение прибыли
- реализация целей организации через достижение личностных целей персонала
- удовлетворение потребности общества в продукции и услугах

6. Современный менеджмент рассматривает организации:

- как открытые системы, находящиеся во взаимодействии с внешней средой
- как закрытые системы, нацеленные на достижение внутренней эффективности
- оба утверждения верны

7. В соответствии с процессным подходом к управлению деятельностью, ресурсы процесса – это:

- элементы входа процесса
- элементы выхода процесса
- показатели процесса
- элементы, не подлежащие изменению в процессе

8. В соответствии с системным подходом к управлению деятельностью организации, сложность системы определяется:

- количеством внешних связей системы
- количеством элементов системы
- размером системы
- количеством целей системы

9. Какие цели организации устанавливаются на долгосрочный период:

- оперативные



- стратегические
- тактические

10. Миссия как основная общая цель организации, отражающая причину ее существования, имеет:

- внешнюю направленность
- внутреннюю направленность

11. Достижение повторяющихся (постоянных) целей отражает:

- отсутствие цели развития организации
- стабильность отдельных направлений деятельности организации
- тот факт, что эти цели не были достигнуты в предыдущем периоде деятельности организации

12. Сокращение издержек и удержание стабильного положения на рынке – это возможные цели деятельности, характерные

- для стадии роста жизненного цикла организации
- для стадии зрелости жизненного цикла организации
- для стадии завершения жизненного цикла организации

13. Технология производства – это фактор:

- внешней среды организации
- внутренней среды организации

14. Ситуационный подход в современном менеджменте характеризуется:

- изменением цели управления в зависимости от ситуации
- изменением методов управления в зависимости от ситуации
- оба утверждения верны

15. Потребители и поставщики организации могут рассматриваться как факторы:

- внешней среды косвенного воздействия
- внешней среды прямого воздействия

16. Иерархия управления отражает:

- разделение элементов управления по горизонтали
- разделение элементов управления по вертикали
- разделение элементов управления по горизонтали и по вертикали

17. Кооперационные связи в организационной структуре управления - это:

- связи, отражающие административное подчинение
- связи без прямого административного подчинения
- межфункциональные связи

18. Принцип скалярной цепи как основополагающий принцип управления в организационной структуре управления реализуют:

- линейные связи
- функциональные связи

19. Первичным элементом организационной структуры управления является:

- служебная должность
- отдел (подразделение)
- уровень управления

20. *Бюрократическая организационная структура характеризуется:*

- четким разделением труда, что приводит к появлению высококвалифицированных специалистов в каждой должности
- высокой зависимостью принимаемых решений от личности менеджера
- отсутствием формальных квалификационных требований при найме на работу

21. *Норма управляемости – это:*

- диапазон контроля сферы управления
- предел количества подчиненных у одного менеджера
- количество уровней управления в структуре

22. *Увеличение нормы управляемости в структуре управления приводит:*

- к увеличению количества уровней управления
- к снижению количества уровней управления
- к перегрузкам менеджеров

23. *Матричная организационная структура характеризуется:*

- высокой степенью формализации процессов управления
- высокой степенью координации деятельности под управлением одного человека
- возможностью гибкого перераспределения персонала в зависимости от решаемых задач

24. *Линейно-функциональная структура управления наглядно отражает:*

- специализацию подразделений
- иерархию управления
- региональную структуру организации

25. *Максимально гибкие органические типы организационных структур управления наиболее приспособлены:*

- к условиям стабильной внешней среды
- к условиям быстро меняющейся внешней среды
- к условиям прогнозируемой внешней среды

26. *Консорциум – это форма интеграции организаций, характеризующаяся:*

- единой технологической или сбытовой цепочкой
- согласованностью целей деятельности при независимости активов и систем управления
- взаимозависимостью активов

27. *Картель – это:*

- монополистическое объединение
- корпоративное объединение

28. *Основная цель интеграции организаций:*

- приобретение и укрепление конкурентных преимуществ
- обеспечение контроля деятельности
- доступ к источникам инвестиций

29. *Выберите неверное положение:*

- организационная культура осознанно или неосознанно принимается членами организации

- организационная культура целиком отражена во внутренней нормативной документации организации
- организационная культура является выражением индивидуальности организации

*30. Поведение человека, обусловленное реакцией на управленческое воздействие, называется:*

- функциональным
- экономическим
- организационным
- адаптационным

*31. Внутриорганизационные отношения, основанные на горизонтальных связях и компетенции исполнителей в отсутствие формальной иерархии, называются:*

- корпоративными
- индивидуалистическими
- партисипативными
- эдхократическими

*32. Устойчивые характеристики личности, определяющие выбор и принятие решений по поводу поведения человека, - это:*

- ценности
- критериальная основа
- восприятие
- мотивация

*33. Подход к принятию этически сложных решений, предполагающий, что морально-приемлемыми являются действия человека, которые идут ему на пользу в долгосрочной перспективе, называется:*

- утилитаристский
- индивидуалистический
- морально-правовой

### **Критерии оценки форм текущего контроля**

#### **Критерии оценки теста**

Тест – инструмент оценивания уровня знаний студентов, состоящий из системы тестовых заданий, стандартизированной процедуры проведения, обработки и анализа результатов.

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа студента на более чем 85 % тестовых заданий.

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа студента на 71-85 % тестовых заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа на 56-70 % тестовых заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа на 55 % тестовых заданий и менее.

#### **Критерии оценки тестирования в режиме самоконтроля**

Тестирование в режиме самоконтроля подразумевает самостоятельное изучение соответствующего материала темы и нахождение правильного ответа на заранее предложенные вопросы с последующим изложением обоснованных ответов на них во время консультаций с преподавателем.

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа студента на более чем 85 % тестовых заданий.

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа студента на 71-85 % тестовых заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа на 56-70 % тестовых заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа на 55 % тестовых заданий и менее.

### **Критерии оценки ответов на устные вопросы**

Опрос – метод контроля знаний, заключающийся в осуществлении взаимодействия между преподавателем и студентом посредством получения от студента ответов на заранее сформулированные вопросы.

Оценка «отлично» выставляется за полный ответ на поставленный вопрос с включением в содержание ответа лекции, материалов учебников, дополнительной литературы без наводящих вопросов.

Оценка «хорошо» выставляется за полный ответ на поставленный в опрос в объеме лекции с включением в содержание ответа материалов учебников с четкими ответами на наводящие вопросы преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется за ответ, в котором озвучено более половины требуемого материала, с положительным ответом на большую часть наводящих вопросов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется за ответ, в котором озвучено менее половины требуемого материала или не озвучено главное в содержании вопроса с отрицательными ответами на наводящие вопросы или студент отказался от ответа без предварительного объяснения уважительных причин.

### **Критерии оценки вопросов для самостоятельного изучения**

Вопросы для самостоятельного изучения (для студентов заочной формы обучения) – метод контроля знаний, заключающийся в предварительном изучении заранее сформулированных вопросов по темам дисциплины с последующим письменным ответом, представленным преподавателю во время индивидуальных или групповых консультаций.

Оценка «отлично» выставляется, если письменные ответы на вопросы даны в полном объеме и на высоком теоретическом уровне, изложение материала логичное, аргументированное, с опорой на первоисточник. Как правило, отличная оценка выставляется студентам, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, знающим точки зрения различных авторов и умеющим их анализировать.

Оценка «хорошо» выставляется, если письменные ответы на вопросы содержат неприципиальные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если в ответах были допущены отдельные принципиальные ошибки, выявлен невысокий уровень владения материалом.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если ответы не соответствуют параметрам, приведенным выше. Такой оценки заслуживают письменные ответы студентов, носящие не систематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов.

### **Критерии оценки задания по шкале зачтено / не зачтено**

Оценка «зачтено» - задание выполнено без существенных ошибок.

Оценка «не зачтено» - задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками

### **Критерии оценки работы в малой группе по шкале зачтено / не зачтено**

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он принимает активное участие в обсуждении вопросов, вынесенных для работы в малой группе, делает отсылки к авторам, приводит примеры, высказывает собственную позицию, аргументируя ее, хорошо владеет материалом по обсуждаемой теме;

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он не принимает участия в обсуждении вопросов, вынесенных для работы в малой группе, или принимает участие с неудовлетворительным соответствиям критериям.

## **1.2 Список вопросов и (или) заданий для проведения промежуточной аттестации**

### **Список вопросов для подготовки к экзамену**

1. Понятие управления и характер управленческих отношений.
2. Исторические аспекты формирования современного менеджмента как науки. Взаимосвязь науки об управлении с другими науками.
3. Развитие взглядов на природу управления. Сущность управления.
4. Условия и факторы возникновения менеджмента.
5. Методологические основы менеджмента.
6. Эволюция менеджмента: подход с точки зрения выделения различных школ.
7. Сущность теории научного менеджмента. Взгляды Ф.У. Тейлора на природу управления.
8. Принципы менеджмента А.Файоля. Современные принципы управления.
9. Вклад М.Вебера в становление менеджмента. Основные положения административной школы управления.
10. Школа человеческих отношений и школа поведенческих наук, их сущность и значение.
11. Количественный подход в управлении, исследование операций и модели.
12. Сущность процессного подхода в менеджменте.
13. Системный подход в менеджменте. Организация как открытая система.
14. Ситуационный подход в менеджменте. Ситуационные переменные.
15. Общая теория управления.
16. Закономерности управления различными системами.
17. Управление социально-экономическими системами (организациями).
18. Организация. Характеристики организаций. Цели организации.
19. Внутренняя и внешняя среда организации.
20. Внутренние переменные. Взаимосвязанность внутренних переменных.
21. Зависимость организации от внешней среды. Характеристики внешней среды.
22. Роль информации в процессах управления.
23. Природа и состав функций менеджмента.
24. Инфраструктура менеджмента.
25. Социофакторы и этика менеджмента.
26. Интеграционные процессы в системе менеджмента.
27. Понятие управленческого решения. Моделирование ситуаций и разработка решений.
28. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента.
29. Формы организации системы менеджмента.
30. Ответственность и этика менеджмента.
31. Планирование как функция менеджмента. Концепция стратегического менеджмента.
32. Разработка целей организации.
33. Оценка и анализ внутренней среды организации.

34. Оценка и анализ внешней среды организации.
35. Выбор стратегических альтернатив.
36. Основные компоненты формального планирования.
37. Управление по целям. Эффективность программ УПЦ.
38. Делегирование, ответственность и полномочия.
39. Структура организации. Типы организационных структур.
40. Централизованные и децентрализованные организации.
41. Понятие мотивации. Мотивация как функция менеджмента.
42. Иерархия потребностей по А.Маслоу. Использование теории А.Маслоу в управлении.
43. Теория потребностей Д.МакКлелланда.
44. Двухфакторная теория Ф.Герцберга, ее применимость в практике управления.
45. Теория ожидания и теория справедливости.
46. Комплексная процессуальная теория мотивации.
47. Сущность и смысл контроля. Контроль как функция менеджмента.
48. Поведенческие аспекты контроля.
49. Характеристики эффективного контроля.
50. Сущность и процессы коммуникации.
51. Межличностные и организационные коммуникации.
52. Принятие решений. Модели принятия решений.
53. Методы принятия решений. Методы прогнозирования.
54. Риск и решение. Риск-менеджмент.
55. Факторы неопределенности.
56. Власть и влияние.
57. Влияние путем убеждения и через участие в управлении.
58. Лидерство. Теории лидерства.
59. Стресс. Организационные и личностные факторы. Управление стрессовой ситуацией.
60. Управление человеческими ресурсами.
61. Управление и конкурентоспособность. Современные концепции управления.
62. Управление качеством. Система менеджмента качества.
63. Мотивация и стимулирование.
64. Регулирование и контроль в системе менеджмента.
65. Динамика групп и лидерство в системе менеджмента. Управление человеком и управление группой.
66. Формальные и неформальные группы, их характеристики.
67. Понятие компетенции в менеджменте.
68. Стиль менеджмента и имидж (образ) менеджера.
69. Конфликтность в менеджменте. Типы конфликтов.
70. Управление конфликтной ситуацией.
71. Факторы эффективности менеджмента.
72. Модели менеджмента, подход к управлению с точки зрения выделения различных моделей.
73. Международный менеджмент: основные аспекты. Межкультурные коммуникации.
74. Влияние национально-исторических факторов на развитие менеджмента.
75. Современные концепции управления. Перспективы развития менеджмента.
76. Понятие и сущность управленческого решения.
77. Классификация и требования к управленческому решению.
78. Этапы процесса разработки управленческих решений. Выбор альтернатив.
79. Учет человеческого фактора в принятии решения.
80. Методы подготовки и принятия решений.



## **2. Перечень компетенций, этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания**

### **2.1 Шкала оценивания сформированности компетенций и ее описание**

Оценивание уровня сформированности компетенций в процессе освоения дисциплины осуществляется по следующей трехуровневой шкале:

**Пороговый уровень** - предполагает отражение тех ожидаемых результатов, которые определяют минимальный набор знаний и (или) умений и (или) навыков, полученных студентом в результате освоения дисциплины. Пороговый уровень является обязательным уровнем для студента к моменту завершения им освоения данной дисциплины.

**Продвинутый уровень** - предполагает способность студента использовать знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, полученные при освоении дисциплины, для решения профессиональных задач. Продвинутый уровень превосходит пороговый уровень по нескольким существенным признакам.

**Высокий уровень** - предполагает способность студента использовать потенциал интегрированных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, полученных при освоении дисциплины, для творческого решения профессиональных задач и самостоятельного поиска новых подходов в их решении путем комбинирования и использования известных способов решения применительно к конкретным условиям. Высокий уровень превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам.



**2.2 Перечень компетенций, этапы их формирования,  
описание показателей и критериев оценивания компетенций  
на различных этапах их формирования**

Код компетенции	Форма контроля	Этапы формирования (№ темы (раздела))	Показатели оценивания	Шкала и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования		
				Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>						
ОПК-4	Тест, задание, устный опрос, работа в малых группах, тестирование в режиме самоконтроля, задание для самостоятельной работы, вопросы для самостоятельного изучения, экзамен	1 - 8	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические основы управления;</li> <li>- системный, процессный и ситуационный подходы к управлению;</li> <li>- различия и особенности организационных культур;</li> <li>- методы выработки управленческих решений;</li> <li>- показатели и критерии эффективности управления;</li> <li>- принципы качественного управления;</li> <li>- современные концепции управления;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять воздействие на систему управления факторов внутренней и внешней среды;</li> </ul>	<p><b>Знает</b> в целом, но не системно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические основы управления;</li> <li>- системный, процессный и ситуационный подходы к управлению;</li> <li>- различия и особенности организационных культур;</li> <li>- методы выработки управленческих решений;</li> <li>- показатели и критерии эффективности управления;</li> <li>- принципы качественного управления;</li> <li>- современные концепции управления;</li> </ul> <p><b>Умеет</b> в целом успешно, но не системно,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять воздействие на систему управления факторов внутренней и внешней среды;</li> </ul>	<p><b>Знает</b> в целом успешно, но с отдельными пробелами:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические основы управления;</li> <li>- системный, процессный и ситуационный подходы к управлению;</li> <li>- различия и особенности организационных культур;</li> <li>- методы выработки управленческих решений;</li> <li>- показатели и критерии эффективности управления;</li> <li>- принципы качественного управления;</li> <li>- современные концепции управления;</li> </ul> <p><b>Умеет</b> в целом успешно, но с отдельными пробелами:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять воздействие на систему управления</li> </ul>	<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические основы управления;</li> <li>- системный, процессный и ситуационный подходы к управлению;</li> <li>- различия и особенности организационных культур;</li> <li>- методы выработки управленческих решений;</li> <li>- показатели и критерии эффективности управления;</li> <li>- принципы качественного управления;</li> <li>- современные концепции управления;</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять воздействие на систему управления факторов внутренней и внешней среды;</li> <li>- осуществлять практическую</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять практическую реализацию управленческих решений;</li> <li>- оптимизировать организационную структуру управления;</li> <li>- выбирать методы принятия решений в конкретных ситуациях;</li> </ul> <p><b>Владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработки и принятия управленческих решений в различных ситуациях;</li> <li>- мотивации с использованием экономических, административных и социально-психологических методов.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять практическую реализацию управленческих решений;</li> <li>- оптимизировать организационную структуру управления;</li> <li>- выбирать методы принятия решений в конкретных ситуациях;</li> </ul> <p><b>Владеет</b> в целом успешно, но не системно <b>навыками</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработки и принятия управленческих решений в различных ситуациях;</li> <li>- мотивации с использованием экономических, административных и социально-психологических методов.</li> </ul>	<p>факторов внутренней и внешней среды;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять практическую реализацию управленческих решений;</li> <li>- оптимизировать организационную структуру управления;</li> <li>- выбирать методы принятия решений в конкретных ситуациях;</li> </ul> <p><b>Владеет</b> в целом успешно, но с отдельными пробелами <b>навыками</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработки и принятия управленческих решений в различных ситуациях;</li> <li>- мотивации с использованием экономических, административных и социально-психологических методов.</li> </ul>	<p>реализацию управленческих решений;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оптимизировать организационную структуру управления;</li> <li>- выбирать методы принятия решений в конкретных ситуациях;</li> </ul> <p><b>Владеет навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработки и принятия управленческих решений в различных ситуациях;</li> <li>- мотивации с использованием экономических, административных и социально-психологических методов.</li> </ul>
--	--	---	---	--	---

### **3. Методические рекомендации преподавателю по процедуре оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Целью процедуры оценивания является определение степени овладения студентом ожидаемыми результатами обучения (знаниями, умениями, навыками и (или) опытом деятельности).

Процедура оценивания степени овладения студентом ожидаемыми результатами обучения осуществляется с помощью методических материалов, представленных в разделе «Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций»

#### **3.1 Критерии оценивания степени овладения знаниями, умениями, навыками и (или) опытом деятельности, определяющие уровни сформированности компетенций**

Критериями оценивания степени овладения умениями и навыками, полученными в результате освоения данной дисциплины, являются критерии, описанные в таблице раздела 2.2.

Критерии оценивания формулируются исходя из следующих общих характеристик уровней:

##### **Пороговый уровень (общие характеристики):**

- владение основным объемом знаний по программе дисциплины;
- знание основной терминологии данной области знаний, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы без существенных ошибок;
- владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении стандартных (типовых) задач;
- способность самостоятельно применять типовые решения в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- знание базовых теорий, концепций и направлений по изучаемой дисциплине;
- самостоятельная работа на практических занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, достаточный уровень культуры исполнения заданий.

##### **Продвинутый уровень (общие характеристики):**

- достаточно полные и систематизированные знания в объёме программы дисциплины;
- использование основной терминологии данной области знаний, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;
- владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно решать сложные задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- умение ориентироваться в базовых положениях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им сравнительную оценку;
- самостоятельная работа на практических занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

### **Высокий уровень** (общие характеристики):

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины;
- точное использование терминологии данной области знаний, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- безупречное владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно и творчески решать сложные задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;
- полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им критическую оценку;
- активная самостоятельная работа на практических занятиях, творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

### **3.2 Описание процедуры выставления оценки**

Правила выставления оценки по итогам проведения промежуточной аттестации и уровню формирования компетенции по данной дисциплине озвучиваются студентам заранее.

Оценка выставляется по результатам экзамена, который проводится в устной форме по билетам, включающим два вопроса.

Оценка «отлично». Ответы на поставленные вопросы в билете излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых положений дисциплины.

Оценка «хорошо». Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Материал излагается уверенно. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер.

Оценка «удовлетворительно». Допускаются нарушения в последовательности изложения. Демонстрируются поверхностные знания вопроса. Имеются затруднения с выводами.

Оценка «неудовлетворительно». Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине.

В зависимости от оценки, полученной в ходе промежуточной аттестации, определяется уровень сформированности компетенции по окончании освоения дисциплины.

Высокий уровень формирования компетенции (частично формируемой данной дисциплиной) соответствует оценке «отлично».

Продвинутый уровень формирования компетенции (частично формируемой данной дисциплиной) соответствует оценке «хорошо».

Пороговый уровень формирования компетенции (частично формируемой данной дисциплиной) соответствует оценке «удовлетворительно».

Уровень формирования компетенции (частично формируемой данной дисциплиной) ниже, чем на пороговом уровне, соответствует оценке «неудовлетворительно».

## Приложение №2 к рабочей программе дисциплины «Менеджмент»

### Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Успешное овладение дисциплиной «Менеджмент», предусмотренное учебной программой, предполагает выполнение ряда рекомендаций.

1. Следует внимательно изучить материалы, характеризующие дисциплину и определяющие целевую установку, а также учебную программу дисциплины. Это поможет четко представить круг изучаемых проблем и глубину их постижения.

2. Необходимо знать подборку литературы, достаточную для изучения дисциплины. Список основной литературы предлагается.

При этом следует иметь в виду, что нужна литература различных видов:

а) учебники, учебные и учебно-методические пособия.

б) монографии, сборники научных статей, публикаций в экономических журналах, представляющие эмпирический материал, а также многообразные аспекты анализа современного развития организаций;

в) справочная литература – энциклопедии, экономические словари, раскрывающие категориально-понятийный аппарат;

3. При проведении практических занятий, используя активные методы обучения, написания и разбор деловых ситуаций, решение задач. Этот вид работы способствует выработке практического навыка в принятии управленческих решений.

В процессе обучения требуемый учебный материал студенты получают на лекциях по установленному регламенту, а также при самостоятельном изучении предлагаемой им литературы по данной дисциплине и подготовки докладов для дебатов на семинарах в виде презентаций, а также на семинарских занятиях с применением видео-материалов, компьютерных технологий, выполнении тестовых работ.

Для активизации и углубления знаний студентов в данном курсе предусмотрено выполнение ими самостоятельной работы – подготовка выступления по одной из предлагаемых тем. Студент должен продемонстрировать свободную ориентацию в области изучения библиографических источников, статистических и фактологических данных по выбранной теме, освоение смыслового ее содержания и способности качественно и грамотно оформлять собственные выводы и предложения, а также компетентно вести научную дискуссию. Каждый студент должен участвовать в подготовке «кейса», предполагающего анализ конкретной ситуации, самостоятельно или в рамках малой группы. Работа в малых группах, разработка проектов способствует формированию инновационного подхода к решению актуальных проблем организационного поведения.

### Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов по дисциплине

В качестве учебно-методического обеспечения рекомендуется использовать литературу, указанную в разделе 7 данной рабочей программы.

**1. Менеджмент : учебник для бакалавров / Е. В. Песоцкая, О. В. Русецкая, Л. А. Трофимова, В. В. Трофимов; под ред. А. Н. Петрова. - 2-е изд., испр. и доп., М., Юрайт, 2012.**

Учебник представляет собой обобщенный труд в области отечественной и зарубежной практики менеджмента. Материал учебника соответствует требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования третьего поколения по направлению «Менеджмент» и включает в себя не только обязательные разделы, но и дополнительный материал, углубляющий знания о современном состоянии менеджмента и перспективах его развития. Для студентов

высших учебных заведений, аспирантов, преподавателей, специалистов, изучающих современные проблемы менеджмента и методы их решения.

**2. Веснин В.Р. Менеджмент: учебник. – 4 изд. - Москва, Проспект, 2017. – 616 с.**

<http://ebs.prospekt.org/book/23834/page/2>

Учебник написан в соответствии с отечественными традициями, которые требуют, чтобы излагаемый материал был логичным, систематизированным, содержательным, научным, максимально облегчал студентам изучение курса. Четвертое издание учебника в структурном, содержательном и стилистическом отношении переработано: текст дополнен новым материалом; несколько изменилась логика изложения; часть глав изъята или объединена, что в целом, на взгляд автора, способствовало улучшению книги. Для студентов высших учебных заведений, аспирантов, преподавателей, специалистов практиков, а также всех интересующихся вопросами управления.

**3. Веснин В.Р. Менеджмент в схемах и определениях: учебное пособие, - Москва, Проспект, 2015. – 120 с. <http://ebs.prospekt.org/book/23277>**

Учебное пособие написано в соответствии с традициями, которые требуют, чтобы излагаемый материал был логичным, систематизированным, содержательным, максимально облегчал студентам изучение курса. Схемы и определения представляют собой краткое теоретическое обобщение материала, а также практические характеристики менеджмента. Пособие будет незаменимо как при подготовке к экзамену в качестве систематизирующего источника, так и при первичном ознакомлении с дисциплиной. Для студентов высших учебных заведений, аспирантов, преподавателей, специалистов-практиков, а также всех интересующихся вопросами управления.

**4. Альберт М., Мескон М.Х., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: Вильямс, 2008.**

Один из самых популярных учебников по менеджменту во всем мире. В нем подробно и максимально доступным языком изложены основы менеджмента как науки и рассказывается об основных принципах и концепциях менеджмента. Книга описывает как теоретические, так и практические аспекты управленческой деятельности с учетом реалий современности. Особое внимание уделяется ситуативной природе менеджмента, что приобретает все большее значение, учитывая постоянные изменения современной бизнес-среды.

Для подбора учебной литературы рекомендуется использовать широкий спектр интернет-ресурсов:

**1. Электронный каталог Научной библиотеки ЯрГУ ([https://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_cat\\_find.php](https://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php))** - содержит библиографические записи всех видов документов, составляющих фонд библиотеки, на русском и иностранных языках. К ним относятся книжные издания; периодические издания; статьи; диссертации; авторефераты диссертаций; машиночитаемые документы; полнотекстовые электронные документы (издания ЯрГУ, диссертации; авторефераты диссертаций). Электронные каталоги работают в режиме реального времени и предоставляют информацию о количестве экземпляров и местонахождении каждого экземпляра документа.

**2. Электронная библиотечная система (ЭБС) издательства «Юрайт» (<https://www.biblio-online.ru>)** - это виртуальный читальный зал учебников и учебных пособий от авторов из ведущих вузов России по экономическим, юридическим, гуманитарным, инженерно-техническим и естественно-научным направлениям и специальностям. На сегодняшний день портфель издательства включает в себя более 3000 наименований учебной литературы для ВПО и СПО. Для пользователей ЯрГУ им. П. Г. Демидова открыт полнотекстовый доступ ко всем книгам с возможностью цитирования и создания закладок. Работать с ресурсом можно из сети университета или удаленно, предварительно зарегистрировав свой личный кабинет, находясь внутри сети вуза.

**3. Электронная библиотечная система (ЭБС) издательства «Проспект» (<http://ebs.prospekt.org/>)** - самостоятельный проект издательства "Проспект". Содержит

издания по различным отраслям знания (гуманитарные науки, естественные и технические науки, юридическая литература, экономическая литература, иностранные языки). Электронная библиотека содержит издания, подготовленные ведущими специалистами и авторскими коллективами страны. Фонд ЭБС формируется с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, энциклопедии, словари и справочники, выпускаемые издательством Проспект. Большинство учебников рекомендовано Министерством образования и науки Российской Федерации и Учебно-методическими объединениями Российской Федерации при вузах. Для работы в сети университета необходимо нажать "Вход по IP адресу" Для удаленной работы требуются Логин и Пароль, которые можно получить в библиотеке (e-mail [eresurs@uniyar.ac.ru](mailto:eresurs@uniyar.ac.ru)). Затем зарегистрировать уникальный студ. аккаунт.

**4. Научная электронная библиотека (НЭБ) (<http://elibrary.ru>)** – это крупнейший российский информационный портал, содержащий рефераты и полные тексты более 12 млн. научных статей и публикаций. ЯрГУ выписывает в электронном виде 66 журналов, более 2 500 наименований журналов на английском и русском языках находятся в свободном доступе. Для работы с полными текстами необходимо зарегистрироваться. Доступ к полным текстам журналов в сети университета.

**5. Электронная библиотечная система (ЭБС) IPRbooks ([www.iprbookshop.ru](http://www.iprbookshop.ru))** содержит более 127 000 изданий, из которых более 40 000 - учебные и научные издания по различным дисциплинам, около 700 наименований российских и зарубежных журналов, более 2000 аудиоизданий. Контент ЭБС IPRbooks представлен изданиями более 700 федеральных, региональных, вузовских издательств, научно-исследовательских институтов, ведущих авторских коллективов, содержание которых соответствует требованиям федеральных образовательных стандартов высшего, среднего профессионального, дополнительного профессионального образования, и ежедневно пополняется новыми актуальными изданиями. ЭБС IPRbooks содержит множество эксклюзивных изданий, которые не представлены в других ресурсах, в том числе издательств группы компаний IPRmedia: Вузовское образование, Профобразование, Ай Пи Эр Медиа.

**6. Журнал «Современные технологии управления» (<http://sovman.ru>)**  
В журнале публикуются результаты научных исследований отечественных и зарубежных ученых по проблемам современных технологий управления социально-экономическими и общественными системами.

**7. Электронный университет Moodle ЯрГУ (<http://moodle.uniyar.ac.ru>)**  
электронный ресурс, содержащий учебно-методические материалы, ссылки на открытые источники, задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов под руководством преподавателя, тестовые задания для самопроверки, промежуточного и итогового контроля знаний по дисциплине. Материалы по дисциплине объединены в электронный учебный курс «Менеджмент» (обновляемый ресурс).

**8. Корпоративный менеджмент. Библиотека управления. (<http://www.cfin.ru/rubricator.shtml>).**

**9. Федеральный образовательный портал ЭСМ (<http://ecsocman.hse.ru>).**