

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Кафедра компьютерной безопасности и математических методов обработки информации

УТВЕРЖДАЮ

Декан математического факультета



Нестеров П.Н.

20 июня 2023 г.

Рабочая программа дисциплины
Основы управленческой деятельности

Направление подготовки (специальности)
10.05.01 Компьютерная безопасность

Направленность (профиль)
«Математические методы защиты информации»

Форма обучения очная

Программа рассмотрена
на заседании кафедры
от 14 апреля 2023 г., протокол № 8

Программа одобрена НМК
математического факультета
протокол № 9 от 3 мая 2023 г.

1. Цели освоения дисциплины

Дисциплина «Основы управленческой деятельности» обеспечивает приобретение знаний и умений в соответствии с государственным образовательным стандартом, содействует прикладному характеру образования, формированию мировоззрения и развитию логического мышления. Целью преподавания дисциплины является формирование у будущих специалистов необходимых для их практической работы знаний по применению методов оптимизации и статистики для решения управленческих задач; реализации этих методов на практике с помощью информационных технологий и программных продуктов; развитие у студентов интереса к прикладному применению полученных знаний для решения практических задач в анализе и управлении. Целью дисциплины «Основы управленческой деятельности» является формирование у студентов знаний по основам управления, а также навыков и умений в применении знаний в конкретных условиях обеспечения информационной безопасности (ИБ) объекта. Кроме того, целью дисциплины является развитие в процессе обучения системного мышления, необходимого для решения задач ИБ с учетом требований системного подхода.

Освоение курса должно содействовать:

- выработке навыков творческого подхода к решению задач анализа и управления;
- умению выбора эффективного метода решения;
- повышению профессиональных качеств будущих специалистов.

2. Место дисциплины в структуре ОП специалитета

Дисциплина относится к части, формируемая участниками образовательных отношений Б1.В.02.

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

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:

Формируемая компетенция (код и формулировка)	Индикатор достижения компетенции (код и формулировка)	Перечень планируемых результатов обучения
Универсальные компетенции		
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	И-УК-1_1 Осуществляет системный анализ задачи, выделяя ее базовые составляющие И_УК-1_2 Определяет, интерпретирует и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи	Знать: <ul style="list-style-type: none"> - связи и элементы различных структур управления в направлении информационной безопасности; - методы управленческой деятельности; - основы корпоративной культуры организации; - типы поведения людей в организации; Уметь: <ul style="list-style-type: none"> - принимать организационно-управленческие решения по совершенствованию системы управления информационной безопасностью - работать в коллективе и кооперироваться с коллегами для выполнения заданий; - формировать цели команды Владеть: <ul style="list-style-type: none"> - навыками расчета и анализа показателей процесса управления с целью совершенствования системы управления информационной безопасностью - умениями руководства подразделениями и фирмой, - способами предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	И-УК-3_1 Уметь учитывать в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей; устанавливать различные виды коммуникации (невербальную,	Знать : <p>основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и деловой коммуникации, принципы командной работы как основы организации и руководства работой команды, способы мотивации членов</p>

	<p>вербальную, устную, письменную, виртуальную, реальную и т.п.) для руководства командой и достижения поставленной цели</p> <p>И-УК-3_2 Владеть соблюдением этических норм взаимодействия</p>	<p>команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды.</p> <p>Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в команде; разрабатывать цели команды в соответствии с целями проекта; выбирать стратегию формирования команды и определять функциональные и ролевые критерии отбора участников.</p> <p>Владеть: навыками организации и руководства работой команды, презентации результатов собственной и командной работы.</p>
<p>УК-10 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению</p>	<p>И- УК-10 Осознает неприемлемость коррупционного поведения во всех сферах общественной жизни, осуществляет деятельность с соблюдением антикоррупционного законодательства</p>	<p>Знать: значение основных правовых категорий, сущность коррупционного поведения, формы его проявления в различных сферах общественной жизни; российское законодательство, а также антикоррупционные стандарты поведения, уважение к праву и закону.</p>

4. Объем, структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 акад.часов.

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)	Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации (по семестрам) Формы ЭО и ДОТ (при наличии)
			Контактная работа	

			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационные испытания	самостоятельная работа	
1	Теоретические основы управления. Сущность управленческой деятельности.	9	2					2	
1.1	Сущность управления и управленческой деятельности. Особенности управления информационной безопасностью объекта.	9	2	2		1		2	устный опрос (диалог- собеседование)
1.2	Формы, методы и принципы управления	9	2	2				3	
1.3	Работа с кадрами.	9		2				2	
2.	Содержание управленческой деятельности руководителя.	9		2		1		4	Тест 1
2.1.	Анализ и оценка обстановки, выработка целей и задач деятельности	9	2	2				2	устный опрос (диалог- собеседование)
2.2	Технология разработки и принятия управленческих решений.	9	2			1		2	Тест 2
2.3	Планирование.	9		1				2	
2.4	Организация и обеспечение исполнения управленческих решений	9	2	1					
2.5	Контроль управленческой деятельности руководителя.	9	1					2	Тест 3
2.6	Научная организация труда и информационная база управленческой деятельности.	9	1	2		1		2	Практическое задание
2.7	Управление кадровой и информационной безопасностью.	9	2	2				2	Тесты 4-5
							0,3	10,7	Зачет
	Всего		16	16		4	0,3	35,7	

Содержание разделов дисциплины.

Раздел 1. Теоретические основы управления. Сущность управленческой деятельности.

1.1. Сущность управления и управленческой деятельности. Особенности управления информационной безопасностью объекта.

Предмет курса, источники и методологическая основа изучения дисциплины "Основы управленческой деятельности". Понятие и содержание управления и управленческой деятельности с позиций системного подхода. Субъект и объект управления. Функции управления, их понятие и содержание. Управленческий цикл.

Деятельность руководителя на этапах (стадиях) управленческого цикла. Ролевые функции руководителя. Организационная структура управления. Особенности управления информационной безопасности объекта.

1.2. Формы, методы и принципы управления.

Понятие форм управления, их классификация. Эволюция управленческой мысли. Устная форма управления (деловая беседа руководителя и подчиненного, служебное совещание). Письменная форма управления (деловой документ, его структура и оформление).

Понятие методов управления, их классификация. Методы воздействия руководителя на подчиненных. Понятие принципов управления. Система принципов.

1.3. Стиль работы руководителя и оценка эффективности его управленческой деятельности.

Понятие стиля работы руководителя.

Разновидности классификаций стилей работы руководителя.

Эффективность деятельности. Критерии эффективности.

Эффективность управленческой деятельности руководителя в подразделениях защиты информации.

1.4. Работа с кадрами.

Подбор и расстановка кадров. Регламентирование функций работников. Обучение и аттестация работников подразделений по защите информации.

Раздел 2. Содержание управленческой деятельности руководителя.

2.1. Анализ и оценка обстановки, выработка целей и задач деятельности.

Цели и задачи служебной деятельности. Иерархия целей, их определение и ранжирование.

2.2. Технология разработки и принятия управленческих решений.

Управленческое решение субъекта управления.

Требования к управленческому решению. Формы принятия управленческих решений.

Процесс подготовки и принятия управленческих решений. Доведение указаний до исполнителей.

2.3. Планирование.

Место планирования в управленческой деятельности в коллективе. Основные требования, предъявляемые к планированию. Виды и формы планов. Содержание работы по составлению планов.

2.4. Организация и обеспечение исполнения управленческих решений.

Задачи организации исполнения управленческих решений. Требования, соблюдаемые при организации исполнения решений. Подбор и расстановка сил и средств. Организация координации и взаимодействия исполнителей управленческих решений. Обеспечение исполнения управленческих решений.

2.5. Контроль в управленческой деятельности руководителя.

Контроль, его содержание и задачи. Виды контроля. Требования, предъявляемые к контролю. Формы и методы контроля. Анализ и оценка труда сотрудника подразделения по защите информации.

2.6. Научная организация труда и информационная база управленческой деятельности.

Роль научной организации труда. Рабочее место руководителя. Информация, техника работы с ней. Технические средства сбора, хранения, обработки и выдачи исполнителям управленческой информации. Организация работы с документами. Информационно управленческие системы в планировании и контроле.

2.7. Управление кадровой и информационной безопасностью.

Информационная база управленческой деятельности
Управление кадровой и информационной безопасностью, Аддиктивные поведения сотрудников, виды аддикций, информационная база управленческой деятельности. Угрозы безопасности информации. Утечка информации.

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

В процессе обучения используются следующие образовательные технологии:

Вводная лекция – дает первое целостное представление о дисциплине и ориентирует студента в системе изучения данной дисциплины. Студенты знакомятся с назначением и задачами курса, его ролью и местом в системе учебных дисциплин и в системе подготовки в целом. Дается краткий обзор курса, история развития науки и практики, достижения в этой сфере, имена известных ученых, излагаются перспективные направления исследований. На этой лекции высказываются методические и организационные особенности работы в рамках данной дисциплины, а также дается анализ рекомендуемой учебно-методической литературы.

Академическая лекция (или лекция общего курса) – последовательное изложение материала, осуществляемое преимущественно в виде монолога преподавателя. Требования к академической лекции: современный научный уровень и насыщенная информативность, убедительная аргументация, доступная и понятная речь, четкая структура и логика, наличие ярких примеров, научных доказательств, обоснований, фактов.

Практическое занятие – занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков и закреплению полученных на лекции знаний.

Для выработки системного видения ситуаций в процессе изучения дисциплины необходимо использовать интерактивные формы обучения, которые направлены на стимулирование познавательного интереса. С этой целью будет использоваться метод разбора конкретных ситуаций.

Метод разбора конкретных ситуаций предполагает переход от метода накопления знаний к практико-ориентированному обучению специалиста-менеджера. В результате проведения индивидуального анализа, обсуждения в группе, определения проблем, нахождения альтернатив, выбора действий и плана их выполнения, обучающиеся получают возможность развивать навыки маркетингового анализа и планирования.

Разработка практических ситуаций может происходить двумя путями: на основе описания реальных событий и действий или на базе искусственно сконструированных ситуаций. Слушатели намного более заинтересованы в анализе практических ситуаций, учитывающих специфику управления в нашей стране. Сюда можно отнести проблемы, с которыми сталкиваются начинающие руководители в современных условиях нестабильной экономической обстановки, а также типичные проблемы, решаемые руководящими работниками разных уровней.

При проведении практических занятий используются такие *инновационные методы* обучения, как диалог-собеседование, коллективное обсуждение тематических вопросов, разбор практических ситуаций (метод кейсов), 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.

В процессе обучения используются следующие технологии электронного обучения и дистанционные образовательные технологии:

LMS Электронный университет Moodle ЯрГУ, в котором размещен электронный учебный курс - онлайн-курс «Основы управленческой деятельности», разработанный доцентом кафедры мировой экономики и статистики, кэн Зеткиной О.В., который расположен по адресу: <https://moodle.uniyar.ac.ru/course/view.php?id=13328>

Данный курс содержит:

- задания для самостоятельной работы обучающихся по темам дисциплины;
- средства текущего контроля успеваемости студентов (тестирование);
- презентации и тексты лекций по темам дисциплины;
- представлен список учебной литературы, рекомендуемой для освоения дисциплины;
- представлена информация о форме и времени проведения консультаций по дисциплине в режиме онлайн;
- посредством форума осуществляется синхронное и (или) асинхронное взаимодействие между обучающимися и преподавателем в рамках изучения дисциплины.

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 используются:

1) для формирования текстов материалов для промежуточной и текущей аттестации – программы:

- Microsoft Office, Adobe Acrobat Reader DC.

-электронный университет Moodle

2) для поиска учебной литературы библиотеки ЯрГУ – Автоматизированная библиотечная информационная система "БУКИ-NEXT" (АБИС "Буки-Next").

3) информационные справочные системы, в т.ч. профессиональные базы данных:

- справочная правовая система ГАРАНТ;

- справочная правовая система КонсультантПлюс

3) Программные продукты

- электронные таблицы Excel MS Office,

- ППП «1С: Предприятие»

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

а) основная литература

1. Бусов, В. И. Управленческие решения : учебник для вузов / В. И. Бусов. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 254 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01436-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488770> (дата обращения: 24.01.2022).

б) дополнительная литература

1. Сковиков, А. Г. Цифровая экономика. Электронный бизнес и электронная коммерция : учебное пособие для вузов / А. Г. Сковиков. — 3-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2022. — 260 с. — ISBN 978-5-8114-9249-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/189400> (дата обращения: 24.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

в) ресурсы сети «Интернет»

1. Аналитический обзор систем электронного документооборота,
<http://www.cio-world.ru/analytics/34692/>
2. Анташов В. и др. Разработка систем документооборота для корпорации,
<http://citforum.ru>
3. Электронный каталог Научной библиотеки ЯрГУ
(https://www.lib.uniylar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php).
4. Электронная библиотечная система (ЭБС) издательства «Юрайт» (<https://www.urait.ru>).
5. Электронная библиотечная система (ЭБС) издательства «Проспект»
(<http://ebs.prospekt.org/>).
6. Научная электронная библиотека (НЭБ) (<http://elibrary.ru>)
7. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»
(www.biblioclub.ru).
8. <https://exportcenter76.ru/> - Центр экспорта ярославской области официальный сайт
9. Экономико-статистические ресурсы Internet:
 - www.gks.ru – Госкомстат РФ.
 - www.cbr.ru – Центральный банк Российской Федерации.
 - www.cca.gov.ru – Аналитический центр при правительстве Российской Федерации.
 - www.fcsn.ru – Федеральная служба по финансовым рынкам.
 - www.rbk.ru – РБК (РосБизнесКонсалтинг).
 - www.stat.hse.ru – Статистическая база данных НИУ ВШЭ.
 - <http://prognoz.org> – Прогнозы и прогнозирование. Методы прогнозирования. Технологии.
 - repec.org – RePEc (Research Papers in Economics) – база данных, содержащая статьи, различные материалы по экономике (на англ. яз.).
 - www.cemi.rssi.ru – Центральный экономико-математический институт РАН (ЦЭМИ).
 - www.forecast.ru/mainframe.asp – Центр макроэкономического анализа и прогнозирования.
 - www.ecfor.ru – Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН.
 - www.rtsnet.ru – Российская торговая система.
 - www.micex.ru – Московская межбанковская валютная биржа.

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:

доцент, к. э. н. Зеткина О.В.

**Приложение №1 к рабочей программе дисциплины
«Основы управленческой деятельности»**

**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**

1. ТЕСТЫ (И-УК-1_1, И-УК-1_2, И-УК-3_1, И-УК-3_2, И-УК-1_10)

Тесты предусмотрены по отдельным темам курса. Электронная база тестирования размещена в LMS Электронный университет Moodle. Данный способ позволяет автоматизировать получение результатов и сформировать у студента необходимые компетенции по овладению современными программными продуктами.

Тест 1. Управление как процесс. Этапы и виды управленческих решений.

Субъект, объект управления. (И-УК-1_1, И-УК-1_2)

1. Процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации называется

- 1) Сопоставление
- 2) Управление
- 3) Внедрение
- 4) Организация

2. Вставьте пропущенное слово в определение «... - процесс, состоящий из ряда определенных последовательных шагов - функций управления»?

- 1) Управление
- 2) Планирование
- 3) Организация
- 4) Систематизация

3. Непрерывный процесс воздействия на коллектив людей для организации и координации их деятельности в процессе производства для достижения наилучших результатов при наименьших затратах называют...

- 1) Планирование
- 2) Управление
- 3) Мотивирование
- 4) Организация

4. Характеристика того, как принимаются и каким способом реализуются управленческие решения - ... управления

- 1) Тип
- 2) Функции
- 3) Этапы
- 4) Свойства

5. Творческий акт субъекта управления, направленный на устранение проблем, которые возникли в субъекте управления, называется...

- 1) Стратегия
 - 2) Коммуникация
 - 3) Управленческое решение
 - 4) Комплексное решение
6. При данном виде управленческого решения все сводится к предпочтительному выбору одного из приемлемых в данной обстановке вариантов...
- 1) Стандартное
 - 2) Многовариантное
 - 3) Бинарное
 - 4) Инновационное
7. При применении данного вида управленческого решения существует ранее апробированный набор вариантов решения проблемы
- 1) Стандартное
 - 2) Многовариантное
 - 3) Бинарное
 - 4) Инновационное
8. Данный вид решения используется, когда заранее нет возможности выдвинуть приемлемый вариант, и требуется всесторонний анализ возможных вариантов, и поиск предпочтительного варианта...
- 1) Стандартное
 - 2) Многовариантное
 - 3) Бинарное
 - 4) Инновационное
9. Одна из важнейших управленческих задач и функций руководителя, основанная на всестороннем и глубоком анализе положения дел в организации.
- 1) Контроль
 - 2) Систематизация
 - 3) Планирование
 - 4) Классификация
10. Через сколько стадий проходит любое управленческое решение?
- 1) 1
 - 2) 2
 - 3) 3
 - 4) 4
11. На какой стадии управленческого решения происходит разработка альтернативных вариантов решения и сопоставление их с имеющимися ресурсами?
- 1) Принятие
 - 2) Подготовка
 - 3) Реализация
 - 4) Систематизация
- На какой стадии управленческого решения доводятся решения до конкретных исполнителей, разрабатываются меры поощрений и наказаний
- 1) Подготовка
 - 2) Принятие
 - 3) Реализация
 - 4) Оптимизация
12. Как называют метод принятия управленческого решения, характеризующийся поиском в проблеме наиболее важных деталей, которые решаются в первую очередь. Используется при ограниченных ресурсах.
- 1) Декомпозиция
 - 2) Диагностика
 - 3) Делфи
 - 4) Аналогий

13Поиск возможных решений проблем на основе заимствования из других объектов управления - это метод ...

- 1) Неспециалиста
- 2) Аналогий
- 3) Делфи
- 4)Диагностика

14С помощью этой функции управления определяются цели деятельности организации, средства и наиболее эффективные методы для достижения этих целей.

- 1) Планирование
- 2) Управление
- 3) Контроль
- 4) Мотивация

15Эта функция управления предполагает оценку и анализ эффективности результатов работы организации.

- 1) Управление
- 2) Планирование
- 3) Контроль
- 4) Организация

16.Данная функция управления формирует структуру организации и обеспечивает ее всем необходимым (персонал, средства производства, денежные средства, материалы и т.д.).

- 1) Управление
- 2) Планирование
- 3) Контроль
- 4) Организация

17. Выполняя данную функцию управления, руководитель осуществляет материальное и моральное стимулирование работников, и создает наиболее благоприятные условия для проявления их способностей и профессионального "роста".

- 1) Управление
- 2) Планирование
- 3) Контроль
- 4) Мотивация

18Руководители определенного уровня, занимающие определенную должность в организации и наделенные полномочиями в области принятия решения – это... управления

- 1) Объект
- 2) Элемент
- 3) Часть
- 4) Субъект

Организация как социальное устройство в управления - это...

- 1) Объект
 - 2)Субъект
 - 3) Элемент
 - 4) Часть
- { \$ комментарий }

Управление – процесс целенаправленного воздействия субъекта управления на объект управления для достижения определенного результата.

В качестве субъекта могут выступать руководители определенного уровня, занимающие определенную должность в организации и наделенные полномочиями в области принятия решения.

Тест 2: Организация как объект управления. Основные элементы организации. Жизненный цикл организации. (И-УК-1_1, И-УК- 3_2)

Совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация – это...

- 1) Персонал
- 2) Работники
- 3) Кадры
- 4) Люди

Основная главная цель организации, ради которой она и создана.

- 1) Задача
- 2) Миссия
- 3) Мотив
- 4) Идея

Группа людей, деятельность которых координируется для достижения поставленных общих целей, называется...

- 1) Коллектив
- 2) Организация
- 3) Объединение
- 4) Компания

Организация, которая официально зарегистрирована и действует на основании существующего законодательства и установленных регламентов называется

- 1) Легальная
- 2) Формальная
- 3) Неформальная
- 4) Правовая

Организация как система по своему взаимодействию с окружающим миром является...

- 1) Закрытая
- 2) Открытая
- 3) Недоступная
- 4) Сложная

Организация как система, имеющая один жизненный цикл, по своей длительности является...

- 1) Постоянная
- 2) Временная
- 3) Скоротечная
- 4) Длительная

Сколько этапов развития имеет любая система?

- 1) 1
- 2) 2
- 3) 3
- 4) 4

Самый первый этап развития системы, на котором происходит создание и распространение новых идей

- 1) Появление
- 2) Зарождение
- 3) Открытие
- 4) Оптимизация

Этому этапу развития системы свойственно: критика допущенных ошибок. быстрое продвижение вперед, накопление материальных ресурсов.

- 1) Стабилизация
- 2) Упорядочивание
- 3) Оптимизация

4) Интеграция

Кадры организации, капитал, материалы, технология, информация, которые составляют внутреннюю среду организации, называют ...

1) Обеспечение

2) Ресурсы

3) Содержание

4) Ценность

Главный ресурс любой организации - это

1) Деньги

2) Люди

3) Ценности

4) Кадры

Взаимоотношения уровней управления с функциональными областями организации для наиболее эффективного достижения целей – это ... организации

1) Структура

2) Система

3) Свойство

4) Прием

Результаты, которых стремится достичь организация, и на достижение которых направлена ее деятельность

1) Цель

2) Решение

3) Миссия

4) Задача

Это разделение труда на параллельно функционирующие подразделения внутри организации.

1) Вертикальное

2) Горизонтальное

3) Смешанное

4) Диагональное

При данной структуре управления, руководители низших ступеней непосредственно подчиняются одному руководителю более высокого уровня и связаны с вышестоящей системой только через него.

1) Функциональная

2) Адаптивная

3) Матричная

4) Линейная

16 Набор решений и действий, осуществляемый руководством фирмы для достижения целей организации – это ...

1) Стратегическое планирование

2) Комплексное решение

3) Системный анализ

4) Целевое направление

Достоинства данного типа организационной структуры в следующем: получение распоряжений только от одного лица, ответственность только перед одним лицом, четкая линия полномочий...

1) Функциональная

2) Адаптивная

3) Матричная

4) Линейная

В результате вертикального разделения труда появился ... руководитель

1) Линейный

- 2) Функциональный
- 3) Адаптивный
- 4) Матричный

Руководитель данного вида отвечает за отдельный аспект управленческой деятельности

- 1) Линейный
- 2) Функциональный
- 3) Адаптивный
- 4) Матричный

Тест 3: Руководитель как субъект управления. Лидер и авторитет.
Функции лидера. (И-УК-3_1, И-УК-3_2, И-УК-1_10)

Человек, наделенный полномочиями принимать управленческие решения и осуществлять их выполнение.

- 1) Лидер
- 2) Руководитель
- 3) Начальник
- 4) Управляющий

Оказание влияния на людей таким образом, чтобы они достигали результатов, демонстрируя при этом стандарты и качество работы выше своего обычного уровня.

- 1) Лидерство
- 2) Мотивация
- 3) Убеждение

Основной метод влияния лидера – это ...

- 1) Принуждение
- 2) Убеждение
- 3) Подхалимство
- 4) Вознаграждение

Власть, построенная не на логике, не на давней традиции, а на силе личных качеств или способностей лидера.

- 1) Мотивация
- 2) Харизма
- 3) Темперамент
- 4) Симпатия

Лидер, даже если он изначально предложен кем-то со стороны, признает, принимает, избирает...

- 1) Начальство
- 2) Группа
- 3) Управление
- 4) Директор

Тип лидерства, который возникает на основе личных взаимоотношений участников, а не связано с установленными правилами назначения руководителя и не подразумевает функциональные отношения.

- 1) Формальное
- 2) Неформальное
- 3) Официальное
- 4) Деловое

Человек, который поддерживает установленный порядок на предприятии, требует подчинения формальным правилам и процедурам.

- 1) Лидер

- 2) Руководитель
- 3) Авторитет
- 4) Директор

Данная функция лидера включает создание кадров и системы управления, сплочение сторонников и т.п.

- 1) Конструктивная
- 2) Организационная
- 3) Координационная
- 4) Интегративная

Возможность влиять на поведение людей ...

- 1) Сила
- 2) Власть
- 3) Харизма
- 4) Интуиция

Личное влияние человека на коллектив, которое он приобретает своим трудом, профессиональными знаниями, организаторскими способностями называется...

- 1) Лидерство
- 2) Руководство
- 3) Авторитет
- 4) Власть

Процесс правового воздействия, осуществляемый руководителем на основе власти, вверенной ему обществом, коллективом, владельцем средств производства – это ...

- 1) Лидерство
- 2) Руководство
- 3) Авторитет
- 4) Управление

Процесс психологического влияния одного человека на других людей при их совместном стремлении к достижению общих целей, который осуществляется на основе восприятия, подражания, внушения, понимания друг друга называется...

- 1) Лидерство
- 2) Руководство
- 3) Авторитет
- 4) Управление

Данный прием завоевания руководителем авторитета заключается в стремлении держать подчиненных на определенной дистанции, ограничиваясь лишь официальными контактами. Авторитет ...

- 1) Расстояния
- 2) Подавления
- 3) Заискивания
- 4) Резонерства

Данный прием завоевания руководителем авторитета заключается в стремлении держать подчиненных на определенной дистанции, ограничиваясь лишь официальными контактами. Авторитет ...

{ \$ ответы }

- 1) Расстояния
- 2) Подавления
- 3) Подкупа
- 4) Резонерства

Личность, за которой все остальные члены группы признают право брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие их интересы

- 1) Лидер
- 2) Руководитель

3) Начальник

4) Управляющий

Согласно этой теории лидерства лидер – это человек, который обладает определенным набором личностных качеств

1) Черт

2) Ситуационная

3) Системная

4) Организационная

Согласно этой ... теории лидерства лидер - это человек, выдвинутый группой в определенной ситуации

{ \$ ответы }

1) Черт

2) Ситуационная

3) Системная

Сложная система, состоящая из множества связанных между собой групп людей и отдельных личностей – это

1) Коллектив

2) Организация

3) Объединение

4) Компания

Производственный коллектив как первичная ячейка общества выполняет две функции – это экономическая и ...

1) Техническая

2) Социальная

3) Психологическая

4) Динамическую

Это главный метод сбора информации, необходимый для отбора и приема персонала. Его цель – оценить деловые качества поступающего на работу. Проводится в форме свободного разговора...

1) Беседа

2) Наблюдение

3) Тестирование

4) Интервью

Тест 4 : Стили руководства коллективом. Мотивация персонала.

Конфликты в организации (И-УК-3_1, И-УК-3_2, И-УК-1_10)

Устойчивая система способов, методов и форм, используемая в практической деятельности конкретного руководителя

1) Лидерство

2) Стил ь руководства

3) Решение

4) Руководство

Автором классической классификации стилей руководства является...(фамилия)

1) Липитт

2) Левин

3) Хеншель

4) Леонтьев

Индивидуальные особенности личностной, относительно устойчивой системы методов, способов, приемов воздействия руководителя на коллектив с целью эффективного и качественного выполнения управленческих функций

1) Стил ь руководства

2) Управленческое решение

3) Личностные характеристики

4) Мотивация

Классическая классификация стилей руководства, предложенная Куртом Левиным, включает следующие стили: авторитарный, либеральный и ...

1) Демократический

2) Пассивный

3) Харизматический

4) Бюрократический

Назовите стиль управления, при котором организации, в которых преобладает данный стиль руководства, характеризуются высокой степенью децентрализации полномочий, активным участием сотрудников в принятии решений?

1) Демократический

2) Авторитарный

3) Либеральный

4) Попустительский

Назовите стиль руководства, при котором руководитель ориентируется на возможности своих работников, на их стремление к творческой деятельности, осуществляет подготовку и принятие решений при активном участии персонала?

{ \$ ответы }

1) Демократический

2) Авторитарный

3) Либеральный

4) Харизматический

Руководителю, использующему в большей степени данный стиль управления свойственно следующее... принятия решений на основе консультации с подчиненными; распределение ответственности в соответствии с полномочиями; ориентация на деловых и знающих подчиненных и оказание им помощи в продвижении по службе

1) Демократический

2) Авторитарный

3) Либеральный

4) Попустительский

Назовите стиль управления, который характеризуется чрезмерной централизацией власти руководителя, его приверженностью к единоначалию, и самостоятельным решением большинства управленческих проблем?

1) Демократический

2) Авторитарный

3) Либеральный

4) Харизматический

Назовите стиль управления, который отличается отсутствием собственной инициативы у руководителя и нежеланием принимать на себя ответственность за управленческие решения, особенно, связанные с определенным риском?

1) Демократический

2) Авторитарный

3) Либеральный

4) Авторитарный

В случае кризиса использование данного стиля управления является необходимым.

1) Демократический

2) Авторитарный

3) Либеральный

4) Попустительский

Использование творческого потенциала лидера и сотрудников используется при данном стиле управления

- 1) Демократический
- 2) Авторитарный
- 3) Либеральный
- 4) Автократический

Конфликт, ведущий к повышению эффективности организации называется...

- 1) Функциональный
- 2) Деструктивный
- 3) Положительный
- 4) Отрицательный

Конфликт, приводящий к снижению личной удовлетворенности, группового сотрудничества и эффективности называется...

- 1) Функциональный
- 2) Деструктивный
- 3) Положительный
- 4) Отрицательный

При предъявлении человеку противоречивых требований, чаще всего возникает ... конфликт.

- 1) Внутриличный
- 2) Межличностный
- 3) Между личностью и группой
- 4) Межгрупповой

Когда взгляды людей различаются в корне, это, как правило, ведёт к этому виду конфликта

- 1) Внутриличный
- 2) Межличностный
- 3) Между личностью и группой
- 4) Межгрупповой

Когда руководство решает, как распределить материалы, финансы, это, как правило, ведёт к конфликту ...

- 1) Распределение ресурсов
- 2) Взаимозависимость задач
- 3) Различие в целях
- 4) Различие в представлениях и ценностях

Линейный персонал зависит от штабного, а штабной – от линейного -это пример конфликта ...

- 1) Цели
- 2) Ценности
- 3) Взаимозависимость задач
- 4) Распределение ресурсов

Использование данного стиля разрешения конфликта связано с умением вести переговоры. Реализуется данный стиль путем достижения двухсторонних уступок. Результатом использования данного стиля является ситуация "невыигрыш - невыигрыш". Стороны не получают полного удовлетворения своих интересов, но зато отсутствует и неудовлетворенность каждой из сторон.

- 1) Компромисс
- 2) Приспособление
- 3) Конфронтация
- 4) Уступка

Стиль разрешения конфликта, ориентированный на избегание конфликта, обе стороны не могут удовлетворить свои интересы

- 1) Компромисс
- 2) Приспособление

3) Конфронтация

4) Уклонение

Персонал ценит свободу, а начальник, считает, что за сотрудниками нужно пристально следить. Это пример конфликта

1) Целей

2) Ценностей

3) Взаимозависимости задач

4) Распределения ресурсов

Уклонение, сглаживание, принуждение это ... разрешения конфликта?

1) Стиль

2) Метод

3) Прием

4) Вид

Тест 5: Управление кадровой и информационной безопасностью.

Мотивация персонала. (И-УК-3_1, И-УК-3_2, И-УК-1_10)

Совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей

1) Мотивация

2) Потребность

3) Интуиция

4) Стратегия

Процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям, путем побуждения в нем определенных мотивов называется...

1) Мотивирование

2) Убеждение

3) Управление

4) Приказ

Данные теории мотивации изучают то, как строится процесс мотивации и как можно осуществить мотивирование людей на достижение результатов

1) Процессуальные

2) Содержательные

3) Динамические

4) Функциональные

Данные теории мотивации основываются на анализе потребностей человека, которые лежат в основе мотивации людей

1) Процессуальные

2) Содержательные

3) Динамические

4) Функциональные

Вид мотивации, когда мотивы порождает сам человек, сталкиваясь с задачей (стремление к достижению, завершению работы, к познанию и т.д.)

1) Внутренняя

2) Внешняя

3) Преднамеренная

4) Смешанная

Вид мотивации, когда мотивы деятельности по решению задач вызываются воздействием субъекта извне (оплата за работу, распоряжения, правила поведения и т.д.) – это мотивация...

1) Внутренняя

2) Внешняя

3) Преднамеренная

4) Смешанная

К какой категории относится теория мотивации А. Маслоу?

1) Содержательная

2) Процессуальная

3) Теория побуждений

4) Теория внешних раздражителей

К какой категории относится теория справедливости (равенства)?

{ \$ ответы }

1) Содержательная

2) Процессуальная

3) Побудительная

4) Системная

Данная наука изучает такие зависимости, как наркотическую, алкогольную, табачную, компьютерную, игровую и т.п.

1) Аддиктология

2) Психология 3) Медицина 4) Психиатрия

Становясь частью производственного или административного коллектива, член данной группы зависимости почти всегда будет пытаться распространить влияние своей «религии» на окружающих.

1) РНО

2) Алкоголики

3) Наркоманы

4) Игроки

Данную аддикцию по-другому называют гэмблингом. К этому виду аддикций относятся такие зависимости, как зависимость от казино, карт, скачек, игровых автоматов.

1) Религиозная

2) Пищевая

3) Наркотическая

4) Игровая

Организационно - правовой и технический документ одновременно, в котором должно быть указано: ответственные лица за безопасность функционирования фирмы, полномочия и ответственность отделов и служб в отношении безопасности; организация допуска новых сотрудников и их увольнение и др. называется ... безопасности

1) Политика

2) Устав

3) Постановление

4) Приказ

Назовите форму воровства, где в основе генетический код и ощущение анонимности, самооправдание

1) Коллективное

2) Индивидуальное

3) Смешанное

4) Субъективное

Бесконтрольный выход конфиденциальной информации за пределы организации или круга лиц, которым она была доверена по службе или стала известна в процессе работы – это...

1) Утечка

2) Потеря

3) Воровство

4) Утилизация

Обеспечение информацией только тех людей, которые уполномочены для получения такого доступа – это

- 1) Конфиденциальность
- 2) Доступность
- 3) Регламент
- 4) Политика

Данные виды условий безопасного использования ИТ касаются размещения ресурсов объекта, а также защиты аппаратных средств и программного обеспечения, критичных к нарушению политики безопасности...

- 1) Физические
- 2) Соединений
- 3) Для персонала
- 4) Материальные

Условия ... содержат организационные вопросы управления безопасностью и отслеживания полномочий пользователей

- 1) Физические
- 2) Соединений
- 3) Для персонала
- 4) Безопасность

Условия ... не содержат явных требований для сетей и распределенных систем, но, например, условие равенства положения означает наличие единой области управления всей сетью объекта

Для персонала

- 1) Физические
- 2) Соединений
- 3) Для персонала
- 4) Объединения

Данные угрозы направлены в основном на несанкционированное использование информационных ресурсов ИС, не оказывая при этом влияния на ее функционирование. Например, несанкционированный доступ к базам данных, прослушивание каналов связи и т.д.

- 1) Пассивные
- 2) Активные
- 3) Внутренние
- 4) Внешние

События или действия, которые могут привести к искажению, несанкционированному доступу – это ... безопасности

- 1) Угроза
- 2) Утечка
- 3) Потеря
- 4) Авария

2. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Пример практического задания 1. «Роль организации в вашей жизни» (И-УК-3_1, И-УК-3_2, И-УК-1_10)

Цель.

Раскрыть роль и значение организации в жизни индивида.

Задание.

- определить организации, которые играют важную роль в вашей жизни;

- выявить основные характеристики одной из этих организаций, наиболее вам знакомой, и определить ее вид;

- представить основные функции менеджмента этой организации;
- определить последствия существования данной организации.

Этапы работы.

1. Составить перечень из 5 организаций, с которыми вы имели контакты в последнее время (ваша работа, магазин, кинотеатр, поликлиника и пр.).

2. Описать характеристики одной из перечисленных организаций (работа по подгруппам), заполнив табл. 1.1.

Для составления характеристик можно воспользоваться основными параметрами организации:

- цели и вид деятельности (какие задачи организация перед собой ставит и чем занимается);
- форма собственности (государственная, частная, муниципальная и пр.);
- уровень формализации (неформальная, формальная);
- отношение к прибыли (коммерческая, некоммерческая);
- отношения внутри организации (корпоративная, индивидуалистская, эдхократическая, партисипативная);
- этап жизненного цикла организации на сегодняшний день.

Таблица 1.1. Организация и ее характеристики

№	Основные характеристики	Функции менеджмента

3. Провести анализ функций менеджмента в этой организации.

4. Выявить последствия существования организации (позитивные и негативные) для ее работников и внешней среды, заполнив табл. 1.2.

Таблица 1.2. Последствия существования организации

Позитивные		Негативные	
для внешней среды	для работников	для внешней среды	для работников

5. Провести по результатам заполнения табл. 1.1 и 1.2 групповое обсуждение полученных данных.

2. 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 устного опроса (диалога-собеседования) по конкретным ситуациям

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 практическому заданию

Выполнение практических заданий – 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 по шкале зачтено / не зачтено

Вопросы для самостоятельного изучения – метод контроля знаний, заключающийся в предварительном изучении заранее сформулированных вопросов по темам дисциплины с последующим ответом на них во время индивидуальных или групповых консультаций. Критерии оценки: правильность ответа на предложенный для самостоятельного изучения вопрос; культура речи.

Оценка «зачтено» – полное или частичное соответствие критериям.

Оценка «не зачтено» – несоответствие критериям.

1.2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ

1) Список вопросов и (или) заданий для проведения промежуточной аттестации

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ. (И-УК-1_1, И-УК-1_2, И-УК-3_1, И-УК- 3_2, И-УК-1_10)

1. Понятие управления. Основные функции.
2. Этапы принятия управленческих решений.
3. Виды управленческих решений.
4. Общие характеристики организации как объекта управления.
5. Циклы организационной жизнедеятельности.
6. Виды организационных структур.
7. Организация как открытая система и управление ею.
8. Факторы внешней и внутренней среды в управлении организацией.
9. Руководитель как субъект управления. Определение. Руководитель, руководство.
10. Лидер, руководитель, авторитет – раскрыть понятия.
11. Функции лидера.
12. Обзор основных теорий лидерства.
13. Типологии личности руководителя.
14. Стил ь руководства.
15. Темперамент руководителя.
16. Содержательные теории мотиваций.
17. Процессуальные теории мотиваций.
18. Конфликты в организации. Их причины.
19. Методы разрешения конфликтов.
20. Кадровая безопасность. Представители групп риска.

2) Оценка ответа на зачете

Правила выставления оценки.

В значительной степени в получении оценки «зачтено» учитывается работа студента в течение семестра.

Оценка «зачтено» ставится в случае, если выполняются 2 условия:

- 1) студент ответил на зачете на оценку, составляющую *не менее 60%* от максимально возможного количества баллов (6 баллов из 10).
- 2) студент выполнил тесты В РАМКАХ ОЦЕНКИ ТЕКУЩЕЙ УСПЕВАЕМОСТИ *не ниже, чем на оценку «удовлетворительно»* (схема выставления оценки по тестам приведена выше в настоящей Программе).

Баллы по ответу на зачете

Минимальный порог 6 баллов из 10.

- 10 баллов выставляется за полный ответ на поставленный вопрос с включением в содержание ответа лекции, материалов учебников, дополнительной литературы без наводящих вопросов.

- 8-9 баллов выставляется за полный ответ на поставленный вопрос в объеме лекции с включением в содержание ответа материалов учебников с четкими ответами на наводящие вопросы преподавателя.

- 6-7 баллов выставляется за ответ, в котором озвучено более половины требуемого материала, с положительным ответом на большую часть наводящих вопросов.

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

Оценка «**не зачтено**» ставится в случае, если выполняется хотя бы одно из условий:

- 1) студент ответил на зачете на оценку, составляющую *50% и меньше* от максимально возможного количества баллов (5 и меньше баллов из 10).
- 2) студент выполнил тесты *на оценку «неудовлетворительно»* (схема выставления оценки по тестам приведена выше в настоящей Программе).

**Приложение №2 к рабочей программе дисциплины
«Основы управленческой деятельности»
Методические указания для студентов по освоению дисциплины**

Успешное овладение дисциплиной **«Основы управленческой деятельности»** предусмотренное рабочей программой, предполагает выполнение ряда рекомендаций. Следует внимательно изучить материалы, характеризующие дисциплину **«Основы управленческой деятельности»** и определяющие целевую установку. Это поможет четко представить круг изучаемых проблем и глубину их постижения.

2. Необходимо знать подборку литературы, достаточную и необходимую для изучения предлагаемого курса. 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.
- г) аналитические материалы.

3. По большинству тем предусмотрены практические занятия, на которых происходит закрепление лекционного материала путем устного опроса и решения практических задач. Для успешного освоения дисциплины очень важно решение достаточно большого количества задач, как в аудитории, так и самостоятельно в качестве домашних заданий. Примеры решения задач разбираются на лекциях и практических занятиях, при необходимости по наиболее трудным темам проводятся дополнительные консультации. Основная цель решения задач – помочь усвоить фундаментальные понятия и основы механизма внешнеэкономической деятельности предприятий и фирм. Для решения всех задач необходимо знать и понимать лекционный материал. Поэтому в процессе изучения дисциплины рекомендуется регулярное повторение пройденного лекционного материала. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо дома еще раз прорабатывать и при необходимости дополнять информацией, полученной на консультациях, практических занятиях или из учебной литературы.

4. Большое внимание должно быть уделено выполнению домашней работы. В качестве заданий для самостоятельной работы дома студентам предлагаются задачи, аналогичные разобранным на лекциях и практических занятиях или немного более сложные, которые являются результатом объединения нескольких базовых задач.

5. Для проверки и контроля усвоения теоретического материала и приобретенных практических навыков в течение обучения проводятся мероприятия текущей аттестации в виде устного опроса и тестирования. Также проводятся консультации (при необходимости) по разбору заданий для самостоятельной работы, которые вызвали затруднения.

6. В конце курса студенты сдают зачет. Вопросы к зачету представлены в программе. На самостоятельную подготовку к зачету выделяется 3 дня

Виды самостоятельной работы студента:

- Изучение учебной литературы, работа с конспектом лекций, презентациями, дисками и файлами с примерами и заданиями;
- Работа с данными, размещенными в сети Интернет;
- Анализ материалов и подготовка к текущим видам учебной работы и текущему академическому контролю;
- Подготовка презентаций;

- Учебно-исследовательская работа, включая подготовку статей и докладов;
- Выполнение практических заданий;
- Подготовка к прохождению промежуточной аттестации

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

Для самостоятельной работы рекомендуется использовать учебную литературу и интернет-источники, указанные в программе.