

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Ученого совета ННГУ
протокол от
«20» апреля 2021 г. № 1

Рабочая программа дисциплины (модуля)
«МЕНЕДЖМЕНТ»

Уровень высшего образования

Бакалавриат

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

38.03.01 «Экономика»

Направленность образовательной программы

«Экономика, международный бизнес и предпринимательство»

Квалификация (степень)

Бакалавр

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

Очная, очно-заочная, заочная

Нижегород
2021 год

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ООП

Дисциплина «Менеджмент» изучается студентами второго курса, 3 семестр, входит в базовую часть профессионального цикла Б1. Направление подготовки 38.03.01 Экономика, профиль «Экономика. Международный бизнес и предпринимательство».

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы.

«Менеджмент» тесно связан с дисциплинами «Маркетинг», «Экономика фирмы». "Менеджмент" опирается на знания, полученные в общей истории. При освоении дисциплины, обучающий должен обладать знаниями тенденций исторического развития человеческого общества, уметь проводить причинно-следственный анализ событий, быть готовым к восприятию текущих событий с точки зрения целенаправленной управленческой деятельности. Изучается на 2 курсе в 3 семестре.

Цель дисциплины - дать основополагающее представление об организациях различного типа и основных направлениях эффективного управления ими. Научить будущих специалистов новым методам ведения хозяйства в условиях жесткой конкуренции и высокой динамичности среды.

Задачи дисциплины заключаются в приобретении прочных знаний в области теории и практики менеджмента, способов достижения целей организации, современных методов анализа и синтеза систем управления.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций
ОК-5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<i>З1 (ОК-5) Знать:</i> принципы и методы эффективной командной работы, правила работы в коллективе при толерантном восприятии социальных, этнических, конфессиональных и культурных различия взаимодействия <i>У1 (ОК-5) Уметь:</i> работая в коллективе, учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно воспринимать эти различия <i>В1 (ОК-5) Владеть:</i> в процессе работы в коллективе этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности; навыками делового общения в профессиональной среде, навыками работы в коллективе
ПК-9 способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	<i>З1 (ПК-9) Знать:</i> особенности работы в коллективе; теории лидерства; основы власти и руководства; основы управления конфликтами в организации. <i>У1 (ПК-9) Уметь:</i> работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством; организовать работу малого коллектива, рабочей группы; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией проекта; выбирать варианты наиболее

	<p>эффективной реализации проекта, стимулирования персонала.</p> <p><i>В1 (ПК-9) Владеть:</i> методами поиска и применения профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности; навыками для принятия управленческих решений; навыками объединять сотрудников в эффективные рабочие группы, активизировать новаторскую деятельность, налаживать благоприятный психологический микроклимат</p>
<p>ПК-11 способность критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий</p>	<p><i>З1 (ПК-11) Знать:</i> модели, методологии и организацию процесса разработки управленческого решения; основы принятия управленческих решений, методы их совершенствования.</p> <p><i>У1 (ПК-11) Уметь:</i> выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных варианты управленческих решений, предлагать способы их решения; классифицировать управленческие решения по различным признакам, анализировать проблемы, возникающие на этапах принятия рационального решения, сравнивать и выбирать групповые методы принятия решений; Находить решения типовых задач и решать нестандартные задачи; Выбирать варианты наиболее эффективного развития хозяйствующего субъекта.</p> <p><i>В1 (ПК-1) Владеть:</i> методиками разработки мероприятий по совершенствованию организации деятельности подразделений; инструментами обоснования предложений по совершенствованию управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий; эффективными методами и процедурами анализа управленческих решений по всему спектру управленческой деятельности</p>

3. Структура и содержание дисциплины (модуля) "Менеджмент"

Объем дисциплины (модуля) для очного отделения составляет 4 зачетных единиц, всего 144 часа, из которых 50 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (32 часов занятия лекционного типа, 16 часов занятия семинарского типа (семинары, научно-практические занятия), 2 часа контроль самостоятельной работы), 36 часов промежуточный контроль, 58 часа составляет самостоятельная работа обучающегося.

Объем дисциплины (модуля) для очно-заочного отделения составляет 4 зачетных единиц, всего 144 часа, из которых 34 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (16 часов занятия лекционного типа, 16 часов занятия семинарского типа (семинары, научно-практические занятия), 2 часа контроль самостоятельной работы), 36 часов промежуточный контроль, 74 часа составляет самостоятельная работа обучающегося.

Объем дисциплины (модуля) для заочного отделения составляет 4 зачетных единиц, всего 144 часа, из которых 18 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (6 часов занятия лекционного типа, 10 часов занятия семинарского типа (семинары, научно-практические занятия), 2 часа контроль самостоятельной работы), 9 часов промежуточный контроль, 117 часа составляет самостоятельная работа обучающегося.

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)			В том числе																	
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы															Самостоятельная работа обучающегося, часы		
				Занятия лекционного типа			Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа			Контроль самостоятельной работы			Всего					
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная
Модуль 1. Сущность и содержание понятия «менеджмент».	18	18	23	6	3	1	3	3	2							9	6	3	9	12	20
Модуль 2. Основные функции управления	18	18	23	6	3	1	3	3	2							9	6	3	9	12	20
Модуль 3. Организация как система.	18	18	23	6	3	1	3	3	2							9	6	3	9	12	20
Модуль 4. Связующие процессы в управлении	18	18	23	6	3	1	3	3	2							9	6	3	9	12	20
Модуль 5. Управление конфликтами в организации	18	18	22	6	3	1	3	3	1							9	6	2	9	12	20
Модуль 6. Руководитель в системе современного менеджмента.	18	18	21	2	1	1	1	2	1				2	2	2	5	4	4	13	14	17
зачет для очной формы 36 часов Зачет для очно-заочной формы -36 часов зачет для заочной формы –9 часов																					
Итого	144	144	144	32	16	6	16	16	10				2	2	2	50	34	18	58	74	117

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Компетенции	Содержание раздела	Форма проведения занятия	Оценочные средства
Модуль 1. Сущность и содержание понятия «менеджмент».					
1.	Определение понятий «управление» и «менеджмент». Задачи, уровни и виды менеджмента. Разновидности менеджмента.	ОК-5	Сущность и содержание понятия менеджмент Точки зрения на понятие менеджмент Задачи и виды менеджмента Субъект и объект менеджмента	Лекция	экзамен
2	Эволюция концепций менеджмента, История и особенности российского менеджмента	ОК-5	Эволюция организационно-управленческой мысли (основные школы менеджмента) Современные организационные школы научного управления. Место теорий «X», «Y», «Z» в современном менеджменте. Наука и практика управления в России: исторический аспект и современное состояние. Российский менеджмент в XXI в.: проблемы и перспективы развития	Лекция	экзамен
3	Принципы менеджмента.	ПК-9	Общие и частные принципы менеджмента 14 принципов эффективного управления А.Файоля	Лекция Практическое занятие	Кейс-задача по теме "Принципы управления", собеседование по темам для самостоятельного изучения, экзамен
4	Методы управления.	ПК-9	Организационно-административные методы управления Экономические методы управления Социально-психологические методы управления	Лекция	экзамен
Модуль 2. Основные функции управления					
5	Определение функций менеджмента. Планирование как	ПК-9	Основные функции менеджмента. Взаимосвязь функций управления.	Лекция Практическое занятие	Подготовка к самостоятельной работе по теме

	функция управления.		Содержание функции планирование, типы планирования, осуществляемые на различных уровнях управления		"Функции управления", презентация деловой игры "Реализация функций управления на предприятии", экзамен
6	Организация как функция управления. Мотивация как функция управления.	ПК-9	Содержание функции организация. Задачи и этапы функции организации Содержание функции мотивации. Мотивация как процесс.	Лекция Практическое занятие	
7	Контроль как функция управления Координация как функция управления	ПК-9	Содержание функции контроль. Субъект, объект контроля. Виды контроля. Этапы процедуры контроля Содержание функции координации. Виды коммуникаций. Показатели характеризующие информацию.	Лекция Практическое занятие	
8	Делегирование полномочий.	ОК-5	Сущность, принципы, этапы, преимущества, недостатки процесса делегирования полномочий.	Лекция	
9	Организационные структуры управления	ПК-11	Сущность, ОСУ. Задачи, элементы ОСУ. Факторы, принципы формирования ОСУ. виды ОСУ.	Лекция Практическое занятие	Доклады по теме "Типы организационных структур", кейс-задача по теме "Проектирование организационной структуры управления", экзамен
Модуль 3. Организация как система					
10	Организация как система управления, жизненный цикл и типы организаций	ОК-5	Система управления: понятие и порядок функционирования. Подсистемы системы управления	Лекции	экзамен
11	Внутренняя и внешняя среда организации. Методы анализа внутренней и внешней среды.	ПК-11	Миссия и цели предприятия Общая среда предприятия Оперативная среда предприятия Внутренняя среда предприятия	Лекция Практическое занятие	Кейс-задачи по темам "Анализ внешней и внутренней среды организации", "Цели

					предприятия", экзамен
Модуль 4. Связующие процессы в управлении					
12	Управленческое решение в системе управления	ПК-11	Сущность управленческого решения Классификация управленческих решений Алгоритм процедуры принятия решения Методы разработки и принятия решения	Лекция Практическое занятие	Кейс-задача по теме "Принятие эффективного управленческого решения", экзамен
Модуль 5. Управление конфликтами в организации					
13	Управление конфликтами. Понятие, процесс развития, типы, причины, последствия, методы управления.	ПК-9	Понятие и природа конфликта в организации Причины возникновения конфликтов Классификация конфликтов Методы разрешения конфликтов	Лекция Практическое занятие	Кейс-задача по теме "Конфликты в организации", собеседование по темам для самостоятельного изучения, экзамен
Модуль 6. Руководитель в системе современного менеджмента					
14	Формирование команды: формальные и неформальные группы в организации. Требования к личностным качествам руководителя	ПК-9	Принципы командообразования Подходы к формированию команды Технологии командообразования Личность руководителя и его основные характеристики	Лекция	экзамен.
15	Лидерство и властные отношения в системе менеджмента.	ПК-9	Сравнительный анализ различных стилей руководства. Роль лидерства в современном управлении. Повышение эффективности власти и влияния	Лекция	экзамен
16	Роли руководителя	ОК-5	Определение роли руководителя 10 ролей руководителя по Г.Минцбергу	Практическое занятие	Деловая игра "Роли руководителя в организации", экзамен

4. Образовательные технологии

Образовательные технологии, используемые при реализации учебной работы должны использовать все виды работы.

По данной учебной дисциплине предусмотрены следующие образовательные технологии: лекции; семинарские и практические занятия; самостоятельная работа; подготовка к экзамену; экзамен.

Лекционные занятия могут быть представлены лекциями-дискуссиями, информационными лекциями, лекциями – беседами, проблемными лекциями.

Формы проведения практических занятий могут проходить в двух вариантах: 1) традиционно, т. е. более детальный анализ теоретических вопросов лекционного освещения проблем, вопросов и задач психологии общения, 2) отработку практических навыков межличностного взаимодействия по предложенным преподавателем дисциплины материалам, соответствующим проблематике курса.

В рамках практических занятий предполагается использовать: практическое занятие с элементами тренинга, деловую игру, кейсы, дискуссии, доклады, мозговой штурм, подготовку письменных аналитических работ, творческие задания, составление схем, таблиц.

На проведение практических занятий (семинарских занятий /лабораторных работ) в форме практической подготовки отводится 16 часа для очной формы обучения и 16 часов для очно-заочной формы обучения.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП:
 1. разработка стратегий развития организаций и их отдельных подразделений;
 2. руководство подразделениями предприятий и организаций разных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти;
 3. организация творческих коллективов (команд) для решения организационно-управленческих задач и руководство ими.
- компетенций - ПК-9, ПК-11.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для обучающихся с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Обучающимся с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента. Качество усвоения учебной дисциплины находится в прямой зависимости от способности студента самостоятельно и творчески учиться.

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов). Самостоятельная работа приобщает студентов к научному творчеству, поиску и решению актуальных современных проблем.

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию, а также овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

Задачами СРС являются:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений;
- использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий на семинарах, на практических и лабораторных занятиях, при написании курсовых и выпускной квалификационной работ, для эффективной подготовки к итоговым зачетам и экзаменам.

Самостоятельная работа является наиболее деятельным и творческим процессом, который выполняет ряд дидактических функций: способствует формированию диалектического мышления, вырабатывает высокую культуру умственного труда, совершенствует способы организации познавательной деятельности, воспитывает ответственность, целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, развивает у них бережное отношение к своему времени, способность доводить до конца начатое дело.

Самостоятельная работа студента – это вся его работа по овладению содержанием учебной дисциплины и соответствующими практическими навыками и умениями, активная интеллектуальная деятельность.

Содержанием самостоятельной работы студентов являются следующие ее виды:

- изучение понятийного аппарата дисциплины;

- изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану;
- работу над основной и дополнительной литературой;
- самоподготовка к практическим и другим видам занятий;
- самостоятельная работа студента при подготовке к зачету/экзамену;
- подготовка контрольных работ (домашних заданий);
- самостоятельная работа студента в библиотеке;
- изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет;
- консультации преподавателя дисциплины.

В образовательном процессе высшего профессионального образовательного учреждения выделяется два вида самостоятельной работы – аудиторная, под руководством преподавателя, и внеаудиторная. Тесная взаимосвязь этих видов работ предусматривает дифференциацию и эффективность результатов ее выполнения и зависит от организации, содержания, логики учебного процесса (межпредметных связей, перспективных знаний и др.).

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей в процессе изучения дисциплины «Менеджмент» являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- написание рефератов и подготовка докладов;
- подготовка к семинарам и практическим занятиям;
- подготовка практических разработок;
- текущий самоконтроль и контроль успеваемости.

Выполняя самостоятельную работу под контролем преподавателя студент должен:

- освоить минимум содержания, выносимый на самостоятельную работу студентов и предложенный преподавателем в соответствии с Государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования по данной дисциплине.
- планировать самостоятельную работу в соответствии с графиком самостоятельной работы, предложенным преподавателем.
- самостоятельную работу студент должен осуществлять в организационных формах, предусмотренных учебным планом и рабочей программой преподавателя.
- выполнять самостоятельную работу и отчитываться по ее результатам в соответствии с графиком представления результатов, видами и сроками отчетности по самостоятельной работе студентов.

Адекватная оценка знаний, достоинств, недостатков - важная составляющая самоорганизации человека, без нее невозможна успешная работа по управлению своим поведением, деятельностью.

Методические рекомендации для студентов по отдельным формам самостоятельной работы

Изучение понятийного аппарата дисциплины

Вся система индивидуальной самостоятельной работы должна быть подчинена осмыслению категорий общего менеджмента, усвоению понятийного аппарата курса, поскольку одной из важнейших задач подготовки современного грамотного менеджера является овладение и грамотное применение профессиональной терминологии. Попытка

понять природу профессиональной работы менеджера вне изучения соответствующего «языка», на уровне бытовых представлений обречена на провал.

Лучшему усвоению и пониманию дисциплины «Менеджмент» помогут различные энциклопедии, словари, справочники и другие материалы, указанные в соответствующих темах дисциплины.

Изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану

Особое место отводится самостоятельной проработке студентами отдельных разделов и тем по изучаемой дисциплине. Такой подход вырабатывает у студентов инициативу, стремление к увеличению объема знаний, выработке умений и навыков всестороннего овладения способами и приемами профессиональной деятельности.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ курса, раскрытия сущности основных категорий менеджмента, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

Работа над основной и дополнительной литературой

Изучение рекомендованной литературы следует начинать с учебников и учебных пособий, затем переходить к нормативно-правовым актам, научным монографиям и материалам периодических изданий. При этом очень полезно делать выписки и конспекты наиболее интересных материалов. Это не только мобилизует внимание, но и способствует более глубокому осмыслению материала и лучшему его запоминанию. Записи как бы контролируют восприятие прочитанного. Кроме того, такая практика учит студентов отделять в тексте главное от второстепенного, а также позволяет проводить систематизацию и сравнительный анализ изучаемой информации, что чрезвычайно важно в условиях большого количества разнообразных по качеству и содержанию сведений. Таким образом, конспектирование – одна из основных форм самостоятельного труда, требующая от студента активно работать с учебной литературой и не ограничиваться конспектом лекций.

Студент должен уметь самостоятельно подбирать необходимую для учебной и научной работы литературу. При этом следует обращаться к предметным каталогам и библиографическим справочникам, которые имеются в библиотеках.

Для аккумуляции информации по изучаемым темам рекомендуется формировать личный архив, а также каталог используемых источников. При этом если уже на первых курсах обучения студент определяет для себя наиболее интересные сферы для изучения, то подобная работа будет весьма продуктивной с точки зрения формирования библиографии для последующего написания дипломного проекта на выпускном курсе.

Самоподготовка к практическим занятиям

При подготовке к практическому занятию необходимо помнить, что та или иная дисциплина тесно связана с ранее изучаемыми курсами. Более того, именно синтез полученных ранее знаний и текущего материала по курсу делает подготовку результативной и всесторонней.

На семинарских занятиях студент должен уметь последовательно излагать свои мысли и аргументировано их отстаивать.

Для достижения этой цели необходимо:

- 1) ознакомиться с соответствующей темой программы изучаемой дисциплины;
- 2) осмыслить круг изучаемых вопросов и логику их рассмотрения;
- 3) изучить рекомендованную учебно-методическим комплексом литературу по данной теме;
- 4) тщательно изучить лекционный материал;
- 5) ознакомиться с вопросами очередного семинарского занятия;
- 6) подготовить краткое выступление по каждому из вынесенных на семинарское занятие вопросу.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ дисциплины, раскрытия сущности основных положений, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

При презентации материала на семинарском занятии можно воспользоваться следующим алгоритмом изложения темы: определение и характеристика основных категорий, эволюция предмета исследования, оценка его современного состояния, существующие проблемы, перспективы развития. Весьма презентабельным вариантом выступления следует считать его подготовку в среде Power Point, что существенно повышает степень визуализации, а, следовательно, доступности, понятности материала и заинтересованности аудитории к результатам научной работы студента.

Самостоятельная работа студента при подготовке к экзамену

Контроль выступает формой обратной связи и предусматривает оценку успеваемости студентов и разработку мер по дальнейшему повышению качества подготовки современных менеджеров.

Итоговой формой контроля успеваемости студентов по учебной дисциплине «Менеджмент» является экзамен. Сдача экзамена является ответственным этапом учебного процесса.

Бесспорным фактором успешного завершения очередного модуля является кропотливая, систематическая работа студента в течение всего модуля. В этом случае подготовка к экзамену будет являться концентрированной систематизацией всех полученных знаний по данной дисциплине.

В начале модуля рекомендуется внимательно изучить перечень вопросов к экзамену, а также использовать в процессе обучения программу, учебно-методический комплекс, другие методические материалы, разработанные кафедрой по данной дисциплине. Это позволит в процессе изучения тем сформировать более правильное и обобщенное видение студентом сущности того или иного вопроса за счет:

- а) уточняющих вопросов преподавателю;
- б) подготовки рефератов по отдельным темам, наиболее заинтересовавшие студента;
- в) самостоятельного уточнения вопросов на смежных дисциплинах;
- г) углубленного изучения вопросов темы по учебным пособиям.

Кроме того, наличие перечня вопросов в период обучения позволит выбрать из предложенных преподавателем учебников наиболее оптимальный для каждого студента, с точки зрения его индивидуального восприятия материала, уровня сложности и стилистики изложения.

После изучения соответствующей тематики рекомендуется проверить наличие и формулировки вопроса по этой теме в перечне вопросов к экзамену, а также попытаться изложить ответ на этот вопрос. Если возникают сложности при раскрытии материала, следует вновь обратиться к лекционному материалу, материалам практических занятий, уточнить терминологический аппарат темы, а также проконсультироваться с преподавателем.

Для систематизации знаний и понимания логики изучения предмета в процессе обучения рекомендуется пользоваться программой курса, включающей в себя разделы, темы и вопросы, определяющие стандарт знаний по каждой теме.

При подготовке к экзамену конструктивным является коллективное обсуждение выносимых на экзамен вопросов с сокурсниками, что позволяет повысить степень систематизации и углубления знаний.

Перед консультацией по предмету следует составить список вопросов, требующих дополнительного разъяснения преподавателем.

Самостоятельная работа студента в библиотеке

Важным аспектом самостоятельной подготовки студентов является работа с библиотечным фондом.

Это работа многоаспектна и предполагает различные варианты повышения профессионального уровня студентов как очной, так и заочной формы обучения, в том числе:

- а) получение книг для подробного изучения в течение семестра на научном абонементе;
- б) изучение книг, журналов, газет - в читальном зале;
- в) возможность поиска необходимого материала посредством электронного каталога;
- г) получение необходимых сведений об источниках информации у сотрудников библиотеки.

При подготовке докладов, рефератов и иных форм итоговой работы студентов, представляемых ими на семинарских занятиях, важным является формирование библиографии по изучаемой тематике. При этом рекомендуется использовать несколько категорий источников информации: учебные пособия для вузов, монографии, периодические издания, законодательные и нормативные документы, статистические материалы, информацию государственных органов власти и управления, органов местного самоуправления, переводные издания, а также труды зарубежных авторов в оригинале.

Весь собранный материал следует систематизировать, выявить ключевые вопросы изучаемой тематики и осуществить сравнительный анализ мнений различных авторов по существу этих вопросов. Конструктивным в этой работе является выработка умения обобщать большой объем материала, делать выводы. Весьма позитивным при этом также следует считать попытку студента выработать собственную точку зрения по исследуемой проблематике.

Изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет

Ресурсы Интернет являются одним из альтернативных источников быстрого поиска требуемой информации. Их использование возможно для получения основных и дополнительных сведений по изучаемым материалам.

Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Практические занятия

Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что упражнение и решение задач проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Следует подчеркнуть, что только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения (а именно с той, с которой он излагается на лекциях) он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций, задач. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул (и это очень важно) для активной проработки лекции.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками.

Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и

сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

Самопроверка

После изучения определенной темы по записям в конспекте и учебнику, а также решения достаточного количества соответствующих задач на практических занятиях и самостоятельно студенту рекомендуется, используя лист опорных сигналов, воспроизвести по памяти определения, выводы формул, формулировки основных положений и доказательств.

В случае необходимости нужно еще раз внимательно разобраться в материале. Иногда недостаточность усвоения того или иного вопроса выясняется только при изучении дальнейшего материала. В этом случае надо вернуться назад и повторить плохо усвоенный материал. Важный критерий усвоения теоретического материала - умение решать задачи или пройти тестирование по пройденному материалу. Однако следует помнить, что правильное решение задачи может получиться в результате применения механически заученных формул без понимания сущности теоретических положений.

Самостоятельная работа студентов заключается в подготовке материала для проведения деловых игр, собеседований, докладов, сообщений, контрольных практических работ на семинарских (практических) занятиях.

Наименование разделов входящих в дисциплину	Вопросы, отводимые на самостоятельное освоение обучающимися	Вид самостоятельной деятельности
Модуль 1. Сущность и содержание понятия «менеджмент».		
Определение понятий «управление» и «менеджмент». Задачи, уровни и виды менеджмента. Разновидности менеджмента.	Сущность и содержание понятия менеджмент Отличие понятий «управление» и «менеджмент». Задачи, уровни и виды менеджмента Разновидности менеджмента	Подготовка к ответам на письменные вопросы
Эволюция концепций менеджмента. История и особенности российского менеджмента	Эволюция концепций менеджмента. История и особенности российского менеджмента	Подготовка к ответам на письменные вопросы
Принципы менеджмента.	Общие принципы управления Принципы эффективного управления	Подготовка к контрольной практической работе, собеседованию.
Методы управления.	Сущность и содержание методов управления Организационно-административные методы управления Экономические методы управления Социально-психологические методы управления	Подготовка к ответам на письменные вопросы
Модуль 2. Основные функции управления		
Определение функций менеджмента. Планирование как функция управления.	Содержание основных и современных функций управления Сущность функции планирования	Подготовка к контрольной практической работе, презентации деловой игры.
Организация как функция управления. Мотивация как функция управления.	Сущность функции организации Сущность функции мотивации	Подготовка к контрольной практической работе, презентации деловой

		игры.
Контроль как функция управления	Сущность функции контроль	Подготовка к контрольной работе,
Координация как функция управления	Сущность функции координации	практической работе, презентация деловой игры.
Делегирование полномочий.	Содержание процесса делегирования полномочий	Подготовка к ответам на письменные вопросы
Организационные структуры управления	Сущность ОСУ. Типы ОСУ. Проектирование ОСУ.	Подготовка доклада, подготовка к контрольной практической работе
Модуль 3. Организация как система.		
Организация как система управления, жизненный цикл и типы организаций	Система управления: понятие и порядок функционирования. Подсистемы системы управления	Подготовка к ответам на письменные вопросы
Внутренняя и внешняя среда организации. Методы анализа внутренней и внешней среды.	Анализ общей среды, оперативной среды и внутренней среды организации	Подготовка к контрольной практической работе
Модуль 4. Связующие процессы в управлении		
Управленческое решение в системе управления	Понятие управленческого решения в системе управления. Классификация управленческих решений Процедура разработки и принятия управленческого решения	Подготовка к контрольной практической работе, собеседованию
Модуль 5. Управление конфликтами в организации		
Управление конфликтами. Понятие, процесс развития, типы, причины, последствия, методы управления.	Управление конфликтами. Понятие, процесс развития, типы конфликтов Причины, последствия, методы управления конфликтами	Подготовка к контрольной практической работе, собеседованию
Модуль 6. Руководитель в системе современного менеджмента.		
Формирование команды: формальные и неформальные группы в организации. Требования к личностным качествам руководителя	Командообразование. подходы, принципы, технология.	Подготовка к ответам на письменные вопросы
Лидерство и властные отношения в системе менеджмента.	Понятие власти и лидерства в управлении	Подготовка к ответам на письменные вопросы
Роли руководителя	10 ролей руководителя по Г.Минцбергу	Презентация деловой игры

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

6.1 Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования

Перечень компетенций и их структура в виде знаний, умений и навыков содержатся в таблице «Планируемые результаты обучения по дисциплине».

ОК-5. способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания (дескрипторы)						
	«плохо»	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«очень хорошо»	«отлично»	«превосходно»
Знать: принципы и методы эффективной командной работы, правила работы в коллективе при толерантном восприятии социальных, этнических, конфессиональных и культурных различия взаимодействия;	Отсутствие знаний материала	Наличие грубых ошибок в основном материале	Знание основного материала с рядом негрубых ошибок	Знание основного материала с рядом заметных погрешностей	Знание основного материала с незначительными погрешностями	Знание основного материала без ошибок и погрешностей	Знание основного и дополнительным материала без ошибок и погрешностей
Уметь: работая в коллективе, учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности и представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно	Полное отсутствие умения работая в коллективе, учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности и представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в	Отсутствие умения работая в коллективе, учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности и представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе,	Умение работая в коллективе, учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности и представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно	Умение работая в коллективе, учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности и представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно	Умение работая в коллективе, учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности и представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно	Умение работая в коллективе, учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности и представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно	Умение работая в коллективе, учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности и представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно воспринимая

воспринимать эти различия;	коллективе, толерантно воспринимать эти различия	толерантно воспринимать эти различия	воспринимать эти различия с ошибками	воспринимать эти различия при незначительных ошибках	воспринимать эти различия, при наличии неточностей	воспринимать эти различия, с незначительными неточностями	ть эти различия
Владеть: в процессе работы в коллективе этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности; навыками делового общения в профессиональной среде, навыками работы в коллективе;	Полное отсутствие навыков владения в процессе работы в коллективе этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности; навыками делового общения в профессиональной среде, навыками работы в коллективе;	Отсутствие навыков владения в процессе работы в коллективе этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности; навыками делового общения в профессиональной среде, навыками работы в коллективе;	Наличие минимальных навыков владения в процессе работы в коллективе этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности; навыками делового общения в профессиональной среде, навыками работы в коллективе;	Посредственные навыки владения в процессе работы в коллективе этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности; навыками делового общения в профессиональной среде, навыками работы в коллективе;	Достаточные навыки владения в процессе работы в коллективе этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности; навыками делового общения в профессиональной среде, навыками работы в коллективе;	Хорошие навыки владения в процессе работы в коллективе этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности; навыками делового общения в профессиональной среде, навыками работы в коллективе;	Превосходные навыки владения в процессе работы в коллективе этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности; навыками делового общения в профессиональной среде, навыками работы в коллективе;
Мотивация (личностное отношение)	Полное отсутствие активности и мотивации	Активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно	Активность и мотивация низкие, слабо выражены, стремление решать задачи качественно	Активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять	Активность и мотивация проявляются на уровне выше среднего, демонстрируется готовность	Активность и мотивация проявляются на высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять	Активность и мотивация проявляются на очень высоком уровне, демонстрируется готовность

		отсутствует		поставленны е задачи на среднем уровне качества	выполнять большинств о поставленны х задач на высоком уровне качества	все поставленны е задачи на высоком уровне качества	выполнять не стандартные дополнитель ные задачи на высоком уровне качества
Шкала оценок по проценту правильно выполненны х контрольны х заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

ПК-9 способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания (дескрипторы)						
	«плохо»	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«очень хорошо»	«отлично»	«превосходно»
Знать: особенности работы в коллективе; теории лидерства; основы власти и руководства; основы управления конфликтами в организации;	Отсутствие знаний материала	Наличие грубых ошибок в основном материале	Знание основного материала с рядом негрубых ошибок	Знание основного материала с рядом заметных погрешностей	Знание основного материала с незначительными погрешностями	Знание основного материала без ошибок и погрешностей	Знание основного и дополнительным материала без ошибок и погрешностей
Уметь: работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством; организовать работу малого коллектива, рабочей группы; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией проекта; выбирать варианты наиболее эффективной реализации проекта, стимулирования персонала;	Полное отсутствие умения работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством; организовать работу малого коллектива, рабочей группы; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией проекта; выбирать варианты наиболее эффективной реализации проекта, стимулирования персонала;	Отсутствие умения работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством; организовать работу малого коллектива, рабочей группы; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией проекта; выбирать варианты наиболее эффективной реализации проекта, стимулирования персонала;	Умение работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством; организовать работу малого коллектива, рабочей группы; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией проекта, стимулирования персонала с	Умение работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством; организовать работу малого коллектива, рабочей группы; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией проекта, стимулирования персонала	Умение работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством; организовать работу малого коллектива, рабочей группы; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией проекта; выбирать варианты наиболее эффективной реализации проекта, стимулирования персонала,	Умение работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством; организовать работу малого коллектива, рабочей группы; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией проекта; выбирать варианты наиболее эффективной реализации проекта, стимулирования персонала,	Умение работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством; организовать работу малого коллектива, рабочей группы; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией проекта; выбирать варианты наиболее эффективной реализации проекта, стимулирования персонала

	ания персонала	персонала	ошибками	при незначитель ных ошибках	при наличии неточностей	при незначитель ных неточностях	
Владеть: методами поиска и применения профессионально й аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности; навыками для принятия управленческих решений; навыками объединять сотрудников в эффективные рабочие группы, активизировать новаторскую деятельность, налаживать благоприятный психологический микроклимат;	Полное отсутствие навыков владения методами поиска и применени я профессио нальной аргументац ии при разборе стандартны х ситуаций в сфере предстояще й деятельнос ти; навыками для принятия управленче ских решений; навыками объединять сотруднико в в эффективн ые рабочие группы, активизиро вать новаторску ю деятельнос ть, налаживать благоприят ный психологич еский микроклим ат	Отсутствие навыков владения методами поиска и применени я профессио нальной аргументац ии при разборе стандартны х ситуаций в сфере предстояще й деятельнос ти; навыками для принятия управленче ских решений; навыками объединять сотруднико в в эффективн ые рабочие группы, активизиро вать новаторску ю деятельнос ть, налаживать благоприят ный психологич еский микроклим ат;	Наличие минимальны х навыков владения методами поиска и применени я профессио нальной аргументац ии при разборе стандартны х ситуаций в сфере предстояще й деятельнос ти; навыками для принятия управленче ских решений; навыками объединять сотруднико в в эффективн ые рабочие группы, активизиро вать новаторску ю деятельнос ть, налаживать благоприят ный психологич еский микроклим ат;	Посредствен ные навыки владения методами поиска и применени я профессио нальной аргументац ии при разборе стандартны х ситуаций в сфере предстояще й деятельнос ти; навыками для принятия управленче ских решений; навыками объединять сотруднико в в эффективн ые рабочие группы, активизиро вать новаторску ю деятельнос ть, налаживать благоприят ный психологич еский микроклим ат;	Достаточные навыки владения методами поиска и применени я профессио нальной аргументац ии при разборе стандартны х ситуаций в сфере предстояще й деятельнос ти; навыками для принятия управленче ских решений; навыками объединять сотруднико в в эффективн ые рабочие группы, активизиро вать новаторску ю деятельнос ть, налаживать благоприят ный психологич еский микроклим ат;	Хорошие навыки владения методами поиска и применени я профессио нальной аргументац ии при разборе стандартны х ситуаций в сфере предстояще й деятельнос ти; навыками для принятия управленче ских решений; навыками объединять сотруднико в в эффективн ые рабочие группы, активизиро вать новаторску ю деятельнос ть, налаживать благоприят ный психологич еский микроклим ат;	Превосходн ые навыки владения методами поиска и применени я профессион альной аргументац ии при разборе стандартны х ситуаций в сфере предстояще й деятельнос ти; навыками для принятия управленче ских решений; навыками объединять сотруднико в в эффективн ые рабочие группы, активизиро вать новаторску ю деятельнос ть, налаживать благоприят ный психологич еский микроклим ат;
Мотивация (личностное отношение)	Полное отсутствие активности и мотивации	Активность и мотивация слабо выражены, готовность решать	Активность и мотивация низкие, слабо выражены, стремление	Активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстриру	Активность и мотивация проявляются на уровне выше среднего,	Активность и мотивация проявляются на высоком уровне, демонстриру	Активность и мотивация проявляются на очень высоком уровне,

		поставленные задачи качественно отсутствуют	решать задачи качественно	есть готовность выполнять поставленные задачи на среднем уровне качества	демонстрируется готовность выполнять большинство поставленных задач на высоком уровне качества	есть готовность выполнять все поставленные задачи на высоком уровне качества	демонстрируется готовность выполнять не стандартные дополнительные задачи на высоком уровне качества
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

ПК-11 способность критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания (дескрипторы)						
	«плохо»	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«очень хорошо»	«отлично»	«превосходно»
Знать: модели, методологии и организацию процесса разработки управленческого решения; основы принятия управленческих решений, методы их совершенствования ;	Отсутствие знаний материала	Наличие грубых ошибок в основном материале	Знание основного материала с рядом негрубых ошибок	Знание основного материала с рядом заметных погрешностей	Знание основного материала с незначительными погрешностями	Знание основного материала без ошибок и погрешностей	Знание основного и дополнительного материала без ошибок и погрешностей
Уметь: выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных вариантов управленческих решений, предлагать способы их решения; классифицировать управленческие решения по различным	Полное отсутствие умения выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных вариантов управленческих решений, предлагать	Отсутствие умения выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных вариантов управленческих решений, предлагать	Умение выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных вариантов управленческих решений, предлагать	Умение выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных вариантов управленческих решений, предлагать	Умение выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных вариантов управленческих решений, предлагать	Умение выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных вариантов управленческих решений, предлагать	Умение выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных вариантов управленческих решений, предлагать

признакам, анализировать проблемы, возникающие на этапах принятия рационального решения, сравнивать и выбирать групповые методы принятия решений; Находить решения типовых задач и решать нестандартные задачи; Выбирать варианты наиболее эффективного развития хозяйствующего субъекта;	способы их решения; классифицировать управленческие решения по различным признакам, анализировать проблемы, возникающие на этапах принятия рационального решения, сравнивать и выбирать групповые методы принятия решений; Находить решения типовых задач и решать нестандартные задачи; Выбирать варианты наиболее эффективного развития хозяйствующего субъекта	решения; классифицировать управленческие решения по различным признакам, анализировать проблемы, возникающие на этапах принятия рационального решения, сравнивать и выбирать групповые методы принятия решений; Находить решения типовых задач и решать нестандартные задачи; Выбирать варианты наиболее эффективного развития хозяйствующего субъекта	классифицировать управленческие решения по различным признакам, анализировать проблемы, возникающие на этапах принятия рационального решения, сравнивать и выбирать групповые методы принятия решений; Находить решения типовых задач и решать нестандартные задачи; Выбирать варианты наиболее эффективного развития хозяйствующего субъекта с ошибками	классифицировать управленческие решения по различным признакам, анализировать проблемы, возникающие на этапах принятия рационального решения, сравнивать и выбирать групповые методы принятия решений; Находить решения типовых задач и решать нестандартные задачи; Выбирать варианты наиболее эффективного развития хозяйствующего субъекта при незначительных ошибках	классифицировать управленческие решения по различным признакам, анализировать проблемы, возникающие на этапах принятия рационального решения, сравнивать и выбирать групповые методы принятия решений; Находить решения типовых задач и решать нестандартные задачи; Выбирать варианты наиболее эффективного развития хозяйствующего субъекта, при наличии неточностей	классифицировать управленческие решения по различным признакам, анализировать проблемы, возникающие на этапах принятия рационального решения, сравнивать и выбирать групповые методы принятия решений; Находить решения типовых задач и решать нестандартные задачи; Выбирать варианты наиболее эффективного развития хозяйствующего субъекта, при незначительных неточностях	ровать управленческие решения по различным признакам, анализировать проблемы, возникающие на этапах принятия рационального решения, сравнивать и выбирать групповые методы принятия решений; Находить решения типовых задач и решать нестандартные задачи; Выбирать варианты наиболее эффективного развития хозяйствующего субъекта
Владеть: методиками разработки мероприятий по совершенствованию организации деятельности подразделений; инструментами обоснования предложений по совершенствованию	Полное отсутствие навыков владения методиками и разработки мероприятий по совершенствованию организации	Отсутствие навыков владения методиками и разработки мероприятий по совершенствованию организации	Наличие минимальных навыков владения методиками и разработки мероприятий по совершенствованию организации	Посредственные навыки владения методиками и разработки мероприятий по совершенствованию организации	Достаточные навыки владения методиками и разработки мероприятий по совершенствованию организации	Хорошие навыки владения методиками и разработки мероприятий по совершенствованию организации	Превосходные навыки владения методиками и разработки мероприятий по совершенствованию организации

ю управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков возможных социально-экономических последствий; эффективными методами анализа управленческих решений по всему спектру управленческой деятельности;	и	и	и	и	и	и	и
деятельнос ти подразделе ний; инструмент ами обосновани я предложен ий по совершенст вованию управленче ских решений с учетом критериев социально- экономичес кой эффективн ости, рисков и возможных социально- экономичес ких последстви й; эффективн ыми методами и процедура ми анализа управленче ских решений по всему спектру управленче ской деятельнос ти;	деятельнос ти подразделе ний; инструмент ами обосновани я предложен ий по совершенст вованию управленче ских решений с учетом критериев социально- экономичес кой эффективн ости, рисков и возможных социально- экономичес ких последстви й; эффективн ыми методами и процедура ми анализа управленче ских решений по всему спектру управленче ской деятельнос ти;	деятельнос ти подразделе ний; инструмент ами обосновани я предложен ий по совершенст вованию управленче ских решений с учетом критериев социально- экономичес кой эффективн ости, рисков и возможных социально- экономичес ких последстви й; эффективн ыми методами и процедура ми анализа управленче ских решений по всему спектру управленче ской деятельнос ти;	деятельнос ти подразделе ний; инструмент ами обосновани я предложен ий по совершенст вованию управленче ских решений с учетом критериев социально- экономичес кой эффективн ости, рисков и возможных социально- экономичес ких последстви й; эффективн ыми методами и процедура ми анализа управленче ских решений по всему спектру управленче ской деятельнос ти;	деятельнос ти подразделе ний; инструмент ами обосновани я предложен ий по совершенст вованию управленче ских решений с учетом критериев социально- экономичес кой эффективн ости, рисков и возможных социально- экономичес ких последстви й; эффективн ыми методами и процедура ми анализа управленче ских решений по всему спектру управленче ской деятельнос ти;	деятельнос ти подразделе ний; инструмент ами обосновани я предложен ий по совершенст вованию управленче ских решений с учетом критериев социально- экономичес кой эффективн ости, рисков и возможных социально- экономичес ких последстви й; эффективн ыми методами и процедура ми анализа управленче ских решений по всему спектру управленче ской деятельнос ти;	деятельнос ти подразделе ний; инструмент ами обосновани я предложен ий по совершенст вованию управленче ских решений с учетом критериев социально- экономичес кой эффективн ости, рисков и возможных социально- экономичес ких последстви й; эффективн ыми методами и процедура ми анализа управленче ских решений по всему спектру управленче ской деятельнос ти;	деятельнос ти подразделе ний; инструмент ами обосновани я предложен ий по совершенст вованию управленче ских решений с учетом критериев социально- экономичес кой эффективно сти, рисков и возможных социально- экономичес ких последстви й; эффективн ыми методами и процедурам и анализа управленче ских решений по всему спектру управленче ской деятельнос ти;
Мотивация (личностное отношение)	Полное отсутствие активности и мотивации	Активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленны е задачи качественно отсутствует	Активность и мотивация низкие, слабо выражены, стремление решать задачи качественно	Активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстриру ется готовность выполнять поставленны е задачи на среднем уровне качества	Активность и мотивация проявляются на уровне выше среднего, демонстриру ется готовность выполнять большинств о поставленны х задач на высоком	Активность и мотивация проявляются на высоком уровне, демонстриру ется готовность выполнять все поставленны е задачи на высоком уровне качества	Активность и мотивация проявляются на очень высоком уровне, демонстриру ется готовность выполнять не стандартные дополнитель ные задачи на высоком

					уровне качества		уровне качества
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

6.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Итоговый контроль качества усвоения студентами содержания дисциплины проводится в виде экзамена, на котором определяется:

- уровень усвоения студентами основного учебного материала по дисциплине;
- уровень понимания студентами изученного материала
- способности студентов использовать полученные знания для решения

конкретных ситуаций.

Оценка	Уровень подготовки
Превосходно	Обучающийся дал полный и развернутый ответ на все теоретические вопросы билета: определение, характеристику процесса, структуры, модели и т.п. Подтверждает теоретический материал практическими примерами из практики управления, отвечает на вопросы преподавателя по существу; решил предложенную и дополнительную задачу. Ответил на дополнительные вопросы по учебному материалу.
Отлично	Высокий уровень подготовки с незначительными ошибками. Студент дал полный и развернутый ответ на все теоретические вопросы билета: определение, характеристику процесса, структуры, модели и т.п. Подтверждает теоретический материал практическими примерами из практики управления, отвечает на вопросы преподавателя по существу
Хорошо	В целом хорошая подготовка с заметными ошибками или недочетами. Студент дает полный ответ на все теоретические вопросы билета, но имеются неточности в определениях понятий, процессов и т.п. Допускаются ошибки при ответах на дополнительные и уточняющие вопросы экзаменатора
Очень хорошо	Обучающийся дает полный ответ на все теоретические вопросы билета, но имеются неточности в определениях понятий, процессов и т.п. Допускаются ошибки при ответах на дополнительные и уточняющие вопросы экзаменатора. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.
Удовлетворительно	Минимально достаточный уровень подготовки. Студент показывает минимальный уровень теоретических знаний, делает существенные ошибки характеристике теоретических основ процессов менеджмента, но при ответах на наводящие вопросы, может правильно сориентироваться и в общих чертах дать правильный ответ
Неудовлетворительно	Подготовка недостаточная и требует дополнительного изучения материала. Студент дает ошибочные ответы, как на теоретические вопросы билета, так и на наводящие и дополнительные вопросы экзаменатора.
Плохо	Подготовка абсолютно недостаточная. Студент не отвечает на поставленные вопросы.

6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- тестирование;
- устные и письменные ответы на вопросы.

Оценка выполнения тестовых заданий рассчитывается в следующем процентном соотношении :

Шкала оценивания	Показатели
Превосходно	90% -100%
Отлично	80% -90%
Очень хорошо	70%-80%
Хорошо	60%-70%
Удовлетворительно	40%-60%
Неудовлетворительно	10%-40%
Плохо	Менее 10%

Критерии оценивания собеседования

Оценка	Уровень подготовки
«Превосходно»	Материал освоен студентом в объеме, превышающем программу подготовки. Свободно отвечает на дополнительные вопросы, излагает материал логически последовательно, делает самостоятельные умозаключения, приводит примеры из реальной практики, демонстрируя творческий подход. Речь характеризуется эмоциональной выразительностью.
«Отлично»	Материал освоен в полном объеме, студент легко ориентируется в материале, аргументировано отвечает на поставленные вопросы, делает самостоятельные выводы, использует материал из дополнительных источников. Речь четкая.
«Очень хорошо»	Ответ студента в целом соответствует характеристикам отличного ответа, но студент может испытывать некоторые затруднения в ответах на дополнительные вопросы, выводы самостоятельны, речь четкая.
«Хорошо»	Большая часть материала освоена, студент в целом ориентируется в материале, но может испытывать некоторые затруднения в ответах на дополнительные вопросы, делает выводы после наводящих вопросов, допускаются некоторые погрешности в речи.
«Удовлетворительно»	Студент испытывает трудности в ответе на некоторые вопросы, ответ не имеет четкой структуры. Не может ответить на дополнительные вопросы. Материал излагает не последовательно, не устанавливает логические связи,

	затрудняется в формулировке выводов
«Неудовлетворительно»	Большая часть материала не освоена, студент не ориентируется в материале, не может ответить на наводящие вопросы, речь несвязная.
«Плохо»	Студент не подготовлен, отказывается от ответа.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- практические контрольные задания, включающих одну или несколько задач

Критерии оценки выполненных практических заданий	
Оценка	Критерии оценивания
Превосходно	изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией.
Отлично	изложение материала логично, без ошибок; умение высказывать и обосновать свои суждения; теория связана с практикой
Очень хорошо	обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет, ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
Хорошо	обучающийся грамотно излагает материал; владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет, ответ полный, с неточностями или недостаточно полный
Удовлетворительно	обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для выполнения задания, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.
Неудовлетворительно	в ответе обучающегося проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для выполнения задания
Плохо	отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл

Критерии оценивания деловой игры

Оценка	Уровень подготовки
«превосходно»	Продемонстрирован междисциплинарный подход при выполнении задания; продемонстрирована способность оценивать, делать заключения с учетом различных критериев, создана система доказательств, убедительно аргументирующая выводы, рассуждения логичны; подход к выполнению задания неординарный; практический аспект освещен с разных сторон; обоснована собственная точка зрения.
«отлично»	Продемонстрирована способность разносторонне оценивать ситуацию в рамках данной дисциплины, делать заключения с учетом различных критериев, приведены доказательства, убедительно аргументирующие выводы, рассуждения логичны;

	показана оригинальность подхода к выполнению задания; практический аспект освещен с разных сторон; обоснована собственная точка зрения.
«очень хорошо»	Продемонстрирована правильная логика рассуждений, владение терминологией в целом, выводы аргументированы, практический аспект освещен с разных сторон; обоснована собственная точка зрения, приведены различные доказательства, но подход не отличается оригинальностью.
«хорошо»	Продемонстрирована высокая степень понимания студентом анализируемого материала и терминологией, рассуждения логичны, выводы аргументированы, практический аспект освещен в общих чертах; обоснована собственная точка зрения, приведено ее доказательство, подход к выполнению задания традиционный.
«удовлетворительно»	Приведено, прежде всего, теоретическое обоснование заданий, оригинальности замысла не показано, присутствуют логические ошибки при изложении ответа, собственная точка зрения выражена слабо, либо не достаточно доказана, выводы не достаточно обоснованы.
«неудовлетворительно»	Понимание анализируемого материала и терминологии студентом не продемонстрировано, отсутствует структура и логика ответа, выводы не сделаны, практический аспект не освещен; собственная точка зрения не приведена.
«плохо»	Задание не выполнено

Критерии оценки выполненных кейсов

В ходе работы над кейсом важно уметь выделить ключевые положения ситуации, ответить на поставленные вопросы (выполнить поставленные задачи) и обосновать свой ответ, основываясь на теоретическом материале.

Оценка	Уровень подготовки
Превосходно	Студент демонстрирует полные и глубокие знания теоретического материала курса, уверенно применяет полученные знания на практике, приобрёл умение быстро ориентироваться в содержании материала, понимает и умеет логично и последовательно разъяснить смысл своего ответа, доказать необходимость использования тех или иных теоретических положений, аргументированно и корректно отстаивает свою позицию, во всех случаях способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
Отлично	Студент демонстрирует полные и глубокие знания теоретического материала курса, уверенно применяет полученные знания на практике, приобрёл умение быстро ориентироваться в содержании материала, понимает и умеет логично и последовательно разъяснить смысл своего ответа, доказать необходимость использования тех или иных теоретических положений, аргументированно и корректно отстаивает свою позицию, в более чем 50% случаев способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
Очень хорошо	Студент демонстрирует знание теоретического материала, но применение теоретических положений на практике вызывает несущественные затруднения, связанные с аргументацией своей позиции. Обучающийся в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены. В

	более чем 50% случаев способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
Хорошо	Студент демонстрирует знание теоретического материала, но применение теоретических положений на практике вызывает некоторые затруднения, связанные с аргументацией своей позиции. Обучающийся в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены. В принципе способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
Удовлетворительно	Студент обладает знанием необходимого минимума теоретического материала, способен дать ответ не менее, чем на 50% поставленных заданий, но не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения.
Неудовлетворительно	Студент не обладает знанием требуемым объемом знаний теоретического материала, способен дать ответ менее, чем на 50% поставленных заданий, не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения.
Плохо	Студент не обладает требуемым объемом знаний теоретического материала и не может решить практическое задание.

Для проведения итогового контроля сформированности компетенции используются: устный опрос, решение практических задач

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции.

Для проведения итогового контроля в виде экзамена сформированности компетенции используются: письменные ответы на вопросы.

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Сущность и содержание понятия менеджмент
2. Отличие понятий «управление» и «менеджмент».
3. Задачи, уровни и виды менеджмента.
4. Эволюция концепций менеджмента.
5. История и особенности российского менеджмента.
6. Разновидности менеджмента.
7. Общие и частные принципы менеджмента
8. 14 принципов эффективного управления А.Файоля
9. Организационно-административные методы управления
10. Экономические методы управления
11. Социально-психологические методы управления
12. Определение функций менеджмента.
13. Планирование как функция управления.
14. Организация как функция управления.
15. Мотивация как функция управления
16. Контроль как функция управления

17. Координация как функция управления
18. Делегирование полномочий.
19. Организационные структуры управления.
20. Организация как система управления, жизненный цикл и типы организаций
21. Внутренняя и внешняя среда организации: миссия, цели, общая среда, оперативная среда (конкурентная), внутренняя среда.
22. Понятие управленческого решения в системе управления.
23. Классификация управленческих решений
24. Процедура разработки и принятия управленческого решения
25. Управление конфликтами. Понятие, процесс развития, типы конфликтов
26. Причины, последствия, методы управления конфликтами
27. Формирование команды: формальные и неформальные группы в организации.
28. Понятие власти и лидерства в управлении
29. 10 ролей руководителя по Минцбергу

Примеры заданий на практических занятиях формирующих следующие компетенции:

Примеры практических контрольных заданий (ПКЗ):

- для оценки компетенций ПК-11:

Задания для решения кейс-задачи по теме "Цели предприятия"

1. Рассмотрите предложенные ситуации:

Ситуация 1. Вы – руководитель предприятия розничной торговли бытовой техникой. Ваше предприятие работает с ведущими производителями бытовой техники, ценовая политика позволяет работать с различными группами потребителей. Но в условиях экономического кризиса объем продаж значительно уменьшился и на складе образовалось большое количество нереализованной техники. Вместе с тем, специфика Вашего товара предполагает быстрое моральное устаревание техники, поэтому скопление товара на складе Вам не выгодно.

Задание. Сформулируйте краткосрочные цели и задачи Вашего предприятия, позволяющие решить возникшие проблемы.

Ситуация 2. Вы – владелец небольшой парикмахерской в так называемом «спальном» районе большого города. Спектр услуг – стрижка, покраска, завивка и укладка волос. В парикмахерской работают мастера – универсалы, что позволяет обслуживать клиентов разного пола и возраста. Для привлечения клиентов на начальном этапе Вы пошли на льготное обслуживание детей, пенсионеров, инвалидов, ввели накопительную систему скидок. Доходы парикмахерской позволяют выплачивать зарплату работникам, закупать необходимые расходные материалы, но прибыли от деятельности предприятия нет.

Задание. Сформулируйте новые цели и задачи предприятия.

Ситуация 3. Вы – владелец продуктового магазина. Долгое время Ваше предприятие было единственным в микрорайоне, поэтому проблем с персоналом и потребителями у Вас не было. Но через дорогу от Вашего магазина появилась новая торговая точка с тем же ассортиментом товаров, при этом условия для продавцов и покупателей там значительно лучше. В результате Вы ощутили отток персонала и покупателей.

Задание. Сформулируйте новые цели и задачи предприятия.

Ситуация 4. В условиях дефицита мест в дошкольных детских учреждениях Вы решаетесь вложить капитал в организацию коммерческого детского сада. Муниципальные власти выделили Вам запущенное здание старого детского сада, на территории которого

долгое время действовала стоянка автотранспорта. Вы нашли подрядчика для восстановления здания, ремонтные работы уже подходят к концу.

Задание. Сформулируйте дальнейшие цели и задачи Вашего предприятия.

Ситуация 5. Вы – владелец небольшого, но дорогого ресторана, который рассчитан на посещение потребителей, имеющих достаток значительно выше среднего. Поэтому круг потребителей услуг Вашего ресторана ограничен. При этом Вы живете в среднестатистическом городе России, в котором преобладает население со средним достатком. Товарооборот Вашего ресторана очень мал, так как в день бывает не более 10 посетителей.

Задание. Сформулируйте новые цели и задачи Вашего предприятия.

2. Решение ситуационной задачи рекомендуется выполнять в табличной форме:

В качестве вывода сделайте прогноз развития Вашего предприятия, т.е. что произойдет на предприятии при условии достижения поставленных целей. Дайте два варианта прогнозов: оптимистический и пессимистический.

Формулировка целей	Формулировка задач	Прогноз развития предприятия	
		оптимистический	пессимистический

Примечание. Помните, что цели должны быть реальными и достижимыми, цели не должны противоречить друг другу и отражать указанное в задании состояние предприятия.

Обратите внимание на то, что задачи конкретизируют цели и показывают, каким путем Вы планируете добиться поставленных целей.

- для оценки компетенций ОК-5:

Деловая игра "Роли руководителя. Руководитель в системе современного менеджмента. Требования к личностным качествам руководителя"

Как указывает Минцберг, роли не могут быть независимы одна от другой. Наоборот, они взаимозависимы и взаимодействуют для создания единого целого. Все эти 10 ролей, взятые вместе, определяют объем и содержание работы менеджера, независимо от характера конкретной организации.

По приведенным в таблице ролям, на примере гипотетического предприятия или реально существующего (выбирается студентами) распределите роли внутри группы и дайте описание каждой роли для своего предприятия. Подготовить видео-презентацию.

РОЛЬ	ОПИСАНИЕ	ХАРАКТЕР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Межличностные роли		
Главный руководитель (глава)	Обладает формальными полномочиями и символическим положением, представляя свою организацию. Выполняет обязанности социального и правового характера.	Официально представляет свою компанию или вверенное ему подразделение, согласно должностных инструкций (ходатайства, участие в церемониях, социальная защита персонала)
Лидер	Собирает воедино потребности организации и ее отдельных работников, с которыми он	Делегирует задачи

	сотрудничает и которыми управляет. Выполняет все управляющие действия: <ul style="list-style-type: none"> • активизация деятельности, работы персонала; • стимулирование, мотивация, набор, подготовка; • работа с кадрами, связанная с необходимостью возглавить какое-то направление деятельности. 	подчиненным, мотивирует принятие ответственности за их результаты, а также оказывает поддержку при их выполнении.
Связующее звено	Охватывает область горизонтальных отношений. Поддерживает сеть связей внутри самой организации и за ее пределами. Представляет компанию при контактах с внешним окружением.	Обеспечивает работу, предусматривающую налаживание и поддержание контактов как вне, так и внутри организации (переписка, участие в совещаниях)
Информационные роли		
Сборщик информации	Собирает разнообразную информацию (в основном текущую) специализированного характера о внешней и внутренней среде организации, которую использует в интересах своего дела; выступает как нервный центр внутренней и внешней информации, поступающей в организацию	Выполняет работу по поиску и получению, а также по обработке информации, которая осуществляется через средства коммуникации (почта, поездки, командировки, различные издания)
Распространитель информации	Роль заключается в передачи информации на дальнейшую обработку или принятие решения. Распределяет полученную информацию в виде фактов и нормативных установок между подчиненными, разъясняет политику и основные цели организации.	Все полученные данные должен проанализировать и целенаправленно передать сотрудникам фирмы, используя средства коммуникации (беседа, почта и т. д.)
Представитель информации	Передает информацию для внешних контактов организации относительно планов, политики, действий, результатов работы организации, действует как эксперт по вопросам данной отрасли.	Участие в заседаниях, обращение через почту, устные выступления, включая передачу информации во внешние организации и другим лицам
Роли, связанные в принятием решений		
Предприниматель	Формулирует и принимает решения, продвигающие компанию вперед. Роль состоит в побуждении к переменам. Используется для выявления новых возможностей и новых способов работы. Изыскивает все возможные варианты реализации новых идей внутри и вне организации, совершенствует методы воздействия на персонал, разрабатывает и запускает проекты по совершенствованию, приносящие изменения; контролирует разработку	Участие в заседаниях с обсуждением стратегии, обзоры ситуации, включающие инициирование или разработку проектов усовершенствования деятельности.

	определенных проектов, дает взвешенную оценку стратегической политике предприятия.	
Устранитель проблем (нарушений, неполадок)	Принимает решения во время каких-либо непредвиденных событий, вышедших из-под контроля в различных сферах управления (финансовой, межличностной, производственной и т. д.). Отвечает за корректировочные действия, когда организация оказывается перед необходимостью важных и неожиданных нарушений.	Обсуждение стратегических и текущих вопросов, включая проблемы и кризисы
Распределитель ресурсов	Ответственный за распределение всевозможных ресурсов организации — что фактически сводится к принятию или одобрению всех значительных решений в организации. Распределяет имеющиеся ресурсы по существующим проектам и учитывает представляющиеся возможности наилучшим способом.	Рассчитывает время, программирует работу и отвечает за деятельность. Составление графиков, запросы полномочий, всякие действия, связанные с составлением и выполнением бюджетов, программирование работы подчиненных.
Ведущий переговоры	Роль возникает в связи с необходимостью делиться ресурсами с внешними компаниями, входящими в контакт друг с другом. Выполняет представительскую функцию на всех значительных переговорах (он имеет при этом полные права, наделен полномочиями и ответственностью), где необходим высокий уровень дипломатичности. Представляет организацию на всех значительных и важных переговорах.	Ведение переговоров

- для оценки компетенций ПК-9:

Деловая игра "Функции управления"

Алгоритм проведения игры. Обучающиеся разбиваются в команды. На примере организации (гипотетической или реально существующей) распределяют между собой основные и современные функции управления:

- планирование;
- организация;
- мотивация;
- контроль;
- координация;
- прогнозирование;
- распорядительство;
- оперативное регулирование;
- развитие всех сфер деятельности организации;
- информационная.

Каждый член группы должен подробно описать функционирование одной из функций на примере выбранного предприятия. Использовать при этом, видео-презентацию, практические ситуации и примеры из деятельности организации.

Примеры вопросов для собеседования:

Вопросы для собеседования для оценки компетенции «ОК-5»:

1. Понятие "управление" и "менеджмент"
2. Эволюция науки управления.
3. Этапы и школы в развитии менеджмента.
4. Развитие менеджмента в России

Вопросы для собеседования для оценки компетенции «ПК-9»:

1. Сущность и роль мотивации в управлении.
2. Основные теории мотивации
3. Руководитель и лидер.
4. Понятие лидерства.
5. Виды, формы и классификация форм власти.
6. Основные стили лидерства и руководства.
7. Сравнительный анализ основных стилей руководства.

Вопросы для собеседования для оценки компетенции «ПК-11»:

1. Коммуникации в организации: основные проблемы.
2. Этика делового общения.
3. Вербальные и невербальные средства общения.
4. Культура ведения переговоров.
5. Понятие и сущность управленческих решений.
6. Этапы процесса поиска рационального решения проблемы.
7. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений.
8. Методы и модели принятия решений.
9. Роль руководителя в принятии управленческих решений.

Примеры тем докладов для оценки компетенций ПК-11:

Типы организационных структур управления (ОСУ). Сущность, преимущества и недостатки:

- Линейная организационная структура управления
- Функциональная (многолинейная) организационная структура управления
- Линейно-функциональная организационная структура управления
- Линейно-штабная структура
- Матричная структура
- Дивизиональная структура управления
- Продуктовая структура
- Организационная структура по региону (Региональная структура)
- Организационная структура, ориентированная на потребителя
- Бюрократический тип

6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания.

Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утвержденное приказом ректора ННГУ №630-ОД от 29.12.2017

Положение о фонде оценочных средств, утвержденное приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 №247-ОД.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля) "Менеджмент"

а) основная литература:

1. Грибов В.Д., Веснин В.Р. Теория менеджмента: учебное пособие. – Москва : Инфра-М, 2019. <https://znanium.com/read?id=354640>
2. Максимцов М.М. Современный менеджмент: вузовский учебник.-Москва: Инфра_М, 2018. <https://znanium.com/read?id=371650>
3. Басовский Л.Е. Менеджмент: учебное пособие.- Москва : Инфра-М, 2019. <https://znanium.com/read?id=367325>
4. Семенов А.К., Набоков В.И. Менеджмент: учебник.-Москва:"Дашков и К", 2021. <https://znanium.com/read?id=371011>
5. Балашов А.П. Теория менеджмента: учебное пособие.- Москва: Инфра_М, 2018. <https://znanium.com/catalog/document?id=355348>
6. ЭУК <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=4085>

б) дополнительная литература:

6. Фаррахов А.Г. Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: учебное пособие.- Москва: Инфра_М, 2018. <https://znanium.com/read?id=369984>
7. Коротков Э. М. Менеджмент : учебник для академического бакалавриата / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2018.
8. Латфуллин Г., Никитин А., Серебрянников С.С. Теория менеджмента: Учебник для вузов. 3-е изд. Стандарт третьего поколения. – СПб.:Питер, 2019
9. Менеджмент: управление организационными системами: учеб. пособие/ П.В. Шеметов, Л.Е. Никифорова, С.В. Петухова. – 7-е изд..стер. – М.: Издательство «Омега-Л», 2014
10. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. 3-е издание: Пер.с англ. -М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2019
11. Удалов Ф.Е., Алехина О.Ф., Гапонова О.С. Основы менеджмента: Учебное пособие для бакалавров. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2013
12. Тысленко А.Г. Менеджмент. Организационные структуры управления: Учебно-практическое по собие. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс»,2011
13. Кунц Г., О'Деннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. Пер. с англ. М.: "Прогресс", 1981. Том 1, 2.
14. Кнорринг В.И.. Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов. М.: "НОРМА", 2001,
15. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. М.: Вершина, 2006.

в) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. www.gks.ru / Федеральная служба государственной статистики.
2. <http://www.economicus.ru/> Сайт, посвященный экономике.
3. <http://www.rbc.ru/> РосБизнесКонсалтинг.
4. <http://expert.ru/> Эксперт on-line.
5. <http://www.cbr.ru/> - сайт Центрального банка РФ
6. Операционная система Microsoft Windows
7. Прикладное программное обеспечение Microsoft Office
8. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Для проведения лекционных и семинарских занятий по дисциплине используются специально оборудованные лекционные аудитории, оснащенные компьютером, проектором или ЖК-телевизором, акустической системой и микрофоном (при необходимости), а также доской.

Для выполнения заданий для СРС студентам обеспечен доступ в интернет, а так же доступ к ресурсам электронной библиотеки ННГУ.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика», профиль «Экономика, международный бизнес и предпринимательство».

Автор:

к.э.н. кафедры «Менеджмента и
государственного управления»

Н.А. Ягунова

Рецензент:

Заведующий кафедрой «Менеджмента и
государственного управления»
д.э.н., профессор

С.Н. Яшин

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства от 15.03.2021 протокол № 3