

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И. Т. ТРУБИЛИНА»**

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

УТВЕРЖДАЮ
Декан экономического
факультета



профессор К. Э. Гюпаков
23 мая 2022г.



Рабочая программа дисциплины

Менеджмент

(Адаптированная рабочая программа для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, обучающихся по адаптированным основным профессиональным образовательным программам высшего образования)

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

Направленность

Производственный менеджмент

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Форма обучения

Очная, очно-заочная

Краснодар

2022

Рабочая программа дисциплины «Менеджмент» разработана на основе ФГОС ВО 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 12 августа 2020 г. № 970.

Автор:
канд. соц. наук, доцент

 И.П. Бандурина

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры управления и маркетинга от 18.04.2022г., протокол № 19.

Заведующий кафедрой
д-р. экон. наук, профессор

 А.В. Толмачев

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии экономического факультета, протокол от 18.04.2022 г. № 11.

Председатель
методической комиссии
д-р. экон. наук, профессор

 А.В. Толмачев

Руководитель
основной профессиональной
образовательной программы
канд. соц. наук, доцент

 И.П. Бандурина

1 Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Менеджмент» является формирование комплекса знаний об организационных, научных и методических основах эффективной управленческой деятельности, методологии управления социальными системами, об эволюции этих представлений.

Задачи дисциплины:

- овладение методиками формирования организационной и управленческой структуры организаций и целенаправленного управления процессами создания инноваций;

- освоение различных методик мотивирования и стимулирования персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей и необходимостью реализации творческого потенциала членов организации;

- формирование навыков сбора, обработки и анализа информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений, планирование инновационной деятельности организации;

- освоение методики и навыков построения внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и систематической оценкой результатов инновационной деятельности.

2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения АОПОП ВО

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;

ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;

ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;

ОПК-4. Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности организаций.

3 Место дисциплины в структуре АОПОП ВО

«Менеджмент» является дисциплиной обязательной части АОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 38.03.02 Менеджмент, направленность «Производственный менеджмент».

4 Объем дисциплины (180 часа, 5 зачетных единицы)

| Виды учебной работы | Объем, часов | |
|---|--------------|--------------|
| | Очная | Очно-заочная |
| Контактная работа | 109 | 41 |
| в том числе: | | |
| — аудиторная по видам учебных занятий | 104 | 36 |
| — лекции | 56 | 16 |
| — практические | 48 | 20 |
| — внеаудиторная | 5 | 5 |
| — экзамен | 3 | 3 |
| — защита курсовых работ | 2 | 2 |
| Самостоятельная работа | 71 | 139 |
| в том числе: | | |
| — курсовая работа | 18 | 18 |
| — прочие виды самостоятельной работы | 53 | 121 |
| Итого по дисциплине | 180 | 180 |
| в том числе в форме практической подготовки | - | - |

5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемой дисциплины обучающиеся сдают экзамен, выполняют курсовую работу.

Дисциплина изучается на 1 курсе, во 2 семестре по учебному плану очной формы обучения, на 1 курсе, во 2 семестре по учебному плану очно-заочной формы обучения.

Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

| № п/п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | | |
|-------|--|--|---------|--|---|----------------------|---|------------------------|
| | | | | Лекции | в том числе в форме практической подготовки | Практические занятия | в том числе в форме практической подготовки | Самостоятельная работа |
| 1 | Тема 1. Современный менеджмент: сущность и характерные черты 1. Менеджмент как вид профессиональной деятельности. 2. Что понимают под менеджментом 3. Цель и задачи менеджмента | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 2 | - | 2 | - | 3 |
| 2 | Тема 2. История развития управленческой мысли 1. Как появился менеджмент. Донаучный менеджмент 2. Научный менеджмент: Школа научного управления (Ф.У. Тейлор); Классическая школа управления (Н. Файоль); Школа психологии (Э. Мэйо, М. Фоллет); Школа науки управления 3. Современные концепции менеджмента | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 4 | - | 2 | - | 3 |
| 3 | Тема 3. Суть и назначение основных функций управления 1. Функции управления как вид управленческой деятельности. 2. Понятие основных и частных функций управления. 3. Взаимосвязь общих задач управления с функциями управления. 4. Краткая характеристика основных функций управления: планирование и прогнозирование, организовывание, координация, мотивация, контроль, учет и анализ. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 4 | - | 2 | - | 3 |
| 4 | Тема 4. Внутрифирменное планирование как важнейшая функция управления 1. Стратегии предпринимательской фирмы. 2. Стратегическое и тактическое планирование. 3. Разработка программ. Антикризисное управление. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 4 | - | 2 | - | 3 |
| 5 | Тема 5. Организация (организовывание) взаимодействия и полномочия 1. Организация – процесс создания структуры предприятия, обеспечивающей совместное достижение целей. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 4 | - | 4 | - | 3 |

| № п/п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | | |
|----------|---|--|---------|--|---|--|---|-------------------------------------|
| | | | | Лек- ции | в том числе в форме практи- ческой подго- товки | Прак- тиче- ские заня- тия | в том числе в форме практи- ческой подго- товки | Само- стоя- тельная работа |
| | 2. Понятие и виды организационной структуры управления. 3. Как сформировать оптимальную структуру организации. | | | | | | | |
| 6 | Тема 6. Мотивация как функция управления 1. Иерархия потребностей по Маслоу. 2. Теория потребностей Мак - Клеганда. 3. Теория двух факторов Герцберга. 4. Теория ожиданий. 5. Теория справедливости. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 4 | - | 2 | - | 3 |
| 7 | Тема 7. Контроль – функция управления 1. Процесс контроля. Основные его этапы. 2. Эффективность контроля. | УК-2, ОПК-1, ОПК-3 | 2 | 2 | - | 2 | - | 3 |
| 8 | Тема 8. Технология принятия управленческого решения 1. Управленческие решения в процессе менеджмента. 2. Порядок разработки и принятия решений. 3. Рационализация и оптимизация решений. | ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 4 | - | 4 | - | 3 |
| 9 | Тема 9. Процесс коммуникаций и эффективность управления 1. Межличностные и организационные, вербальные и невербальные коммуникации, барьеры на пути общения. 2. Деловое общение и методы ведения переговоров. 3. Приёмы повышения эффективности делового общения. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 2 | - | 2 | - | 2 |
| 10 | Тема 10. Руководство и подчиненные в организации 1. Лидерство, руководство и менеджмент. 2. Функции и обязанности руководителя. 3. Качества руководителя. 4. Подчиненные и их обязанности. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 2 | - | 4 | - | 3 |
| 11 | Тема 11. Стили управления 1. Что такое «Стиль управления». 2. «Одномерные и «многомерные» стили. 3. Поведенческий и ситуационный подходы к стилям управления. 4. Модели управления. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 4 | - | 4 | - | 3 |

| № п/п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | | |
|-------|---|--|---------|--|---|----------------------|---|------------------------|
| | | | | Лекции | в том числе в форме практической подготовки | Практические занятия | в том числе в форме практической подготовки | Самостоятельная работа |
| | 5. Взаимосвязь стиля управления и культуры организации. | | | | | | | |
| 12 | Тема 12. Методы управления 1. Построение схемы экономических и организационно-распорядительных методов управления. 2. Обосновать выбор методов управления в зависимости от типа темперамента и стиля руководства. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 2 | - | 2 | - | 3 |
| 13 | Тема 13. Управление трудовыми ресурсами 1. Объекты управления: кадры, персонал, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы. 2. Система управления персоналом. 3. Этапы кадрового процесса. 4. Кадровая политика. 5. Как оценить эффективность управления трудовыми ресурсами. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 4 | - | 4 | - | 3 |
| 14 | Тема 14. Управление карьерой. 1. Карьера и ее типы. 2. Этапы карьеры. 3. Принципы постановки карьерных целей. 4. Технология управления деловой карьерой. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 4 | - | 4 | - | 3 |
| 15 | Тема 15. Личность в системе управления 1. Что такое личность. 2. Характер и темперамент. 3. Социальные основы поведения личности. 4. Личность и коллектив. 5. Социальные роли и отношения в коллективе. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 4 | - | 2 | - | 3 |
| 16 | Тема 16. Управление конфликтами и стрессами 1. Роль руководителя в управлении конфликтами и последовательность его действий по их устранению в группе. 2. Особенности работы менеджеров в кризисной ситуации. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 2 | - | 2 | - | 3 |
| 17 | Тема 17. Внешнеэкономическая политика 1. Приоритеты и цели государственной внешнеэкономической политики. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1 | | 2 | | 2 | | |

| № п/п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | | |
|-------|--|----------------------------------|---------|--|---|----------------------|---|------------------------|
| | | | | Лекции | в том числе в форме практической подготовки | Практические занятия | в том числе в форме практической подготовки | Самостоятельная работа |
| | 2. Факторы влияющие на формирование внешнеэкономической политики государства. | | | | | | | |
| 18 | Тема 18. Региональная политика и пространственное развитие экономики России. 1. Актуальные вопросы пространственного развития российской экономики. 2. Приоритеты и цели политики пространственного (регионального) развития. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1 | 2 | 2 | - | - | - | 2 |
| | Курсовая работа | | 2 | x | x | x | x | 18 |
| Итого | | | | 56 | x | 48 | x | 71 |

Содержание и структура дисциплины по очно-заочной форме обучения

| № п/п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | | |
|-------|--|--|---------|--|---|----------------------|---|------------------------|
| | | | | Лекции | в том числе в форме практической подготовки | Практические занятия | в том числе в форме практической подготовки | Самостоятельная работа |
| 1 | Тема 1. Современный менеджмент: сущность и характерные черты 1. Менеджмент как вид профессиональной деятельности. 2. Что понимают под менеджментом 3. Цель и задачи менеджмента | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 1 | - | - | - | 5 |
| 2 | Тема 2. История развития управленческой мысли 1. Как появился менеджмент. Донаучный менеджмент 2. Научный менеджмент: Школа научного управления (Ф.У. Тейлор); Классическая школа управления (Н. Файоль); Школа психологии (Э. Мэйо, М. Фоллет); Школа науки управления 3. Современные концепции менеджмента | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 1 | - | 2 | - | 5 |
| 3 | Тема 3. Суть и назначение основных функций управления 1. Функции управления как вид управленческой деятельности. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, | 2 | 1 | - | 2 | - | 5 |

| № п/п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | | |
|----------|---|--|---------|--|---|-------------------------------------|---|--------------------------------|
| | | | | Лекции | в том числе в форме практи- ческой подго- товки | Прак- тиче- ские за- нятия | в том числе в форме практи- ческой подго- товки | Самосто- ятельная работа |
| | 2. Понятие основных и частных функций управления. 3. Взаимосвязь общих задач управления с функциями управления. 4. Краткая характеристика основных функций управления: планирование и прогнозирование, организовывание, координация, мотивация, контроль, учет и анализ. | ОПК-4 | | | | | | |
| 4 | Тема 4. Внутрифирменное планирование как важнейшая функция управления 1. Стратегии предпринимательской фирмы. 2. Стратегическое и тактическое планирование. 3. Разработка программ. Антикризисное управление. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | - | - | - | - | 5 |
| 5 | Тема 5. Организация (организовывание) взаимодействия и полномочия 1. Организация – процесс создания структуры предприятия, обеспечивающей совместное достижение целей. 2. Понятие и виды организационной структуры управления. 3. Как сформировать оптимальную структуру организации. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 2 | - | 2 | - | 5 |
| 6 | Тема 6. Мотивация как функция управления 1. Иерархия потребностей по Маслоу. 2. Теория потребностей Мак - Клеганда. 3. Теория двух факторов Герцберга. 4. Теория ожиданий. 5. Теория справедливости. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 1 | - | 2 | - | 5 |
| 7 | Тема 7. Контроль – функция управления 1. Процесс контроля. Основные его этапы. 2. Эффективность контроля. | УК-2, ОПК-1, ОПК-3 | 2 | 1 | - | - | - | 5 |
| 8 | Тема 8. Технология принятия управленческого решения 3. Управленческие решения в процессе менеджмента. 4. Порядок разработки и принятия решений. 3. Рационализация и оптимизация решений. | ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 1 | - | 2 | - | 5 |

| № п/п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | | |
|----------|---|--|---------|--|---|-------------------------------------|---|--------------------------------|
| | | | | Лекции | в том числе в форме практи- ческой подго- товки | Прак- тиче- ские за- нятия | в том числе в форме практи- ческой подго- товки | Самосто- ятельная работа |
| 9 | Тема 9. Процесс коммуникаций и эффективность управления 1. Межличностные и организационные, вербальные и невербальные коммуникации, барьеры на пути общения. 2. Деловое общение и методы ведения переговоров. 3. Приёмы повышения эффективности делового общения. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | - | - | - | - | 5 |
| 10 | Тема 10. Руководство и подчиненные в организации 1. Лидерство, руководство и менеджмент. 2. Функции и обязанности руководителя. 3. Качества руководителя. 4. Подчиненные и их обязанности. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 2 | - | 2 | - | 5 |
| 11 | Тема 11. Стили управления 1. Что такое «Стиль управления». 2. «Одномерные и «многомерные» стили. 3. Поведенческий и ситуационный подходы к стилям управления. 4. Модели управления. 5. Взаимосвязь стиля управления и культуры организации. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 1 | - | - | - | 5 |
| 12 | Тема 12. Методы управления 1. Построение схемы экономических и организационно-распорядительных методов управления. 2. Обосновать выбор методов управления в зависимости от типа темперамента и стиля руководства. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 1 | - | 2 | - | 5 |
| 13 | Тема 13. Управление трудовыми ресурсами 1. Объекты управления: кадры, персонал, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы. 2. Система управления персоналом. 3. Этапы кадрового процесса. 4. Кадровая политика. 5. Как оценить эффективность управления трудовыми ресурсами. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 1 | - | 2 | - | 5 |
| 14 | Тема 14. Управление карьерой. 1. Карьера и ее типы. 2. Этапы карьеры. 3. Принципы постановки карьерных целей. 4. Технология управления деловой карьерой. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 1 | - | 2 | - | 6 |

| № п/п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | | |
|-------|--|--|---------|--|---|----------------------|---|------------------------|
| | | | | Лекции | в том числе в форме практической подготовки | Практические занятия | в том числе в форме практической подготовки | Самостоятельная работа |
| 15 | Тема 15. Личность в системе управления 1. Что такое личность. 2. Характер и темперамент. 3. Социальные основы поведения личности. 4. Личность и коллектив. 5. Социальные роли и отношения в коллективе. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 1 | - | - | - | 6 |
| 16 | Тема 16. Управление конфликтами и стрессами 1. Роль руководителя в управлении конфликтами и последовательность его действий по их устранению в группе. 2. Особенности работы менеджеров в кризисной ситуации. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4 | 2 | 1 | | 2 | | 5 |
| 17 | Тема 17. Внешнеэкономическая политика 1. Приоритеты и цели государственной внешнеэкономической политики. 2. Факторы, влияющие на формирование внешнеэкономической политики государства. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1 | 2 | - | - | - | - | 6 |
| 18 | Тема 18. Региональная политика и пространственное развитие экономики России. 1. Актуальные вопросы пространственного развития российской экономики. 2. Приоритеты и цели политики пространственного (регионального) развития. | УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1 | 2 | - | - | - | - | 6 |
| | Курсовая работа | | 2 | x | x | x | x | 18 |
| Итого | | | | 16 | — | 20 | — | 112 |

6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Менеджмент: метод. указания для написания курсовой работы обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность «Инновационный менеджмент» / сост. И. Г. Иванова. – Краснодар: КубГАУ, 2021. – 38 с. – Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=10220>

2. Менеджмент: метод. указания по организации самостоятельной работы для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность «Производственный менеджмент» / сост. И. Г. Иванова. – Краснодар: КубГАУ, 2021. – 42 с. – Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=10218>

3. Менеджмент: метод. указания для проведения семинарских, практических занятий для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность «Инновационный менеджмент» / сост. И. Г. Иванова. – Краснодар: КубГАУ, 2021. – 119 с. – Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=10219>

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения АОПОП ВО

| Номер семестра* | Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения АОПОП ВО |
|--|--|
| УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений | |
| 1 | Основы права |
| 1 | Микроэкономика |
| 2 | Макроэкономика |
| 2 | <i>Менеджмент</i> |
| 4 | Технологическая (проектно-технологическая) практика |
| 8 | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы |
| УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | |
| 2 | <i>Менеджмент</i> |
| 3 | Психология |
| 4 | Технологическая (проектно-технологическая) практика |
| 8 | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы |
| УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни; | |
| 1 | Микроэкономика |
| 2 | Макроэкономика |
| 2 | <i>Менеджмент</i> |
| 3 | Психология |
| 4 | Технологическая (проектно-технологическая) практика |
| 8 | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы |
| ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; | |

| Номер семестра* | Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения АОПОП ВО |
|---|--|
| 1 | Микроэкономика |
| 2 | Макроэкономика |
| 2 | Теория организации и организационное поведение |
| 2 | Оптимизация и основы теории принятия решений |
| 2 | <i>Менеджмент</i> |
| 4 | Технологическая (проектно-технологическая) практика |
| 8 | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы |
| ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия; | |
| 2 | <i>Менеджмент</i> |
| 3 | Маркетинг |
| 3 | Анализ систем управления |
| 3 | Управление качеством |
| 4 | Управленческие решения |
| 4 | Деловое администрирование |
| 4 | Логистика |
| 4 | Технологическая (проектно-технологическая) практика |
| 4 | Производственный менеджмент |
| 5 | Инновационный менеджмент |
| 6 | Стратегический менеджмент |
| 7 | Управление рисками |
| 7 | Управление персоналом |
| 8 | Финансовый менеджмент |
| 8 | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы |
| ОПК-4. Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности организаций. | |
| 2 | <i>Менеджмент</i> |
| 3 | Маркетинг |
| 4 | Технологическая (проектно-технологическая) практика |
| 4 | Производственный менеджмент |
| 5 | Инновационный менеджмент |
| 6 | Стратегический менеджмент |
| 7 | Планирование и прогнозирование |
| 8 | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы |

* номер семестра соответствует этапу формирования компетенции

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

| Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции) | Уровень освоения | | | | Оценочное средство |
|--|--|--|------------------|-------------------|--------------------|
| | неудовлетворительно (минимальный не достигнут) | удовлетворительно (минимальный, пороговый) | хорошо (средний) | отлично (высокий) | |
| УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; | | | | | |
| Индикаторы достижения компетенций УК-2.1. | Уровень знаний | Минимально допустимый | Уровень знаний в | Уровень знаний в | Устный опрос, ре- |

| Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции) | Уровень освоения | | | | Оценочное средство |
|--|--|---|--|---|---|
| | неудовлетворительно (минимальный не достигнут) | удовлетворительно (минимальный, пороговый) | хорошо (средний) | отлично (высокий) | |
| <p>Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение. Определяет ожидаемые результаты решения выделенных задач. УК-2.2.</p> <p>Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений. УК-2.3.</p> <p>Решает конкретные задачи проекта заявленного качества и за установленное время. УК-2.4.</p> <p>Публично представляет результаты решения конкретной задачи проекта.</p> | <p>ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки</p> | <p>уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами</p> | <p>объеме, ответственном программой подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач</p> | <p>объеме, ответственном программой подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач</p> | <p>ферат, доклад, тесты, курсовая работа, вопросы и задания для проведения экзамена</p> |
| УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде; | | | | | |
| <p>Индикаторы достижения компетенций УК-3.1.</p> <p>Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде. УК-3.2.</p> <p>Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по</p> | <p>Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы</p> | <p>Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стан-</p> | <p>Уровень знаний в объеме, ответственном программой подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками,</p> | <p>Уровень знаний в объеме, ответственном программой подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недоче-</p> | <p>Устный опрос, реферат, доклад, тесты, курсовая работа, вопросы и задания для проведения экзамена</p> |

| Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции) | Уровень освоения | | | | Оценочное средство |
|---|--|---|---|--|---|
| | неудовлетворительно (минимальный не достигнут) | удовлетворительно (минимальный, пороговый) | хорошо (средний) | отлично (высокий) | |
| <p>этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п).</p> <p>УК-3.3. Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата.</p> <p>УК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы</p> | базовые навыки | дартных задач с некоторыми недочетами | продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач | тами, Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач | |
| УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни; | | | | | |
| <p>Индикаторы достижения компетенций</p> <p>УК-6.1. Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.</p> <p>УК-6.2. Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.</p> <p>УК-6.3. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.</p> <p>УК-6.4.</p> | <p>Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки</p> <p>При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки</p> | <p>Минимально допустимый уровень знаний, допущено много грубых ошибок.</p> <p>Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи.</p> <p>Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами</p> | <p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок.</p> <p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач</p> | <p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.</p> <p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач</p> | <p>Устный опрос, реферат, доклад, тесты, курсовая работа, вопросы и задания для проведения экзамена</p> |

| Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции) | Уровень освоения | | | | Оценочное средство |
|--|--|--|---|--|--|
| | неудовлетворительно (минимальный не достигнут) | удовлетворительно (минимальный, пороговый) | хорошо (средний) | отлично (высокий) | |
| <p>Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата.</p> <p>УК-6.5.</p> <p>Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.</p> | | | | | |
| ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; | | | | | |
| <p>Индикаторы достижения компетенций</p> <p>ОПК-1.1.</p> <p>Знает основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-1.2.</p> <p>Знает виды и элементы стратегического управления экономическим развитием, роль и функции прогнозирования при разработке макроэкономической политики.</p> <p>ОПК-1.3.</p> <p>Умеет анализировать структурные и качественные изменения макроэкономической политики во взаимосвязи с экономическим развитием государства и трансформации стратегического и тактического подходов.</p> <p>ОПК-1.5.</p> <p>Использует знания экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности и осуществляет постановку профессиональных задач, используя</p> | <p>Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки</p> <p>При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки</p> | <p>Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок.</p> <p>Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами</p> | <p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок.</p> <p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач</p> | <p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.</p> <p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач</p> | <p>Устный опрос, реферат, доклад, тематическая работа, вопросы и задания для проведения экзамена</p> |

| Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции) | Уровень освоения | | | | Оценочное средство |
|---|---|--|--|---|--|
| | неудовлетворительно (минимальный не достигнут) | удовлетворительно (минимальный, пороговый) | хорошо (средний) | отлично (высокий) | |
| категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук. | | | | | |
| ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия; | | | | | |
| Индикаторы достижения компетенций ОПК-3.1. Знает основные методы и модели принятия организационно-управленческих решений ОПК-3.2. Умеет разрабатывать, обосновывать, реализовывать, оценивать ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений ОПК-3.3. Владеет навыками оценивания ожидаемых результатов предлагаемых организационно-управленческих решений | Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки | Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач | Устный опрос, реферат, доклад, тесты, курсовая работа, вопросы и задания для проведения экзамена |
| ОПК-4. Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности организаций. | | | | | |
| Индикаторы достижения компетенций ОПК-4.1. Знает основные методы идентификации возможностей и угроз во внешней среде организации ОПК-4.2 Умеет выявлять и оценивать возможности развития организации и бизнесов с учетом имеющихся ресурсов и компетенций. | Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных за- | Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основ- | Устный опрос, реферат, доклад, тесты, курсовая работа, вопросы и задания для проведения экзамена |

| Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции) | Уровень освоения | | | | Оценочное средство |
|---|--|--|---|---|--------------------|
| | неудовлетворительно (минимальный не достигнут) | удовлетворительно (минимальный, пороговый) | хорошо (средний) | отлично (высокий) | |
| ОПК-4.3. Владеет методами разработки планов проектов и направлений бизнеса. | дач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки | умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач | ные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач | |

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения АОПОП ВО

Оценочные средства для текущего контроля

Компетенция: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2)

Вопросы для устного опроса (приведены примеры)

1. В чем заключается социально-экономическая сущность менеджмента?
2. По Вашему мнению, менеджмент и управление являются тождественными понятиями? Обоснуйте ответ.
3. Когда появились научные основы менеджмента?
4. Что послужило необходимостью обобщения и изучения опыта управленческой деятельности?
5. Что представляют собой научные основы управления?

Темы рефератов (приведены примеры)

1. Административное управление: А.Файоль, М.Вебер.
2. Концепция организации труда: Ф.Тейлор, Г.Эмерсон, Г.Форд.
3. Школа человеческих отношений: М.Фоллетт, А.Маслоу, Э.Мейо, У.Мэрфи

4. Научная организация труда: А.К. Гастев, П.М. Кержерцев. О.А. Ерманский, П.А. Попов

5. Современное состояние управленческой мысли: тенденции, перспективы развития

Доклады (приведены примеры)

1. Управление в деятельности человека.
2. Менеджмент: наука или искусства?
3. Вклад классической (административной) школы в развитие современного менеджмента.
4. Основные черты современного менеджмента.
5. Механизмы менеджмента: средства и методы управления.

Тесты (приведены примеры)

1. Основная причина выделения управления в отдельный вид человеческой деятельности:

- а) возникновение предпринимательства
- б) разделение труда
- в) признание необходимости планирования, руководства и контроля
- г) потребность в сознательной целенаправленной деятельности

2. Основоположником концепции административного управления считают:

- а) Ф. Тейлора
- б) А. Файоля
- в) Г. Эмерсона
- г) Г. Саймона

3. Основоположником научного управления производством считают

- а) А. Файоля
- б) Г. Форда
- в) Ф. Тейлора
- г) А. Маслоу

4. Модель управления, предполагающая борьбу за лидерство, агрессивную конкуренцию, быстрый успех:

- а) японская
- б) европейская
- в) американская
- г) китайская

5. Метод управления, включающий организационное воздействие и организационное регламентирование, называется:

- а) административным

- б) социально-психологическим
- в) воспитательным
- г) экономическим

Тематика курсовых работ (приведены примеры)

1. Корпоративная культура как фактор повышения эффективности деятельности организации
2. Опыт применения научного менеджмента в современных российских организациях
3. Управление процессами разработки и реализации управленческих решений: теория и практика.
4. Управление деловой карьерой как фактор развития персонала организации
5. Совершенствование стиля руководства в управлении организацией

Компетенция: способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3).

Вопросы для устного опроса (приведены примеры)

1. Назовите основоположников менеджмента.
2. Почему менеджмент считается наукой? практикой? искусством управления? Обоснуйте ответ.
3. Назовите основные школы менеджмента.
4. Охарактеризуйте японскую и американскую модели управления.
6. Перечислите основные принципы менеджмента. Каковы их основные приоритеты?
7. Какие методы управления относят к административным? к экономическим? Охарактеризуйте их.

Темы рефератов (приведены примеры)

1. Гуманизм и нравственность в управлении
2. Проблемы профессионализма в управлении
3. Мотивация управленческого труда
4. Инновации и менеджмент.
5. Формы и методы использования принципов управления на различных этапах развития общества

Доклады (приведены примеры)

1. Ф.У. Тэйлор – основатель менеджмента.
2. Вклад Ф.У.Тэйлора в развитие науки управления.
3. Вклад Фрэнка и Лилиан Гилбертов в развитие менеджмента.
4. Особенности менеджмента в Японии и США.
5. Особенности российского менеджмента.
6. Модель мотивации Портера-Лоулера.

Тесты (приведены примеры)

1. Система и стимулов и рычагов, основанная на материальной заинтересованности работника – это:

- а) экономические методы
- б) административные методы
- в) социально-психологические методы
- г) воспитательные методы

2. Функция управления, предполагающая стратегию действий, позволяющих достичь поставленных целей на основе использования имеющихся ресурсов, – это функция

- а) координации
- б) мотивации
- в) контроля
- г) планирования

3. Основные правила управления организацией, направленные на достижение успеха, – это:

- а) функции менеджмента
- б) принципы менеджмента
- в) задачи менеджмента
- г) закономерности менеджмента

4. Подход, при котором методы управления могут меняться в зависимости от ситуации, называется:

- а) системным
- б) ситуационным
- в) процессным
- г) традиционным

5. Управление организацией, ориентированное на потребителя, положено в основу:

- а) системного подхода
- б) функционального подхода
- в) маркетингового подхода
- г) процессного подхода

Тематика курсовых работ (приведены примеры)

1. Стилль управления, его роль в инновационном развитии предприятия.
2. Управление социально – психологическим климатом организации
3. Современные информационные технологии в системе управления организацией
4. Совершенствование стратегического менеджмента в организации

5. Совершенствование организационной структуры
6. Совершенствование процесса управления конфликтами в организации
7. Совершенствование организации управленческого труда

Компетенция: способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6).

Вопросы для устного опроса (приведены примеры)

1. В соответствии с чем осуществляется выбор использования тех или иных методов управления?
2. Назовите основные функции менеджмента.
3. В чем заключается сущность планирования?
4. Перечислите виды планирования. Охарактеризуйте каждый из них.
5. В чем отличие тактических планов от планов оперативных?
6. Каковы особенности методологии стратегического планирования на микроуровне?

Темы рефератов (приведены примеры)

1. Управленческие решения в процессе перехода к инновационному пути развития
2. Управление как наука и искусство
3. Стратегическое целеполагание – ресурс антикризисного управления
4. Управленческое решение: пути оптимизации принятия и реализации
5. Технологии повышения эффективности управления

Доклады (приведены примеры)

1. Содержательные теории мотивации.
2. Теория потребностей Д. МакКлеланда.
3. Теория ожидания В. Врума.
4. Процессуальные теории мотивации.

Тесты (приведены примеры)

1. Основная причина выделения управления в отдельный вид человеческой деятельности:
 - а) возникновение предпринимательства
 - б) разделение труда
 - в) признание необходимости планирования, руководства и контроля
 - г) потребность в сознательной целенаправленной деятельности
2. Основоположником концепции административного управления считают:
 - а) Ф. Тейлора

- б) А. Файоля
- в) Г. Эмерсона
- г) Г. Саймона

3. Основоположником научного управления производством считают:

- а) А. Файоля
- б) Г. Форда
- в) Ф. Тейлора
- г) А. Маслоу

4. Модель управления, предполагающая борьбу за лидерство, агрессивную конкуренцию, быстрый успех:

- а) японская
- б) европейская
- в) американская
- г) китайская

5. Метод управления, включающий организационное воздействие и организационное регламентирование, называется:

- а) административным
- б) социально-психологическим
- в) воспитательным
- г) экономическим

6. Система и стимулов и рычагов, основанная на материальной заинтересованности работника, – это:

- а) экономические методы
- б) административные методы
- в) социально-психологические методы
- г) воспитательные методы

Тематика курсовых работ (приведены примеры)

1. Управление инвестициями в организации
2. Управление инновациями в организации
3. Самоменеджмент и его значение в развитии организации
4. Совершенствование системы мотивации и стимулирования в организации
5. Понятие организационно-управленческого решения.
6. Формирование и развитие трудовых коллективов в организации
7. Контроллинг как система управления современной организацией
8. Аутсорсинг и его применение в деятельности организации

Компетенция: способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории (ОПК-1).

Вопросы для устного опроса (приведены примеры)

1. Что представляет собой функция организации? Как она реализуется?
2. Что такое делегирование полномочий? Как данный процесс осуществляется в организациях?
3. Из каких последовательных стадий состоит процесс мотивации?
4. Какую роль играет координация в процессе управления?
5. Перечислите этапы контроля.
6. Назовите виды текущего контроля. В чем заключается его сущность?
7. Какие требования предъявляются к эффективному контролю?
8. Как взаимосвязаны функции менеджмента? Охарактеризуйте эти взаимосвязи.
9. Чем управленческое решение отличается от обыденного, повседневного решения?

Темы рефератов (приведены примеры)

1. Инновационные методы повышения эффективности управленческого решения
2. Глобализация проблем управления
3. Учет геополитических факторов – необходимое условие эффективного управления
4. Современная управленческая культура: сущность, структурные элементы
5. Разработка концепции менеджмента для предприятия (организации).

Доклады (приведены примеры)

1. Матрицы McKinsey (General Electric) и фирмы Arthur D. Little.
2. Матрица Ансоффа и трехмерная схема Абея
3. Р. Оуэн – прагматик и утопист
4. Рациональная бюрократия Макса Вебера
5. Механизм формирования межличностных отношений.

Тесты (приведены примеры)

1. Укажите подход к управлению, основывающийся на концепции, согласно которой управление есть непрерывная серия взаимосвязанных действий или функций:
 2. системный
 3. процессный
 4. динамический
 5. ситуационный

2. Укажите подход к управлению, рассматривающий объект управления в диалектическом развитии, в причинно-следственных связях и соподчиненности:

- а) системный
- б) процессный
- в) динамический
- г) ситуационный

3. Укажите причины, по которым решения, принимаемые небольшими управленческими группами, терпят поражение:

- а) потеря связи между сторонами
- б) ошибка в распределении ответственности
- в) согласованность действий внутри коллектива
- г) отсутствие конфликта внутри этих групп

4. Укажите принципы регулирования в управлении:

- а) рациональность
- б) ритмичность
- в) надежность
- г) достоверность

5. Укажите экономические рычаги управления:

- а) цена, себестоимость, прибыль, кредит
- б) нормы, регламенты, инструкции
- в) моральное стимулирование, СМИ
- г) приказ, распоряжение

6. Ограничения права использовать ресурсы предприятия и направлять усилия подчиненных на выполнение задания – это ...

- а) ответственность
- б) делегирование
- в) полномочия
- г) управление

7. В соответствии с концепцией Мескона основные (общие) функции управления реализуются в следующем порядке:

- а) планирование
- б) организация
- в) мотивация
- г) контроль

8. Укажите вид контроля, осуществляемый после выполнения запланированных работ:

- а) заключительный
- б) текущий
- в) предварительный
- г) прогнозный

9. Укажите вид контроля, осуществляемый в ходе проведения определенных работ:

- а) заключительный
- б) текущий
- в) предварительный
- г) прогнозный

Тематика курсовых работ (приведены примеры)

1. Управление процессом принятия управленческого решения в реализации инновационной стратегии развития организации.

2. Формирование и использование интеллектуального потенциала в управлении организацией

3. Система разработки управленческих решений в организации

4. Управление инновационными процессами в организации

5. Управление качеством как фактор конкурентоспособности организации

6. Новые тенденции в организации менеджмента компаний.

7. Делегирование полномочий – главный инструмент организации деятельности руководителя.

8. Виртуальные корпорации и системы управления.

Компетенция: способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия (ОПК-3).

Вопросы для устного опроса (приведены примеры)

1. Какие особенности характерны для метода «Дельфи»?

2. Дайте определение понятиям «персонал», «кадры», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы». В чем их отличия?

3. От чего зависит численность персонала?

4. Перечислите и охарактеризуйте этапы кадрового процесса.

5. В чем заключаются функции и роль руководителя?

6. Какие виды стиля управления Вам известны? Что характерно для каждого из них? Какие между ними различия?

Темы рефератов (приведены примеры)

1. Инновации: управление процессами их реализации и контроля.

2. Мотивация инновационной деятельности.
3. Открытые инновации как современная концепция инновационного менеджмента.
4. Особенности управления процессами создания и коммерциализации нововведений.
5. Управление инновациями в малом бизнесе.
6. Источники и формы финансирования инновационной деятельности.

Доклады (приведены примеры)

1. Социальные роли и отношения в коллективе.
2. Разновидности организационных конфликтов и методы управления ими.
3. Теории лидерства в менеджменте.
4. Типы, статусы и роли лидеров.
5. Проблемы формальных и неформальных лидеров в организации.

Тесты (приведены примеры)

1. Укажите критерий контроля управления, определяющий совпадения или отклонения в системе управления организацией, способствующий устранению отклонений и выработке эффективных решений:
 - а) эффективность контроля
 - б) эффект влияния на людей
 - в) выполнение задач контроля
 - г) определение границ контроля

2. Укажите теорию, основой которой является потребность каждого человека во власти, успеха и причастности:
 - а) теория «достижения – власть» Дэвида Мак-Клелланда
 - б) теория мотивации Абрахама Маслоу
 - в) теория двухфакторной модели мотивации Фредерика Герцберга
 - г) теория ERG Клейтона Альдерфера

3. Укажите теорию, утверждающую, что вознаграждение подтолкнет человека к деятельности, только тогда, когда человек будет уверен, что его усилия увеличат вероятность получения вознаграждения:
 - а) теория ожиданий Виктора Врума
 - б) теория справедливости С. Адамса
 - в) теория постановки целей Э. Локка
 - г) комплексная теория Портера-Лоулера

4. Укажите два основных аспекта организационного процесса
 - а) деление организации на подразделения соответственно целям и стратегиям
 - б) делегирование полномочий

- в) контроль производственного процесса
- г) организация деловых встреч

5. Укажите элементы организационной структуры управления:

- а) отдельные работники
- б) звенья аппарата управления
- в) конкуренты организации
- г) внешнее окружение

6. Укажите тип организационной структуры управления, при котором между высшим и низшим уровнями руководства отсутствуют линейные отношения единоначального распорядительства, а формируются лишь перекрестные функциональные связи:

- а) линейно-штабная
- б) функциональная
- в) дивизиональная
- г) бригадная

7. Укажите тип структуры управления, особенностью которой является обязательное выделение конкретного лица – руководителя программы или органа, наделенного всей полнотой ответственности за достижение цели программы и значительными правами распорядительства, делегируемые ему вышестоящим руководством структур:

- а) матричный
- б) бригадный
- в) проектный
- г) централизованный

8. Процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающийся в составлении программы профессионального и должностного роста – это ...

- а) планирование карьеры
- б) контроль карьеры
- в) работа с кадровым резервом
- г) стажировка

9. Укажите ключевые элементы механизма управления карьерой персонала:

- а) работа с кадровым резервом
- б) отбор
- в) обучение
- г) сбор компрометирующих фактов

10. Укажите ключевые элементы механизма управления карьерой персонала:

- а) работа с кадровым резервом
- б) отбор
- в) обучение
- г) сбор компрометирующих фактов

Тематика курсовых работ (приведены примеры)

1. Виртуальные корпорации и системы управления.
2. Тайм – менеджмент. Искусство планирования и управления временем.
3. Сетевые организации. Сетевые организационные структуры управления.
4. Инновационные способы создания организационных структур.
5. Риск в принятии решений и методы его оценки.
6. Качество и эффективность управленческих решений.
7. Контроль как процесс обеспечения достижения организацией своих целей.
8. Организация контроля менеджера за деятельностью подчиненных.
9. Роль дисциплинарных взысканий в воздействии на подчиненных.

Компетенция: Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности организаций (ОПК-4)

Вопросы для устного опроса (приведены примеры)

1. От чего зависит выбор стиля руководства?
2. Что такое карьера? карьерный рост?
3. Какими группами факторов определяется потенциальная возможность карьерного роста?
4. Перечислите позитивные и негативные функции конфликта.
5. Каковы причины конфликтов в организации?
6. Какие существуют группы методов управления и разрешения?
7. Какие факторы могут стать причиной стресса?

Темы рефератов (приведены примеры)

1. Особенности венчурного предпринимательства.
2. Интеллектуальная собственность и ее правовая защита.
3. Инновационный потенциал организации: сущность и подходы к оценке.
4. Научно-технические кластеры как современная форма организации инновационной деятельности.
5. Исторические предпосылки формирования модели современного менеджера.

6. Принципы и идеи современных направлений менеджмента.
7. Сравнительный анализ современных направлений с классическим направлением менеджмента.
8. Менеджер будущего.
9. Критерии результативности в работе менеджера современной организации.

Доклады (приведены примеры)

1. Школа человеческих отношений: М. Фоллетт, А. Маслоу, Э. Мейо, У. Мэрфи
2. Научная организация труда: А.К. Гастев, П.М. Кержерцев. О.А. Ерманский, П.А. Попов
3. Основные черты современного менеджмента.
4. Механизмы менеджмента: средства и методы управления.
5. Ф. У. Тэйлор – основатель менеджмента.
6. Вклад Ф. У. Тэйлора в развитие науки управления.
7. Вклад Фрэнка и Лилиан Гилбертов в развитие менеджмента.
8. Особенности менеджмента в Японии и США.
9. Особенности российского менеджмента.

Тесты (приведены примеры)

1. Укажите потенциальные внешние угрозы организации:
 - а) неблагоприятный сдвиг в курсах валют
 - б) ослабление ограничивающего законодательства
 - в) усиление требований поставщиков
 - г) нейтральное отношение конкурентов

2. Укажите потенциальные внешние благоприятные возможности организации:
 - а) неблагоприятный сдвиг в курсах валют
 - б) ослабление ограничивающего законодательства
 - в) усиление требований поставщиков
 - г) нейтральное отношение конкурентов

3. Укажите факторы внешней среды организации:
 - а) собственная уникальная технология, лучшие производственные мощности
 - б) слабая политика продвижения продукции
 - в) ужесточение конкуренции
 - г) большая доступность ресурсов

4. При системном подходе развитие организации трактуется как процесс ...
 - а) изменения устройства системы управления

- б) непрерывного совершенствования технологической подсистемы
 - в) расширения масштабов деятельности
 - г) перехода на новый жизненный цикл
5. Под центральной компетенцией в менеджменте понимают ...
- а) компетенцию чиновников центральных министерств и ведомств
 - б) компетенцию управленческого персонала фирмы
 - в) компетенцию организации в целом в области производства и реализации продукции
 - г) уникальную способность организации осуществлять те или иные функции наилучшим способом
6. Укажите характеристики корневых компетенций фирмы:
- а) предоставляют возможность создавать особую ценность для потребителя
 - б) их сложно воспроизвести фирмам-конкурентам
 - в) могут быть применены к действиям фирмы на различных рынках
 - г) совокупность определенных ключевых факторов успеха
7. Форма представления результатов ситуационного анализа включает:
- а) мнения специалистов и таблицу профиля среды организации
 - б) анализ конкурентной силы и индикаторы стратегической деятельности
 - в) главные стратегические действия (проблемы), которые компания должна учесть
 - г) публикации по проблемам организации
8. Укажите ключевую задачу оперативного плана:
- а) обеспечить наиболее экономичное использование имеющихся ресурсов
 - б) обеспечить своевременность изменений
 - в) не допустить простоев оборудования
 - г) объединить цели разных уровней управления
9. При реализации стратегического планирования требуется определить ...
- а) миссию и набор целей
 - б) миссию организации
 - в) набор целей в разных сферах деятельности организации
 - г) основные финансовые и рыночные цели
10. Укажите вид плана предприятия, составляющийся на 1–3 года для достижения стратегических целей:
- а) тактический

- б) стратегический
- в) производственный
- г) оперативный

Тематика курсовых работ (приведены примеры)

1. Развитие организационной культуры предприятий.
2. Деятельность менеджера по сплочению трудового коллектива.
3. Лидерство и управление командой.
4. Инновации и развитие компании.
5. Формирование и эффективное регулирование команд.
6. Работа менеджера по созданию приятного социально-психологического климата в коллективе.
7. Стресс в работе менеджера. Причины возникновения стресса и пути его преодоления.
8. Роль инновационного менеджмента в реализации стратегии компании.

Вопросы и задания для проведения промежуточного контроля

Компетенция: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2).

Вопросы к экзамену:

1. Сущность менеджмента, понятие, специфика, философия.
2. Развитие теории и практики менеджмента.
3. Содержание управленческой деятельности.
4. Школы в менеджменте: общая характеристика, основной вклад в эволюцию менеджмента.
5. Школа «научного менеджмента». Становление, развитие, концепция.
6. Административная школа управления. Становление, развитие, концепция.
7. Школа человеческих отношений.
8. Количественный подход. Становление, развитие, концепция.
9. Школа поведенческих наук. Становление, развитие, концепция.
10. Современные управленческие подходы: содержание, характеристика.

Практические задания для экзамена (приведены примеры):

Задание 1.

Классика менеджмента содержит примеры емких выражений, кратко характеризующих его суть и его значение для бизнеса, что, по существу, составляет принципы эффективного менеджмента.

В качестве примеров можно взять примеры принципов деятельности американских фирм «Дженерал Моторс» и «IBM»:

- «руководитель не может позволить себе роскошь учиться на ошибках»;
- «вы можете свалить дурака в чем угодно, и вам дадут шанс исправиться. Но если вы хоть немного схалтурите в том, что касается управления людьми, то вам конец. Здесь все просто: либо высший уровень работы, либо нам придется расстаться»;
- «успех нашего бизнеса тесно связан с дарованием и преданностью наших менеджеров. Прибыль течет туда, где есть мозги».

Проанализируйте вышеприведённые высказывания. Сформулируйте собственную оригинальную интерпретацию аналогичного выражения с учетом российской практики менеджмента.

Задание 2.

Вспомните, в какой управленческой деятельности Вам довелось принимать участие. Кем Вы были в этом процессе: объектом или субъектом, а может, эти роли выполнялись Вами одновременно? Сравните ситуацию, например, с водителем, который проезжает регулируемый перекресток. Управляя автомобилем, он является субъектом управления, а являясь участником дорожного движения, – объектом управления.

Задание 3.

На примере конкретной организации выявите характерные закономерности и принципы ее деятельности (таблица 1).

Таблица 1 - Соответствие закономерностей и принципов

| <i>Закономерности</i> | <i>Принципы</i> |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - единство системы управления производством; - пропорциональность производства и управления; - централизация и децентрализация управления; - соотносительность и адекватность управляющей и управляемой подсистем | <ul style="list-style-type: none"> - демократический централизм; - единство политического и хозяйственного руководства; - плановое ведение хозяйства; - материальное и моральное стимулирование; - научность управления; - ответственность; - правильный подбор и расстановка кадров; - экономичность и эффективность; - оптимальное сочетание отраслевого и территориального управления; - преемственность хозяйственных решений |

Компетенция: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3)

Вопросы к экзамену:

1. Инновационные элементы современных управленческих подходов.
2. Процессный подход. Сущность, становление, развитие.
3. Системный подход. Сущность, становление, развитие.
4. Ситуационный подход. Сущность, становление, развитие.

5. Функция управления и их общая характеристика. Цикл менеджмента.
6. Реализация стратегии: документы и их характеристика.
7. Инновационная стратегия развития предприятия.
8. Организация взаимодействия и полномочия. Основы формирования организационных структур управления.
9. Политика как руководство в принятии решений.
10. Инновационная политика организации, управление процессом ее разработки и реализации.
11. Процедуры как компонент реализации стратегии.
12. Тактика, ее сущность, роль в реализации стратегии.

Практические задания для экзамена (приведены примеры):

Задание 1.

На примере конкретной организации определите, используется ли в ее управлении четырнадцать принципов, сформулированные А. Файолем? Если не используются, то подумайте, почему и к каким последствиям это приведет.

Задание 2.

Подберите к каждой школе управления, представленной в верхней строке таблицы, три соответствующих ей элемента. При этом каждый элемент может быть использован только один раз.

Таблица – Школы управления

| Школа человеческих отношений | Школа научного управления | Административная школа | Современные школы менеджмента |
|---|--|--|--|
| Учет человеческого фактора в управлении | Научное исследование каждого отдельного вида трудовой деятельности | Развитие принципов управления | Рассмотрение управления как процесса, т.е. серии непрерывных взаимосвязанных действий |
| При любом правильном планировании управления необходимо учитывать человеческий фактор и его потребности | Утверждение менеджмента в качестве самостоятельной формы деятельности, науки | Развитие функций управления | Рассмотрение организации как некоторой целостности, состоящей из взаимосвязанных частей, каждая из которых вносит вклад в развитие целого |
| Межличностные взаимодействия в рабочей группе так же важны, как и организация выполняемой работы | Рациональное управление предприятием «снизу» | Систематизированный подход к управлению всей организации | Увязка конкретных приемов и концепций управления с определенными конкретными ситуациями для достижения целей организации наиболее эффективными способами |

Задание 2.

Проанализируйте, какие из предложенных мероприятий по социально-психологической адаптации необходимо использовать при приеме нового сотрудника на работу. Если у Вас есть предложения или дополнения по мероприятиям, добавьте их.

- Знакомство с условиями работы (рабочее место, время работы и перерыва, нерабочие дни).
- Проверка оформления личного дела нового сотрудника.
- Тестирование знаний работника по представленному им документу об образовании.
- Инструктаж по технике безопасности и противопожарным мероприятиям.
- Знакомство и разъяснение должностной инструкции.
- Разъяснение правил исчисления заработной платы и премирования.
- Представление нового сотрудника коллективу.
- Ознакомление с документацией и процедурой отчетности и контроля.
- Доведение до нового сотрудника информации о роли профсоюзной организации.
- Представление сотруднику информации о традициях и ценностных ориентирах организации.

Компетенция: способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6).

Вопросы к экзамену:

1. Вид делового совещания. Подготовка и проведение совещания.
2. Сущность организации управления, ее элементы.
3. Мотивация трудовой деятельности.
4. Содержательные теории А. Маслоу, Р.Г. Герцберг.
5. Процессуальные теории мотивации. Теория ожидания (по Вруму), теория справедливости.
6. Теория ожидания: определение, сущность, практическое значение.
7. Теория справедливости: определение, сущность, практическое значение.
8. Теория мотивации, лидерства и власти.
9. Управленческий контроль: сущность, этапы, организация, ошибки.
10. Управленческий контроль: принципы эффективного контроля, процесс управленческого контроля.
11. Этапы управленческого контроля, их характеристика.
12. Контроль в принятии инновационных решений и их реализации.
13. Семь ошибок управленческого контроля.
14. Принятие управленческих решений. Природа, порядок разработки, эффективность.

15. Природа процесса принятия решений.
16. Организация выполнения управленческих решений.
17. Основы формирования организационных структур управления.
18. Социальная ответственность и этика управленческой деятельности.
19. Коммуникация в системе управления. Сущность, базовые элементы, этапы, межличностные отношения.

Практические задания для экзамена (приведены примеры):

Задание 1.

Вы уже имеете общее представление о такой функции менеджмента, как планирование. С учетом этого прокомментируйте следующее высказывание Питера Друкера: «...планирование имеет дело не с будущими решениями, а с будущим решений, принимаемых сегодня».

Задание 2.

Сформулируйте мотивы своего поведения в организации. Определите, какие действия руководства по отношению к Вам можно отнести к мотивированию? Оцените, способствуют ли они удовлетворению Ваших потребностей и интересов? Как Вы считаете, сказывается ли это на конечных результатах деятельности организации?

Задание 3.

На примере конкретной организации проанализируйте факторы, на которые делает ставку руководство в процессе управления. Способствуют ли поставленные им задачи и применяемые методы побуждению персонала к добросовестному, высокоэффективному труду на благо организации? Работает ли мотивационный механизм?

Задание 4.

Приведите примеры факторов, которые необходимо учитывать при разработке плана в современных экономических условиях на микроуровне (уровне предприятия). Предложите классификацию факторов, обосновав выбор критерия классификации. Результаты представьте в виде таблицы.

| Фактор | Описание фактора | Влияние на процесс планирования |
|--------|------------------|---------------------------------|
| | | |
| | | |

Компетенция: Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории (ОПК-1)

Вопросы к экзамену:

1. Информационные системы процесса управления.
2. Инновации в области коммуникаций.
3. Межличностные и организационные коммуникации.
4. Информационное обеспечение процесса управления.
5. Понятие внутренней среды предприятия.
6. Внешняя среда, среда прямого и косвенного воздействия. Факторы

внешней среды.

7. Организационные функции рыночной экономики.
8. Предприятие как объект управления и его среда.
9. Управленческий потенциал как способность людей влиять на ход событий.
10. Оценка инновационного потенциала компании.
11. Сравнительная характеристика отечественных и зарубежных руководителей.
12. Характерные черты руководителя.
13. Цели государственной внешнеэкономической политики.
14. Факторы, влияющие на формирование внешнеэкономической политики государства.
15. Актуальные вопросы пространственного развития российской экономики.
16. Цели политики пространственного (регионального) развития РФ.
17. Приоритетные направления регионального развития субъектов РФ.

Практические задания для экзамена (приведены примеры):

Задание 1.

В последние годы в мировой практике менеджмента (в российской, в частности) особое внимание уделяется совершенствованию организационных структур управления предприятием. Это, естественно, поскольку имеет большое значение при организации менеджмента.

Как известно, имеются различные типы организационных структур управления: линейная, линейно-штабная, функциональная, дивизиональная, матричная, множественная.

1. Какая организационная структура, по вашему мнению, является наиболее современной и эффективной?

2. Какие организационные структуры больше подходят к современным экономическим условиям работы в России?

3. Если бы были назначены главным менеджером, в какую-либо фирму, какое организационное построение вы бы предпочли и почему?

Задание 2.

Сложилось мнение, что новые организационные структуры компаний многое изменяют в работе ее менеджеров. К таким изменениям относятся:

– решение проблем не может быть полностью предоставлено другим специалистам. Представители руководства должны стать лидерами в реализации стратегических проектов, обеспечивать интегрированное управление нововведениями, преобразованиями во всех подсистемах, включая развитие человеческих ресурсов;

– так как в процессе разработки стратегии приходится учитывать множество факторов со сложными взаимосвязями, менеджеры высшего уровня обязаны уделять больше внимания оценке совместимости, непротиворечиво-

сти отдельных решений, регулировать связи между фазами реализации и постановки (уточнения) целей;

– в связи с тем, что ожидаемые результаты процесса разработки стратегических решений часто меняются, руководителям не следует жестко фиксировать конкретные цели и нормы на определенный период, а следует предлагать сценарии, возможные направления развития и рекомендации для менеджеров других уровней;

– приходится существенно перестраивать взаимосвязи между представителями высшего руководства, менеджерами и специалистами, работающими в различных подразделениях фирмы.

1. Какие еще, кроме приведенных ранее, изменения в деятельности менеджеров характерны для последнего времени?

2. Считаете ли вы, что подобные изменения органично связаны с современными достижениями в экономике, науке, технике, управлении, или это вызвано какими-то другими причинами (указать какими)?

Компетенция: Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия (ОПК-3).

Вопросы к экзамену:

1. Авторитет руководителя и его слагаемые.
2. Профессиональные умения и способности руководителя.
3. Характеристика основных стилей руководства.
4. Инновационный стиль управления.
5. Методологическое содержание процессов управления.
6. Экономические методы управления.
7. Организационно-распорядительные методы управления предприятием.
8. Социальные и психологические методы управления.
9. Сущность и динамика конфликта.
10. Управление конфликтной ситуацией.
11. Конфликты в процессе инновационных решений.
12. Природа организационных изменений и управлений ими.
13. Природа стрессов и как ими управлять.
14. Управление деловой карьерой как фактор развития персонала организации
15. Совершенствование стиля руководства в управлении организацией
16. Бюджет и финансовый план организации
17. Как формировать и распределять финансовые ресурсы
18. Оценка текущего и перспективного финансового состояния

Практические задания для экзамена (приведены примеры):

Задание 1.

На примере конкретной организации проведите классификацию ее проблем. Приведите примеры проблем в соответствии с их видами.

Задание 2.

Определите, соответствуют ли перечисленным требованиям последние из известных управленческих решений, принятых в конкретной организации. Если такая возможность отсутствует, то обсудите этот вопрос с теми, кто располагает необходимой информацией.

Задание 3.

На примере конкретной организации определите, кто из участников процесса принятия решения какую функцию выполняет. Какую функцию в процессе принятия решений выполняет менеджер в данной организации?

Задание 4.

Вспомните, какие деловые (частные, личные) решения Вы принимали, используя неформальные методы. Были ли они правильными или ошибочными? Всегда ли Вы в своих решениях полагаетесь на интуицию? Считаете ли свой выбор правильным?

Задание 5.

Определите, к каким методам принятия решений склонны Вы? Устраивает ли Вас это? Не противоречат ли данные методы принятия решений Вашему типу характера и темпераменту?

Компетенция: Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности организаций (ОПК-4)

Вопросы к экзамену:

1. Портфель инвестиций и инноваций
2. Нововведения и их классификация
3. Этапы разработки, создания и внедрения нового продукта
4. Методы управления проектами
5. Маркетинг в организации
6. Оценка текущей и перспективной конъюнктуры
7. Формирование ценовой, ассортиментной, сбытовой и рекламной политики
8. Предпосылки организационного обновления
9. Этапы организационного реформирования
10. Организационное реформирование организации в процессе ее инновационного развития?
11. Преодоление барьеров на пути организационных изменений
12. Факторы успеха
13. Роль лидера в процессе обновления организации
14. Вызовы «новой» экономики

15. Информационное общество, экономика знаний и менеджмент
16. Требования к современному менеджеру
17. Современные инструменты управления
18. Инновационные методы управления организацией.
19. Организационная культура организации.
20. Качества менеджера XXI века.

Практические задания для экзамена (приведены примеры):

Задание 1.

Начальник поручил рабочему организовать погрузку тары на автомашину. Проверив через некоторое время выполнение задания, он обнаружил, что рабочий разговаривает по телефону, автомашина не загружена, а рабочие отдыхают.

В данной ситуации начальник может принять одно из следующих решений:

- 1) прервать разговор рабочего и в повышенном тоне потребовать от него выполнения распоряжения;
- 2) организовать погрузку тары в автомашину лично;
- 3) поручить эту работу другому сотруднику;
- 4) выяснить у рабочего причину невыполнения задания и принять соответствующее решение;
- 5) ничего не предпринимать.

Какое из предложенных решений наиболее правильное? Какие отрицательные последствия могут вызвать неприемлемые решения?

Задание 2.

Воспользовавшись формулой В.С. Грайчунаса, рассчитайте число контактов Вашего руководителя. Сравните его фактическую норму управляемости с научно обоснованной. Не пора ли ему иметь заместителя? И почему бы начальнику не рассмотреть Вашу кандидатуру?

Задание 3.

Приведите собственный пример определения силы мотивации, обосновав оценку ожидания, валентности и инструментальности. Лучше, если он будет связан с выбором модели Вашего собственного поведения в конкретных условиях. Если это представляется для Вас сложным, то пусть пример будет условным.

Задание 4.

Попробуйте составить мотивационную программу для любой конкретной организации с учетом специфики ее деятельности, возможностей и размеров, а также значимых для ее персонала потребностей.

Задание 5.

На примере конкретной организации оцените применяемые в ней способы мотивации со стороны руководства. Охарактеризуйте эти способы. Какие из них оказались эффективными?

Задание 6.

Проанализируйте, какие виды социальных выплат применяются в конкретной организации. Какие из них распространяются на менеджеров? Вызывают ли они желание трудиться лучше?

Задание 7.

На примере конкретной организации определите существующие в ней какие-либо нестандартные, «свежие» формы морального стимулирования. Предложите внедрение каких-либо новых инструментов

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Контроль освоения дисциплины и оценка знаний обучающихся производится в соответствии с Пл КубГАУ 2.5.1 «Текущий контроль успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся».

Критериями оценки устного опроса является способность наиболее полно и точно раскрыть поставленный вопрос, умение приводить примеры.

Оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями, дает полный ответ на поставленный вопрос, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой.

Оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, который показал полные знания заданного вопроса, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который показал знание основного материала по заданному вопросу в объеме достаточном и необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы, знаком с основной литературой, рекомендованной программой.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает ответ на вопрос или допускает грубые ошибки.

Критериями оценки реферата являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению.

Оценка **«отлично»** – выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.

Оценка **«хорошо»** – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.

Оценка «**удовлетворительно**» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.

Оценка «**неудовлетворительно**» – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или реферат не представлен вовсе.

Критериями оценки доклада являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению.

Оценка «**отлично**» ставится, если выполнены все требования к написанию доклада: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.

Оценка «**хорошо**» – основные требования к докладу выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.

Оценка «**удовлетворительно**» – имеются существенные отступления от требований. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании доклада; отсутствуют выводы.

Оценка «**неудовлетворительно**» – тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или доклад не представлен вовсе.

Критерии оценки знаний при проведении тестирования

Оценка «**отлично**» выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 85 % тестовых заданий;

Оценка «**хорошо**» выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 70 % тестовых заданий;

Оценка «**удовлетворительно**» выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 51 %;

Оценка «**неудовлетворительно**» выставляется при условии правильного ответа студента менее чем на 50 % тестовых заданий.

Результаты текущего контроля используются при проведении промежуточной аттестации.

Критерии оценки курсовой работы

Оценка «**отлично**» – курсовая работа выполнена в полном объеме с учетом всех установленных требований по структуре и содержанию; все проведенные расчеты подтверждают целесообразность выдвинутой идеи; стиль изложения материала и качество работы свидетельствуют о готовности обучающегося к профессиональной деятельности в области бизнес-планирования; во

время защиты курсового проекта обучающийся держался уверенно, на все вопросы дал исчерпывающие ответы.

Оценка **«хорошо»** – курсовая работа выполнена в полном объеме с учетом всех установленных требований по структуре и содержанию; в целом расчеты выполнены верно при возможном наличии небольших ошибок, которые впоследствии были исправлены; качество работы свидетельствует о возможности обучающегося в дальнейшем заниматься разработкой бизнес-планов; во время защиты курсового проекта обучающийся держался достаточно уверенно, на все вопросы дал полные ответы.

Оценка **«удовлетворительно»** – курсовая работа выполнена в полном объеме с учетом всех установленных требований по структуре и содержанию; большая часть расчетов выполнена верно, в то же время есть существенные ошибки, которые были исправлены не полностью; во время защиты курсового проекта обучающийся держался недостаточно уверенно, не дал полные ответы на все вопросы.

Оценка **«неудовлетворительно»** – курсовая работа не соответствует установленным требованиям по структуре и содержанию; значительная часть расчетов содержит ошибки, которые не были исправлены полностью; во время защиты курсового проекта обучающийся держался неуверенно, не дал ответы на все вопросы либо не был допущен к защите из-за неготовности работы.

Критерии оценки на экзамене

Оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающемуся усвоившему взаимосвязь основных положений и понятий дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, правильно обосновывающему принятые решения, владеющему разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной программой задания, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшему систематизированный характер знаний по дисциплине, способному к самостоятельному пополнению знаний в ходе дальнейшей учебной и профессиональной деятельности, правильно применяющему теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеющему необходимыми навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «**удовлетворительно**» выставляется обучающемуся, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, допустившему погрешности в ответах на экзамене или выполнении экзаменационных заданий, но обладающему необходимыми знаниями под руководством преподавателя для устранения этих погрешностей, нарушающему последовательность в изложении учебного материала и испытывающему затруднения при выполнении практических работ.

Оценка «**неудовлетворительно**» выставляется обучающемуся, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не может продолжить обучение или приступить к деятельности по специальности по окончании университета без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная учебная литература

1. Гапонова, О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Гапонова, Л. С. Данилова, Ю. Ю. Чилипенюк. – Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2019. – 480 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1032618>

2. Иванова И. Г. Менеджмент: учебник / И. Г. Иванова. – Краснодар: КубГАУ, 2022. – 304 с. – Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=11768>

3. Коротун, О. Н. Менеджмент: основные технологии : учебное пособие для бакалавров / О. Н. Коротун, И. С. Кошель, В. В. Мазур. – 2-е изд. – Москва : Дашков и К, 2020. – 108 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1232139>

4. Семенов, А. К. Менеджмент : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 2-е изд. – Москва : Дашков и К, 2021. – 186 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1232143>

Дополнительная учебная литература

1. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник для вузов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 511 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028530>

2. Герчикова, И.Н. Менеджмент. Практикум: Учеб. пособие для студентов вузов / И.Н. Герчикова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 799 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028776>

3. Грушенко, В. И. Менеджмент. Восприятие сущности менеджмента в условиях стратегических изменений: учебное пособие / В. И. Грушенко. – Москва: ИНФРА-М, 2019. – 288 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1002365>

4. История менеджмента: учебное пособие / Э. М. Коротков, А. А. Беляев, Е.М. Трененков [и др.]; под ред. Э.М. Короткова. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 240 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1218451>

5. Резник, С. Д. Карьерный менеджмент: учебное пособие / С. Д. Резник, И. А. Игошина ; под общ. ред. С. Д. Резника. – 2-е изд. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 237 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1062367>

6. Рыжиков, С. Н. Менеджмент: методы управления : учебное пособие / С.Н. Рыжиков. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 202 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1039875>

7. Тихомирова, О. Г. Менеджмент организации: теория, история, практика: учебное пособие / О. Г. Тихомирова, Б. А. Варламов. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 256 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1057222>

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень ЭБС

| № | Наименование | Тематика | Ссылка |
|----|-------------------------------|---------------|---|
| 1. | Znanium.com | Универсальная | https://znanium.com/ |
| 2. | IPRbook | Универсальная | http://www.iprbookshop.ru/ |
| 3. | Образовательный портал КубГАУ | Универсальная | https://edu.kubsau.ru/ |

Перечень Интернет сайтов:

Биржа инновационных проектов – www.inn-ex.com/

Инновационный центр «Сколково» – www.sk.ru/

Информационный сервер по материалам федеральных целевых программ: www.programs-gov.ru/

Официальный сайт Банка России – www.cbr.ru/

Официальный сайт Всемирного банка – www.worldbank.org

Официальный сайт Всемирной торговой организации – www.wto.org/

Официальный сайт Конференции ООН по торговле и развитию (ЮНКТАД) – www.unctad.org

Официальный сайт Международного валютного фонда – www.imf.org/

Официальный сайт Организации экономического сотрудничества и развития – www.oecd.org/

Официальный сайт Росбизнесконсалтинга – www.rbc.ru/

Официальный сайт Росстата – www.gks.ru/

Официальный сайт Федерального Агентства по Науке и Инновациям:
www.fasi.gov.ru/

Профессиональное сообщество «Клуб директоров по науке и инновациям» – www.irdclub.ru/

Сайт Всемирного конгресса по Управлению проектами – www.ipma.ch/

Сайт Института Управления Проектами (PMI) – www.aproject.ru/

Сайт Международной Ассоциации Управления Проектами IPMA –
www.pmi.org/

Сайт Российской Ассоциации управления проектами «Совнет» –
www.sovnet.ru/

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Менеджмент: метод. указания для написания курсовой работы обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность «Инновационный менеджмент» / сост. И. Г. Иванова. – Краснодар: КубГАУ, 2021. – 38 с. – Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=10220>

2. Менеджмент: метод. указания по организации самостоятельной работы для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность «Производственный менеджмент» / сост. И. Г. Иванова. – Краснодар: КубГАУ, 2021. – 42 с. – Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=10218>

3. Менеджмент: метод. указания для проведения семинарских, практических занятий для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность «Инновационный менеджмент» / сост. И. Г. Иванова. – Краснодар: КубГАУ, 2021. – 119 с. – Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=10219>

Освоение дисциплины обучающимися производится в соответствии с локальными нормативными актами:

- Пл КубГАУ 2.2.4 «Фонд оценочных средств»;
- Пл КубГАУ 2.5.18 «Организация образовательной деятельности по программам бакалавриата»;
- Пл КубГАУ 2.5.29 «О формах, методах и средствах, применяемых в учебном процессе».

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, позволяют: обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие, посредством сети «Интернет»; фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы; организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов; контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

Перечень лицензионного ПО

| № | Наименование | Краткое описание |
|----------|---|--------------------------|
| 1 | Microsoft Windows | Операционная система |
| 2 | Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint) | Пакет офисных приложений |
| 3 | Система тестирования INDIGO | Тестирование |

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

| № | Наименование | Тематика | Электронная почта |
|----------|---|-----------------|---|
| 1 | Научная электронная библиотека eLibrary | Универсальная | https://www.elibrary.ru/defaultx.asp |
| 2 | Гарант | Правовая | http://www.garant.ru/ |
| 3 | КонсультантПлюс | Правовая | http://www.consultant.ru/ |

12 Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине для лиц с ОВЗ и инвалидов

Входная группа в главный учебный корпус и корпус зооинженерного факультета оборудованы пандусом, кнопкой вызова, тактильными табличками, опорными поручнями, предупреждающими знаками, доступным расширенным входом, в корпусе есть специально оборудованная санитарная комната. Для перемещения инвалидов и ЛОВЗ в помещении имеется передвижной гусеничный ступенькоход. Корпус оснащен противопожарной звуковой и визуальной сигнализацией.

Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

| № п/п | Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы | Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения | Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор) |
|-------|--|---|--|
| 1 | Менеджмент | Помещение №221 ГУК, площадь – 101 м ² ; посадочных мест – 95; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы, в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ. Технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран), в т.ч для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ; программное обеспечение: Windows, Office; специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель), в т.ч для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ. | 350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, д. 13 |
| 2 | Менеджмент | Помещение №114 ЗОО, площадь – 43м ² ; посадочных мест – 25; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы, в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель), в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ | 350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, д.13 |

13 Особенности организации обучения лиц с ОВЗ и инвалидов

Для инвалидов и лиц с ОВЗ может изменяться объём дисциплины (модуля) в часах, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося (при этом не увеличивается количество зачётных единиц, выделенных на освоение дисциплины).

Фонды оценочных средств адаптируются к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающимися.

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ

| Категории студентов с ОВЗ и инвалидностью | Форма контроля и оценки результатов обучения |
|---|--|
| <i>С нарушением зрения</i> | <ul style="list-style-type: none"> – устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.; при возможности письменная проверка с использованием рельефно-точечной системы Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств (тифлотехнических средств): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др. |
| <i>С нарушением слуха</i> | <ul style="list-style-type: none"> – письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.; при возможности устная проверка с использованием специальных технических средств (аудиосредств, средств коммуникации, звукоусиливающей аппаратуры и др.): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др. |
| <i>С нарушением опорно-двигательного аппарата</i> | <ul style="list-style-type: none"> – письменная проверка с использованием специальных технических средств (альтернативных средств ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые |

Адаптация процедуры проведения промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ:

В ходе проведения промежуточной аттестации предусмотрено:

- предъявление обучающимся печатных и (или) электронных материалов в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- возможность пользоваться индивидуальными устройствами и средствами, позволяющими адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом их индивидуальных особенностей;
- увеличение продолжительности проведения аттестации;
- возможность присутствия ассистента и оказания им необходимой помощи (занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, общаться с преподавателем).

Формы промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ должны учитывать индивидуальные и психофизические особенности обучающегося/обучающихся по АОПОП ВО (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины

Студенты с нарушениями зрения

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить плоскочечатную информацию в аудиальную или тактильную форму;
- возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом индивидуальных особенностей и состояния здоровья студента;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в мультимедийных презентациях;
- использование инструментов «лупа», «прожектор» при работе с интерактивной доской;
- озвучивание визуальной информации, представленной обучающимся в ходе занятий;
- обеспечение раздаточным материалом, дублирующим информацию, выводимую на экран;
- наличие подписей и описания у всех используемых в процессе обучения

рисунков и иных графических объектов, что даёт возможность перевести письменный текст в аудиальный,

- обеспечение особого речевого режима преподавания: лекции читаются громко, разборчиво, отчётливо, с паузами между смысловыми блоками информации, обеспечивается интонирование, повторение, акцентирование, профилактика рассеивания внимания;

- минимизация внешнего шума и обеспечение спокойной аудиальной обстановки;

- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, на ноутбуке, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);

- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания и др.) на практических и лабораторных занятиях;

- минимизирование заданий, требующих активного использования зрительной памяти и зрительного внимания;

- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы.

Студенты с нарушениями опорно-двигательного аппарата (маломобильные студенты, студенты, имеющие трудности передвижения и патологию верхних конечностей)

- возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование и позволяющее компенсировать двигательное нарушение (коляски, ходунки, трости и др.);

- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;

- применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;

- опора на определенные и точные понятия;

- использование для иллюстрации конкретных примеров;

- применение вопросов для мониторинга понимания;

- разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;

- увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;

- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;

- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);

- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания них;

– наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода учёбы (подставки, специальные подушки и др.).

Студенты с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие)

– предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить аудиальную форму лекции в плоскочечную информацию;

– наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимобратный перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации.

– наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;

– наличие наглядного сопровождения изучаемого материала (структурно-логические схемы, таблицы, графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, раздаточный материал);

– наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;

– обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;

– особый речевой режим работы (отказ от длинных фраз и сложных предложений, хорошая артикуляция; четкость изложения, отсутствие лишних слов; повторение фраз без изменения слов и порядка их следования; обеспечение зрительного контакта во время говорения и чуть более медленного темпа речи, использование естественных жестов и мимики);

– чёткое соблюдение алгоритма занятия и заданий для самостоятельной работы (называние темы, постановка цели, сообщение и запись плана, выделение основных понятий и методов их изучения, указание видов деятельности студентов и способов проверки усвоения материала, словарная работа);

– соблюдение требований к предъявляемым учебным текстам (разбивка текста на части; выделение опорных смысловых пунктов; использование наглядных средств);

– минимизация внешних шумов;

– предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;

– сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения,

слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).

**Студенты с прочими видами нарушений
(ДЦП с нарушениями речи, заболевания эндокринной, центральной нервной и сердечно-сосудистой систем, онкологические заболевания)**

- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации;
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего);
- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, в виде пометок в заранее подготовленном тексте).
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы,
- стимулирование выработки у студентов навыков самоорганизации и самоконтроля;
- наличие пауз для отдыха и смены видов деятельности по ходу занятия.