

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. Тюпаков
19 апреля 2021 г.

Рабочая программа дисциплины

Теория менеджмента

(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 подготовки
«Инновационный менеджмент»
(программа прикладного бакалавриата)**

**Уровень высшего образования
Бакалавриат**

**Форма обучения
Очная, заочная**

**Краснодар
2021**

Рабочая программа дисциплины «Теория менеджмента» разработана на основе ФГОС ВО 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ 12 января 2016 г. № 7.

Автор:
канд. экон. наук., доцент


И.Г. Иванова

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры управления и маркетинга от 05.04.2021 г., протокол № 16.

Заведующий кафедрой
д-р. экон. наук, профессор


А.В. Толмачев

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии экономического факультета, протокол от 05 апреля 2021 г., № 10.

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


А.В. Толмачев

Руководитель
основной профессиональной
образовательной программы
канд. экон. наук., профессор


А.П. Соколова

1 Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Теория менеджмента» 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 ОПОП ВО

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

ОПК-2 – способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;

ПК-1 – владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

«Теория менеджмента» является дисциплиной вариативной части ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 38.03.02 Менеджмент, направленность «Инновационный менеджмент».

4 Объем дисциплины (180 часов, 5 зачетные единицы)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
Контактная работа	126	24
в том числе:		
- аудиторная по видам учебных занятий	120	18
- лекции	68	4
- практические	52	14
- внеаудиторная	6	6
- зачет	1	1
- экзамен	3	3
- защита курсовых работ	2	2
Самостоятельная работа	54	156
в том числе:		
— курсовая работа (проект)	18	18
— прочие виды самостоятельной работы	36	138
Итого по дисциплине	180	180
в том числе в форме практической подготовки	-	-

5 Содержание дисциплины

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

Дисциплина изучается на 2 курсе, в 3 и 4 семестрах по учебному плану очной формы обучения, на 2 курсе, в 3 и 4 семестрах по учебному плану 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.	Раздел 1. Социально - экономическая сущность менеджмента организации Тема 1.1. Современный менеджмент: сущность и характерные черты 1.Менеджмент как вид профессио-	ОПК-2 ПК-1	3	4	-	1	-	1

№ 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
	<p>нальной деятельности по управлению инновациями</p> <p>2. Менеджмент как наука.</p> <p>3. Менеджмент как группа руководителей. Цель, задачи, характерные черты менеджмента на современном этапе.</p> <p>4. Виды менеджмента: стратегический, производственный, инновационный, маркетинговый, финансовый, менеджмент персонала и др., их объекты, содержание и задачи.</p> <p>5. Обзор программных продуктов, используемых в процессе изучения дисциплины: Microsoft Windows; Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint).</p>							
2.	<p>Тема 1.2. Эволюция управленческой мысли</p> <p>1. Исторические предпосылки менеджмента по управлению инновациями.</p> <p>2. Научные школы менеджмента.</p> <p>3. Зарубежные модели менеджмента.</p>	ОПК-2 ПК-1	3	2	-	1	-	1
3.	<p>Тема 1.3. Организация как объект управления</p> <p>1. Организационные методы менеджмента: ответственность, полномочия и их делегирование.</p> <p>2. Организационные формы предпринимательской фирмы и их выбор.</p>	ОПК-2 ПК-1	3	2	-	2	-	1
4.	<p>Раздел 2. Функции управления (цикл менеджмента)</p> <p>Тема 2.1. Суть и назначение основных функций управления</p> <p>1. Функции управления как вид управленческой деятельности.</p> <p>2. Понятие основных и частных функций управления.</p> <p>3. Взаимосвязь общих задач управления с функциями управления.</p> <p>4. Краткая характеристика основных функций управления: планирование и прогнозирование, органи-</p>	ОПК-2 ПК-1	3	2	-	2	-	1

№ 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
	зовывание, координация, мотивация, контроль, учет и анализ. 5. Развитие функций управления в условиях инновационного развития компании.							
5.	Тема 2.2. Внутрифирменное планирование как важнейшая функция управления 1. Стратегии предпринимательской фирмы. 2. Стратегическое и тактическое планирование инновациями. 3. Разработка программ. Антикризисное управление. 4. Управление развитие инноваций.	ОПК-2 ПК-1	3	4	-	2	-	1
6.	Тема 2.3. 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.	ОПК-2 ПК-1	3	4	-	2	-	1
7.	Тема 2.4. Как управлять организацией 1. Система управления инновациями организацией. 2. От чего зависит структура управления инновациями. 3. Виды управленческих структур.	ОПК-2 ПК-1	3	2	-	2	-	1
8.	Тема 2.5. Мотивация как функция управления 1. Иерархия потребностей по Маслоу. 2. Теория потребностей Мак - Кле-ланда. 3. Теория двух факторов Герцберга. 4. Теория ожиданий. 5. Теория справедливости.	ОПК-2 ПК-1	3	2	-	1	-	1
9.	Тема 2.6. Контроль – функция управления 1. Процесс контроля. Основные его этапы. 2. Эффективность контроля.	ОПК-2 ПК-1	3	2	-	1	-	1

№ 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
	3. Контроль разработки и внедрения инновационных решений							
10.	Тема 2.7. Технология принятия управленческого решения 1. Управленческие решения по регулированию инновационных процессов 2. Порядок разработки и принятия решений по регулированию инновационных процессов. 3. Рационализация и оптимизация решений.	ОПК-2 ПК-1	3	2	-	1	-	1
11.	Тема 2.8. 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.	ОПК-2 ПК-1	3	2	-	1	-	1
12.	Раздел 3. Руководитель организации. Стили и методы управления Тема 3.1. Власть в организации 1. Что такое власть. 2. Источники власти и способы ее реализации. 3. Лидерство, руководство и менеджмент. 4. Виды лидерства и модели его восприятия	ОПК-2 ПК-1	3	2	-	2	-	1
13.	Тема 3.2. Руководство и подчиненные 1. Функции и обязанности руководителя. 2. Качества руководителя. 3. Подчиненные и их обязанности.	ОПК-2 ПК-1	4	2	-	2	-	1
14.	Тема 3.3. 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.	ОПК-2 ПК-1	4	2	-	2	-	1

№ 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 3.4. Методы управления 1. Построение схемы экономических и организационно-распорядительных методов управления. 2. Обосновать выбор методов управления в зависимости от типа темперамента и стиля руководства.	ОПК-2 ПК-1	4	2	-	2	-	1
16.	Тема 3.5. Управление трудовыми ресурсами 1. Объекты управления: кадры, персонал, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы. 2. Система управления персоналом. 3. Этапы кадрового процесса. 4. Кадровая политика. 5. Оценка эффективности аппарата управления инновациями.	ОПК-2 ПК-1	4	2	-	2	-	2
17.	Тема 3.6. Управление карьерой. 1. Карьера и ее типы. 2. Этапы карьеры. 3. Принципы постановки карьерных целей. 4. Технология управления деловой карьерой.	ОПК-2 ПК-1	4	2	-	2	-	2
18.	Тема 3.7. 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 аппарата управления инновациями.	ОПК-2 ПК-1	4	4	-	2	-	2
19.	Тема 3.8. 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.	ОПК-2 ПК-1	4	4	-	2	-	2
20.	Раздел 4. Обеспечение эффективности управления организацией Тема 4.1. Управление финансами организации 1. Бюджет и финансовый план ор-	ОПК-2 ПК-1	4	4	-	4	-	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
	<p>ганизации.</p> <p>2. Формирование и распределение финансовых ресурсов.</p> <p>3. Оценка текущей и перспективной конъюнктуры.</p> <p>4. Формирование ценовой, ассортиментной, сбытовой и рекламной политики.</p> <p>5. Финансовые решения по развитию инноваций в организации.</p>							
21.	<p>Тема 4.2. Инновационный менеджмент</p> <p>1. Нововведение и их классификация.</p> <p>2. Этапы разработки, создания и внедрения нового продукта.</p> <p>3. Методы управления проектами в условиях инновационного развития.</p>	ОПК-2 ПК-1	4	4	-	4	-	2
22.	<p>Тема 4.3. Управление маркетингом.</p> <p>1. Маркетинг в организации.</p> <p>2. Как изучать рынки.</p> <p>3. Оценка текущей и перспективной конъюнктуры.</p> <p>4. Формирование ценовой, ассортиментной, сбытовой и рекламной политики.</p> <p>5. Маркетинговая стратегия в условиях инноваций.</p>	ОПК-2 ПК-1	4	4	-	4	-	3
23.	<p>Тема 4.4. Обновление организации.</p> <p>1. Предпосылки организационного обновления. аппарата управления инновациями.</p> <p>2. Этапы организационного реформирования.</p> <p>3. Преодоление барьеров на пути организационных изменений.</p> <p>4. Факторы успеха. Роль лидерства в процессе обновления организации.</p>	ОПК-2 ПК-1	4	4	-	4	-	3
24.	<p>Тема 4.5. Менеджер XXI века.</p> <p>1. Вызовы «новой» экономики.</p> <p>2. Информационное общество, экономика знаний и менеджмент.</p> <p>3. Требования к современному менеджеру</p>	ОПК-2 ПК-1	4	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
	Курсовая работа	ОПК-2 ПК-1	4	х		х		18
Итого				68	-	52	-	54

Содержание и структура дисциплины по 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.	<p>Раздел 1. Социально - экономическая сущность менеджмента организации</p> <p>Тема 1.1. Современный менеджмент: сущность и характерные черты</p> <p>1. Менеджмент как вид профессиональной деятельности по управлению инновациями</p> <p>2. Менеджмент как наука.</p> <p>3. Менеджмент как группа руководителей. Цель, задачи, характерные черты менеджмента на современном этапе.</p> <p>4. Виды менеджмента: стратегический, производственный, инновационный, маркетинговый, финансовый, менеджмент персонала и др., их объекты, содержание и задачи.</p> <p>5. Обзор программных продуктов, используемых в процессе изучения дисциплины: Microsoft Windows; Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint).</p>	ОПК-2 ПК-1	3	1	-	-	-	5
2.	Тема 1.2. Эволюция управленческой мысли	ОПК-2 ПК-1	3	1	-	1	-	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 практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки	Самостоятельная работа
	1. Исторические предпосылки менеджмента по управлению инновациями. 2. Научные школы менеджмента. 3. Зарубежные модели менеджмента.							
3.	Тема 1.3. Организация как объект управления 1. Организационные методы менеджмента: ответственность, полномочия и их делегирование. 2. Организационные формы предпринимательской фирмы и их выбор.	ОПК-2 ПК-1	3	-	-	1	-	5
4.	Раздел 2. Функции управления (цикл менеджмента) Тема 2.1. 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. 5. Развитие функций управления в условиях инновационного развития компании.	ОПК-2 ПК-1	3	-	-	-	-	5
5.	Тема 2.2. Внутрифирменное планирование как важнейшая функция управления 1. Стратегии предпринимательской фирмы. 2. Стратегическое и тактическое планирование инновациями. 3. Разработка программ. Антикризисное управление. 4. Управление развитие инноваций.	ОПК-2 ПК-1	3	-	-	1	-	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 практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки	Самостоятельная работа
6.	Тема 2.3. 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.	ОПК-2 ПК-1	3	-	-	1	-	5
7.	Тема 2.4. Как управлять организацией 1. Система управления инновациями организацией. 2. От чего зависит структура управления иновациями. 3. Виды управленческих структур.	ОПК-2 ПК-1	3	-	-	1	-	6
8.	Тема 2.5. 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.	ОПК-2 ПК-1	3	-	-	1	-	6
9.	Тема 2.6. Контроль – функция управления 1. Процесс контроля. Основные его этапы. 2. Эффективность контроля. 3. Контроль разработки и внедрения инновационных решений	ОПК-2 ПК-1	3	-	-	-	-	6
10.	Тема 2.7. Технология принятия управленческого решения 3. Управленческие решения по регулированию инновационных процессов 4. Порядок разработки и принятия решений по регулированию инновационных процессов. 1.3. Рационализация и оптимизация решений.	ОПК-2 ПК-1	3	-	-	-	-	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
11.	Тема 2.8. 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.	ОПК-2 ПК-1	3	-	-	-	-	6
12.	Раздел 3. Руководитель организации. Стили и методы управления Тема 3.1. Власть в организации 1. Что такое власть. 2. Источники власти и способы ее реализации. 3. Лидерство, руководство и менеджмент. 4. Виды лидерства и модели его восприятия	ОПК-2 ПК-1	3	-	-	1	-	6
13.	Тема 3.2. Руководство и подчиненные 1. Функции и обязанности руководителя. 2. Качества руководителя. 3. Подчиненные и их обязанности.	ОПК-2 ПК-1	4	-	-	1	-	6
14.	Тема 3.3. 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.	ОПК-2 ПК-1	4	1	-	1	-	6
15.	Тема 3.4. Методы управления 1. Построение схемы экономических и организационно-распорядительных методов управления. 2. Обосновать выбор методов управления в зависимости от типа темперамента и стиля руково-	ОПК-2 ПК-1	4	1	-	1	-	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
	дства.							
16.	Тема 3.5. Управление трудовыми ресурсами 1. Объекты управления: кадры, персонал, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы. 2. Система управления персоналом. 3. Этапы кадрового процесса. 4. Кадровая политика. 5. Оценка эффективности аппарата управления инновациями.	ОПК-2 ПК-1	4	-	-	1	-	6
17.	Тема 3.6. Управление карьерой. 1. Карьера и ее типы. 2. Этапы карьеры. 3. Принципы постановки карьерных целей. 4. Технология управления деловой карьерой.	ОПК-2 ПК-1	4	-	-	1	-	6
18.	Тема 3.7. 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 аппарата управления инновациями.	ОПК-2 ПК-1	4	-	-	1	-	6
19.	Тема 3.8. 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.	ОПК-2 ПК-1	4	-	-	1	-	6
20.	Раздел 4. Обеспечение эффективности управления организацией Тема 4.1. Управление финансами организации 1. Бюджет и финансовый план организации. 2. Формирование и распределение	ОПК-2 ПК-1	4	-	-	-	-	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
	<p>финансовых ресурсов.</p> <p>3. Оценка текущей и перспективной конъюнктуры.</p> <p>4. Формирование ценовой, ассортиментной, сбытовой и рекламной политики.</p> <p>5. Финансовые решения по развитию инноваций в организации.</p>							
21.	<p>Тема 4.2. Инновационный менеджмент</p> <p>1. Нововведение и их классификация.</p> <p>2. Этапы разработки, создания и внедрения нового продукта.</p> <p>3. Методы управления проектами в условиях инновационного развития.</p>	ОПК-2 ПК-1	4	-	-	-	-	6
22.	<p>Тема 4.3. Управление маркетингом.</p> <p>1. Маркетинг в организации.</p> <p>2. Как изучать рынки.</p> <p>3. Оценка текущей и перспективной конъюнктуры.</p> <p>4. Формирование ценовой, ассортиментной, сбытовой и рекламной политики.</p> <p>5. Маркетинговая стратегия в условиях инноваций.</p>	ОПК-2 ПК-1	4	-	-	-	-	6
23.	<p>Тема 4.4. Обновление организации.</p> <p>1. Предпосылки организационного обновления. аппарата управления инновациями.</p> <p>2. Этапы организационного реформирования.</p> <p>3. Преодоление барьеров на пути организационных изменений.</p> <p>4. Факторы успеха. Роль лидерства в процессе обновления организации.</p>	ОПК-2 ПК-1	4	-	-	-	-	6
24.	<p>Тема 4.5. Менеджер XXI века.</p> <p>1. Вызовы «новой» экономики.</p> <p>2. Информационное общество, экономика знаний и менеджмент.</p> <p>3. Требования к современному</p>	ОПК-2 ПК-1	4	-	-	-	-	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
	менеджеру							
	Курсовая работа	ОПК-2 ПК-1	4	х		х		18
Итого				4		14		156

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

1. Теория менеджмента. Методические указания по организации самостоятельной работы для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность «Инновационный менеджмент» / сост. И. Г. Иванова. – Краснодар: КубГАУ, 2019. – 47 с. – Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MU_SRS_Teorija_menedzhmenta_Ivanova_I.G._2019_537852_v1_.PDF

2. Теория менеджмента. Методические указания к проведению практических работ для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность «Инновационный менеджмент» / сост. И. Г. Иванова. – Краснодар: КубГАУ, 2019. – 102 с. – Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MU_po_PZ_Teorija_menedzhmenta_537853_v1_.PDF

3. Теория менеджмента. Методические указания по выполнению курсового проекта для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность «Инновационный менеджмент» / – Краснодар: КубГАУ, 2015. – 35 с. – Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MU_Teorija_menedzhmenta_Ivanova_509726_v1_.PDF

4. Толмачев А. В. Теория менеджмента: учеб. пособие / А. В. Толмачев, И. Г. Иванова, Е. М. Кобозева. – Краснодар: КубГАУ, 2015. – 300 с. – Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/123/UP_TM_31.03.pdf

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

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

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
ОПК-2 – способностью находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	
2	Этика и культура менеджмента
3,4	<i>Теория менеджмента</i>
4	Корпоративная социальная ответственность
4	Сравнительный менеджмент
8	Управленческие решения
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-1 – владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	
2	Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
3	Экономика труда и материальное стимулирование
3	Нормирование и оплата труда
3,4	<i>Теория менеджмента</i>
4	Бизнес-системы
7	Управление человеческими ресурсами
7	Управление персоналом
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

* номер семестра соответствует этапу формирования компетенции

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенции 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)	
ОПК-2 - способностью находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений					
Знать: – Методики формирования	Фрагментарное представление о методиках фор-	Неполные представления о методиках	Сформированные, но содержащие отдельные	Сформированные систематические пред-	Кейс-задание,

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<p>организационной и управленческой структуры организаций</p> <p>– Методики мотивирования и стимулирования персонала организации, направленные на достижение стратегических и оперативных целей</p> <p>– Организационные, научные и методические основы эффективной управленческой деятельности, методологии управления социальными системами, эволюции этих представлений</p> <p>– Особенности принятий организационно-управленческих решений в процессе осуществления инновационной деятельности</p> <p>– Порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации</p>	<p>мирования организационной и управленческой структуры организаций; методиках мотивирования и стимулирования персонала организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей; организационных, научных и методических основ эффективной управленческой деятельности, методологии управления социальными системами, эволюции этих представлений: особенностях принятий организационно-управленческих решений в процессе осуществления инновационной деятельности; порядке и методах разработки планов и программ социального развития организации</p>	<p>формирования организационной и управленческой структуры организаций; методиках мотивирования и стимулирования персонала организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей; организационных, научных и методических основ эффективной управленческой деятельности, методологии управления социальными системами, эволюции этих представлений: особенностях принятий организационно-управленческих решений в процессе осуществления инновационной деятельности; порядке и методах разработки планов и программ социального развития организации</p>	<p>ные пробелы представления о методиках формирования организационной и управленческой структуры организаций; методиках мотивирования и стимулирования персонала организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей; организационных, научных и методических основ эффективной управленческой деятельности, методологии управления социальными системами, эволюции этих представлений: особенностях принятий организационно-управленческих решений в процессе осуществления инновационной деятельности; порядке и методах разработки планов и программ социального развития организации</p>	<p>ставления о методиках формирования организационной и управленческой структуры организаций; методиках мотивирования и стимулирования персонала организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей; организационных, научных и методических основ эффективной управленческой деятельности, методологии управления социальными системами, эволюции этих представлений: особенностях принятий организационно-управленческих решений в процессе осуществления инновационной деятельности; порядке и методах разработки планов и программ социального развития организации</p>	<p>контрольная работа, эссе, реферат, тесты, курсовая работа, вопросы и задания для проведения зачета и экзамена</p>
<p>Уметь:</p> <p>– Формировать организационную и управленческую структуры организаций</p> <p>– Использовать</p>	<p>Фрагментарное умение формировать организационную и управленческую структуры организаций; исполь-</p>	<p>Несистематическое применение умений формировать организационную и управленческую</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение формировать организационную и</p>	<p>Сформированное умение формировать организационную и управленческую структуры ор-</p>	

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<p>информацию о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия организационно-управленческих решений</p> <p>– Оценивать социальную значимость принимаемых управленческих решений с позиций этики и культуры управления</p> <p>– Находить организационно-управленческие решения в условиях производства инновационного продукта в изменяющихся условиях рабочей ситуации</p>	<p>зывать информацию о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия организационно-управленческих решений; оценивать социальную значимость принимаемых управленческих решений с позиций этики и культуры управления; находить организационно-управленческие решения в условиях производства инновационного продукта в изменяющихся условиях рабочей ситуации</p>	<p>структуры организаций; использовать информацию о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия организационно-управленческих решений; оценивать социальную значимость принимаемых управленческих решений с позиций этики и культуры управления; находить организационно-управленческие решения в условиях производства инновационного продукта в изменяющихся условиях рабочей ситуации</p>	<p>управленческую структуры организаций; использовать информацию о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия организационно-управленческих решений; оценивать социальную значимость принимаемых управленческих решений с позиций этики и культуры управления; находить организационно-управленческие решения в условиях производства инновационного продукта в изменяющихся условиях рабочей ситуации</p>	<p>ганизаций; использовать информацию о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия организационно-управленческих решений; оценивать социальную значимость принимаемых управленческих решений с позиций этики и культуры управления; находить организационно-управленческие решения в условиях производства инновационного продукта в изменяющихся условиях рабочей ситуации</p>	
<p>Владеть:</p> <p>– Сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений</p> <p>– Построение внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля</p> <p>Оценка иннова-</p>	<p>Отсутствие навыков сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений</p> <p>– построение внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и кон-</p>	<p>Фрагментарное владение навыками сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений</p> <p>– построение внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью приня-</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое владение навыками сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений</p> <p>– построение внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия</p>	<p>Успешное и систематическое владение навыками сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений</p> <p>– построение внутренней информационной системы организации для сбора ин-</p>	

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ционных технологий в различных сферах деятельности и управление процессами их реализации	троля – оценка инновационных технологий в различных сферах деятельности и управление процессами их реализации	тия решений, планирования деятельности и контроля – оценка инновационных технологий в различных сферах деятельности и управление процессами их реализации	решений, планирования деятельности и контроля – оценка инновационных технологий в различных сферах деятельности и управление процессами их реализации	формации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля – оценка инновационных технологий в различных сферах деятельности и управление процессами их реализации	
ПК-1 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры					
Знать: – Основные теории мотивации, лидерства и власти – Типовые организационные формы и методы управления производством, рациональные границы их применения	Фрагментарное представление об основных теориях мотивации, лидерства и власти, типовых организационных формах и методах управления производством, рациональных границ их применения	Неполные представления об основных теориях мотивации, лидерства и власти, типовых организационных формах и методах управления производством, рациональных границ их применения	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основных теориях мотивации, лидерства и власти, типовых организационных формах и методах управления производством, рациональных границ их применения	Сформированные систематические представления об основных теориях мотивации, лидерства и власти, типовых организационных формах и методах управления производством, рациональных границ их применения	Кейс-задание, контрольная работа, эссе, реферат, тесты, курсовая работа, вопросы и задания для проведения зачета и экзамена
Уметь: – Использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач – Работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством передавать знания	Фрагментарное умение использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством	Не систематическое применение умений использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; работать в коллективе, выстраивать эф-	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; работать в коллективе, выстраивать эффективные	Сформированное умение использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; работать в коллективе, выстраивать эффективные	

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
и опыт, контролировать процессы самообучения и взаимоподдержки работников в сфере техники и технологий, целенаправленно и систематически повышать уровень знания работников	передавать знания и опыт, контролировать процессы самообучения и взаимоподдержки работников в сфере техники и технологий, целенаправленно и систематически повышать уровень знания работников	фактивные коммуникации с коллегами и руководством передавать знания и опыт, контролировать процессы самообучения и взаимоподдержки работников в сфере техники и технологий, целенаправленно и систематически повышать уровень знания работников	коммуникации с коллегами и руководством передавать знания и опыт, контролировать процессы самообучения и взаимоподдержки работников в сфере техники и технологий, целенаправленно и систематически повышать уровень знания работников	коммуникации с коллегами и руководством передавать знания и опыт, контролировать процессы самообучения и взаимоподдержки работников в сфере техники и технологий, целенаправленно и систематически повышать уровень знания работников	
<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Использование основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач – Анализ показателей деятельности структурных подразделений организации, действующих методов управления при решении производственных задач и выявление возможностей повышения эффективности управления – Изучение существующей структуры управления организацией, анализ ее эффективности, разработка предложений по ее рационализации в соответствии с целями и страте- 	Отсутствие навыков использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; анализа показателей деятельности структурных подразделений организации, действующих методов управления при решении производственных задач и выявление возможностей повышения эффективности управления; изучения существующей структуры управления организацией, анализа ее эффективности, разработки предложений по ее рационализации в соответствии с це-	Фрагментарное владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; анализа показателей деятельности структурных подразделений организации, действующих методов управления при решении производственных задач и выявление возможностей повышения эффективности управления; изучения существующей структуры управления организацией, анализа ее эф-	В целом успешное, но не систематическое владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; анализа показателей деятельности структурных подразделений организации, действующих методов управления при решении производственных задач и выявление возможностей повышения эффективности управления; изучения существующей структуры управления организацией, анализа ее эф-	Успешное и систематическое владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; анализа показателей деятельности структурных подразделений организации, действующих методов управления при решении производственных задач и выявление возможностей повышения эффективности управления; изучения существующей структуры управления организацией,	

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
гией организации, действующих систем, форм и методов управления производством – Обеспечение участия работников структурного подразделения организации в проведении маркетинговых исследований, определении перспектив развития организации	лями и стратегией организации, действующих систем, форм и методов управления производством; обеспечения участия работников структурного подразделения организации в проведении маркетинговых исследований, определении перспектив развития организации	фективности, разработки предложений по ее рационализации в соответствии с целями и стратегией организации, действующих систем, форм и методов управления производством; обеспечения участия работников структурного подразделения организации в проведении маркетинговых исследований, определении перспектив развития организации	рационализации в соответствии с целями и стратегией организации, действующих систем, форм и методов управления производством; обеспечения участия работников структурного подразделения организации в проведении маркетинговых исследований, определении перспектив развития организации	анализа ее эффективности, разработки предложений по ее рационализации в соответствии с целями и стратегией организации, действующих систем, форм и методов управления производством; обеспечения участия работников структурного подразделения организации в проведении маркетинговых исследований, определении перспектив развития организации	

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

Кейс-задание (приведены примеры)

Кейс-задание № 1

Стратегия компании *LG*

Миссия компании «LG»: «Наша компания улучшает качество жизни людей посредством своевременного внедрения инноваций».

Стратегическое видение компании: «В мире, где присутствие технологий в повседневной жизни человека неуклонно растет, мы стремимся быть ведущим поставщиком решений в области заботы о здоровье, стиля жизни и передовых технологий, открывающих дверь в мир будущего. Наша цель – стать наиболее привлекательной компанией в своей индустрии для наших акционеров».

Ценности компании:

- персональное развитие;
- удовлетворение нужд потребителя;
- взаимная поддержка;
- выполнение обязательств.

Заявленная стратегия такова:

1) укрепить позиции бренда и закрепить наши основные достижения в области здравоохранения, стиля жизни и технологий, с тем чтобы далее расти и развиваться в выбранных категориях бизнеса и регионах;

2) продолжать инвестирование научно-исследовательских работ и сохранить наши сильнейшие позиции в области интеллектуальной собственности и патентов;

3) укреплять и развивать наши основные направления деятельности;

4) увеличить прибыль компании посредством размещения капитала в наиболее рентабельные проекты;

5) строить и развивать конструктивные отношения как с деловыми партнерами, так и с клиентами и потребителями;

б) улучшать производительность путем повышения мастерства и совершенствования бизнес-процессов.

Компания «LG» объявила о новой стратегии в отношении бренда компании, основанной на концепции «от сложного к простому». Задачей данной кампании является создать в умах и сердцах потребителей образ единой, сильной корпорации □ лидера в области заботы о здоровье, стиле жизни и технологий. Чтобы донести этот образ до каждого потребителя по всему миру, «LG» планирует инвестировать 80 млн. евро в мощную рекламную кампанию. В соответствии с новым брендовым планом слоган компании изменен на: «Изменим, жизнь к лучшему»

Изменение политики в области бренда – одна из задач, поставленных перед руководством компании «LG». Компания стремится к стабильной, высокодоходной, ориентированной на рынок деятельности, – отметил директор «LG». Компания планирует развивать свою деятельность не только в области заботы о здоровье, стиле жизни и технологиях, но и планирует выйти на новые рынки и создать новые категории продукции.

Планируется, что позиционирование нового бренда разработано с целью привлечения внимание к изменениям, происходящим в компании «LG» и в скором будущем имидж компании в умах и сердцах потребителей будет значительно отличаться.

Для проведение рекламной кампании была выбрана целевая группа – это те 20% людей, которые совершают 80% покупок. Это респонденты от 35 до 55 лет с уровнем доходов выше среднего, а также категории, которые разделяют общее недовольство излишней сложностью высокотехнологичных устройств и приборов. Такая группа респондентов принимают решения о покупке плоскоэкранный телевизора для дома, может оказаться руководителем отдела закупок медицинского оборудования местной больницы.

Рекламная кампания, разработанная совместно с агентством DDB и медиа-байером «Карат», освещает те технологии и устройства «LG», характе-

ристики которых отвечают новой концепции "от сложного к простому". Реклама будет размещена на телевидении, в печати и в Интернет-изданиях в России, Японии, США, Нидерландах, Франции, Германии, Италии и др. Общая стоимость кампании указано выше. В процентном исчислении это сопоставимо с самыми крупными рекламными кампаниями мира.

Кроме объявленной рекламной кампании, «LG» создал новую версию интернет-сайта, исходя из отзывов посетителей сайта и проведенных исследований в этом направлении. Структура сайта была значительно изменена, и стала более удобной для пользователей. Обновления затронули веб-сайты компании в разных странах. Каждый сайт переведен на государственный языка страны.

Вопросы и задание:

1. Как меняется стратегический образ компании, ее мышление?
2. Насколько удачно сформулирована миссия компании по отношению к предъявляемым результатам деятельности?
3. В чем суть новой брендовой стратегии?
4. Какой характер будет носить планируемая к реализации новая стратегическая линия развития компании (постепенного совершенствования, обновления деятельности или инновационного подхода)?
5. Созданы ли все условия для реализации указанных стратегических изменений?
6. Составьте свой вариант возможного стратегического плана компании.

Кейс-задание № 2

Компания «Эволар» необходимо принять решение о выборе дальнейшей стратегии развития. Есть возможность принять одну из трех принципиально разных альтернативных вариантов решения.

Первый альтернативный вариант. Цель компании – максимизация прибыли в короткие сроки. Для этого необходимо на 30% урезать программу по созданию новых видов продукции и на 40% сократить расходы на маркетинг торговых операций.

Второй альтернативный вариант. Цель компании – обеспечить устойчивое конкурентное положение в будущем. Для этого необходимо сосредоточиться на проведении НИОКР по созданию новых конкурентоспособных видов продукции.

Третий альтернативный вариант. Цель компании – сочетание обеспечения высокой рентабельности производства со значительными расходами на НИОКР для создания конкурентоспособной продукции в настоящее время.

Задание:

Проанализируйте возможные стратегические направления развития компании. Какой из трех альтернативных вариантов вы считаете наиболее приемлемым? Сформулируйте собственный вариант стратегического направления развития.

Задания для контрольной работы (приведены примеры)

1. Эволюция подходов к управлению в России
2. Социально-экономическая сущность менеджмента
3. Развитие менеджмента как науки. Основные школы управления
4. Цели и задачи менеджмента
5. Принципы и методы управления
6. Функция планирования: виды и методы
7. Организация как функция управленческого процесса
8. Роль мотивации в менеджменте
9. Координация как функция управления
10. Контроль в системе менеджмента
11. Характеристика управленческого процесса
12. Уровни управления и их взаимосвязь
13. Подходы к управлению
14. Понятие и виды организаций
15. Разделение функций управления. Типы организационных структур управления
16. Окружающая среда организации
17. Миссия, цели, стратегия организации
18. Оценка эффективности деятельности организации
19. Научные и практические аспекты формирования технологий менеджмента
20. Операционный менеджмент
21. Информационные технологии в менеджменте
22. Время как ресурс, фактор и характеристика менеджмента
23. Содержание и виды управленческих решений
24. Процесс принятия решений
25. Методы принятия решений

Эссе (приведены примеры)

1. «Решетка менеджмента»
2. Рекомендации руководителю по совершенствованию стиля руководства
3. Национальные особенности в организационной культуре
4. Признаки эффективного менеджмента
5. Пути повышения эффективности менеджмента в организации
6. Показатели эффективности управления
7. Гуманизм и нравственность в управлении
8. Проблемы профессионализма в управлении
9. Информация как ресурс менеджмента.
10. Способы исследования и воздействия в менеджменте.
11. Мотивация управленческого труда

12. Формы и методы использования принципов управления на различных этапах развития общества

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
6. Гуманизм и нравственность в управлении
7. Проблемы профессионализма в управлении
8. Мотивация управленческого труда
9. Формы и методы использования принципов управления на различных этапах развития общества
10. Управление как наука и искусство
11. Стратегическое целеполагание – ресурс антикризисного управления
12. Управленческое решение: пути оптимизации принятия и реализации
13. Технологии повышения эффективности управления
14. Глобализация проблем управления
15. Учет геополитических факторов – необходимое условие эффективного управления
16. Современная управленческая культура: сущность, структурные элементы
17. Разработка концепции менеджмента для предприятия (организации).
18. Исследование школ и концепций в историческом развитии менеджмента
19. Совершенствование конкурентоспособности менеджера на основе учета зарубежного опыта и особенностей русских обычаев и традиций
20. Разработка комплекса мероприятий организационной культуры для предприятия
21. Способы исследования и воздействия в менеджменте.
22. Классификация методов менеджмента.
23. Инструментарий менеджмента организации.
24. Организационно-методическое обеспечение менеджмента.
25. Построение процесса достижения цели.

Тестовые задания (приведены примеры)

1. Менеджмент – это:

- а) управление хозяйственной деятельностью
- б) управление в неживой природе
- в) государственное или общественное управление
- г) управление автомобилем

2. Отцом научного управления называют:

- а) Ф.У. Тейлора
- б) А. Файоля
- в) Э. Мейо
- г) Д. МакГрегора

3. Ф. Тейлор, Гилберты, Г. Гант являются создателями:

- а) школы научного менеджмента
- б) классической школы управления
- в) школы поведенческих наук
- г) школы человеческих отношений

4. Укажите метод, который относится к организационным методам управления:

- а) внедрение бригадной формы организации труда
- б) постановление
- в) распоряжение
- г) разъяснение

5. Недостатком линейной организационной структуры управления является следующее:

- а) имеются тенденции к волоките при решении вопросов, касающихся нескольких подразделений
- б) отсутствие взаимопонимания и единства действий между функциональными службами
- в) сложная структура, способная породить различные конфликтные ситуации из-за нечеткого объема реальных полномочий
- г) дублирование и несогласованность указаний и распоряжений, получаемых работником

6. Основным препятствием на пути повышения эффективности межличностных коммуникаций в менеджменте является следующее:

- а) коммуникативные шумы
- б) плохое знание языка
- в) различная компетентность партнеров по коммуникации
- г) плохие условия общения

7. Изучение технологических возможностей предприятия и его технологической оснащенности при стратегическом планировании предполагает этап:

а) управленческого обследования сильных и слабых сторон предприятия

б) анализа внешней среды предприятия

в) анализа стратегических альтернатив

г) постановки целей

8. Значение управленческого контроля состоит в следующем:

а) обеспечить достижение целей организации

б) уличить кого-либо в неверных действиях и поступках

в) оказать своевременную помощь и стимулирующее воздействие в целях мотивации сотрудников

г) предвидеть ошибки в работе и не допустить их

9. Средством, при помощи которого устанавливаются взаимоотношения между уровнями полномочий, является:

а) делегирование

б) мотивация

в) координирование

г) организация

10. Укажите принцип, с помощью которого в менеджменте реализуется выработка коллективного решения на основе мнений руководителей разного уровня, а также исполнителей конкретных решений:

а) коллегиальности

б) системности

в) единоначалия

г) сочетания прав, обязанностей и ответственности

11. Возникновение раннего менеджмента связывается с:

а) переходом от мануфактур к машинному производству

б) началом ведения племенами людей оседлого образа жизни

в) проведением управленческих экспериментов в Хотторне

г) разработка Ф. Тейлором концепции научного управления

12. К основным положениям административной школы управления, сформулированным в виде правил, можно отнести:

а) применение экономико-математических моделей в управлении

б) централизацию организации

в) изучение поведения человека в организации

г) корпоративный дух в организации

13. Процесс и состояние объединения усилий всех подразделений (подсистем, функций) организации для достижения ее целей и задач в менеджменте называется:

а) формализацией

- б) диверсификацией
- в) интеграцией
- г) дифференциацией

14. Укажите, какие методы относятся к методам управления, базирующимся на материальных интересах людей:

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

15. Укажите, что относится к целям анализа внутренней среды организации в менеджменте:

- а) оценка уровня развития организационной культуры
- б) установление эффективности организационной структуры управления
- в) оценка вероятности изменения потребительского поведения;
- г) сравнительный анализ конкурентных преимуществ организаций

16. К общим функциям менеджмента, характеризующим содержание управленческого труда, относятся:

- а) планирование, организация производства, реализация товаров
- б) распорядительство, организация, координация
- в) подготовка производства, оперативное управление, координация
- г) планирование, контроль

17. Организационная структура по функциям эффективна, прежде всего, для условий:

- а) массового производства
- б) монопродуктовой стратегии
- в) диверсификации
- г) децентрализованной фирмы

18. В практике менеджмента корректирующие действия по результатам контроля могут быть направлены на:

- а) изменение стандартов, модификацию целей, пересмотр планов, перераспределение заданий
- б) установление стандартов, норм и планов
- в) устранение или нейтрализацию причин, порождающих отклонения
- г) измерение достигнутых показателей работы

19. Коммуникационная связь между начальником отдела кадров и главным бухгалтером является:

- а) диагональной

- б) вертикальной
- в) горизонтальной
- г) формальной

20. Фаза организации выполнения управленческого решения включает такие этапы, как:

- а) выбор оптимального варианта решения
- б) уяснение проблемы
- в) разработка вариантов решения
- г) организация контроля

Примерная тематика курсовых работ

1. Корпоративная культура как фактор повышения эффективности деятельности организации
2. Опыт применения научного менеджмента в современных российских организациях
3. Управление деловой карьерой как фактор развития персонала организации
4. Совершенствование стиля руководства в управлении организацией
5. Управление социально – психологическим климатом организации
6. Современные информационные технологии в системе управления организацией
7. Совершенствование стратегического менеджмента в организации
8. Совершенствование организационной структуры
9. Совершенствование процесса управления конфликтами в организации
10. Совершенствование организации управленческого труда
11. Управление инвестициями в организации
12. Самоменеджмент и его значение в развитии организации
13. Совершенствование системы мотивации и стимулирования в организации
14. Формирование и развитие трудовых коллективов в организации
15. Контроллинг как система управления современной организацией
16. Аутсорсинг и его применение в деятельности организации
17. Формирование и использование интеллектуального потенциала в управлении организацией
18. Система разработки управленческих решений в организации
19. Управление инновационными процессами в организации
20. Управление качеством как фактор конкурентоспособности организации
21. Новые тенденции в организации менеджмента компаний.
22. Делегирование полномочий – главный инструмент организации деятельности руководителя.

23. Виртуальные корпорации и системы управления.
24. Тайм – менеджмент. Искусство планирования и управления временем.
25. Сетевые организации. Сетевые организационные структуры управления.
26. Риск в принятии решений и методы его оценки.
27. Качество и эффективность управленческих решений.
28. Контроль как процесс обеспечения достижения организацией своих целей.
29. Организация контроля менеджера за деятельностью подчиненных.
30. Роль дисциплинарных взысканий в воздействии на подчиненных.
31. Современные мотивационные системы.
32. Система поощрительного управления.
33. Способы разрешения конфликтов на предприятии.
34. Средства и тактика влияния менеджера на подчиненных.
35. Управленческий лидер: личностные качества и эффективность.
36. Установление и развитие партнерских отношений – предпосылка эффективной организационной деятельности.
37. Развитие организационной культуры предприятий.
38. Деятельность менеджера по сплочению трудового коллектива.
39. Лидерство и управление командой.
40. Формирование и эффективное регулирование команд.
41. Работа менеджера по созданию приятного социально психологического климата в коллективе.
42. Стресс в работе менеджера. Причины возникновения стресса и пути его преодоления.

Вопросы и задания для проведения промежуточного контроля

Компетенция: способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2)

Вопросы к зачету:

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.
 11. Процессный подход. Сущность, становление, развитие.
 12. Системный подход. Сущность, становление, развитие.
 13. Ситуационный подход. Сущность, становление, развитие.
- Раздел 2. Функции управления (цикл менеджмента)
14. Функция управления и их общая характеристика. Цикл менеджмента.
 15. Реализация стратегии: документы и их характеристика.
 16. Организация взаимодействия и полномочия. Основы формирования организационных структур управления.
 17. Политика как руководство в принятии решений.
 18. Процедуры как компонент реализации стратегии.
 19. Тактика, ее сущность, роль в реализации стратегии.
 20. Сущность организации управления, ее элементы.
 21. Мотивация трудовой деятельности.
 22. Содержательные теории А. Маслоу, Р.Г. Герцберг.
 23. Процессуальные теории мотивации. Теория ожидания (по Вруму), теория справедливости.
 24. Теория ожидания: определение, сущность, практическое значение.
 25. Теория справедливости: определение, сущность, практическое значение.

Практические задания для проведения зачета (приведены примеры):

Задание 1.

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 2.

Вспомните, какие из перечисленных социально-психологических методов менеджмента, применяемых в конкретной организации, касались лично Вас. Возможно, Вы столкнулись с ними при приеме на работу, обсуждении возможностей карьерного роста или при аттестации. Как Вы считаете, с какой целью они применялись?

Задание 3.

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 приведёт.

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.
11. Процессный подход. Сущность, становление, развитие.
12. Системный подход. Сущность, становление, развитие.
13. Ситуационный подход. Сущность, становление, развитие.
14. Функция управления и их общая характеристика. Цикл менеджмента.
15. Реализация стратегии: документы и их характеристика.
16. Организация взаимодействия и полномочия. Основы формирования организационных структур управления.
17. Политика как руководство в принятии решений.
18. Процедуры как компонент реализации стратегии.
19. Тактика, ее сущность, роль в реализации стратегии.
20. Сущность организации управления, ее элементы.
21. Мотивация трудовой деятельности.
22. Содержательные теории А. Маслоу, Р.Г. Герцберг.
23. Процессуальные теории мотивации. Теория ожидания (по Вруму), теория справедливости.
24. Теория ожидания: определение, сущность, практическое значение.
25. Теория справедливости: определение, сущность, практическое значение.
26. Управленческий контроль: сущность, этапы, организация, ошибки.
27. Управленческий контроль: принципы эффективного контроля, процесс управленческого контроля.
28. Этапы управленческого контроля, их характеристика.
29. Семь ошибок управленческого контроля.

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.

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 3.

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

Задание 4.

Начальник поручил рабочему организовать погрузку тары на автомашину. Проверяя 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?

Компетенция: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)

Вопросы к зачету:

1. Управленческий контроль: сущность, этапы, организация, ошибки.
2. Управленческий контроль: принципы эффективного контроля, процесс управленческого контроля.
3. Этапы управленческого контроля, их характеристика.
4. Семь ошибок управленческого контроля.
5. Принятие управленческих решений. Природа, порядок разработки, эффективность.
6. Природа процесса принятия решений.
7. Организация выполнения управленческих решений.
8. Основы формирования организационных структур управления.
9. Социальная ответственность и этика управленческой деятельности.

10. Коммуникация в системе управления. Сущность, базовые элементы, этапы, межличностные отношения.
11. Информационные системы процесса управления.
12. Межличностные и организационные коммуникации.
13. Информационное обеспечение процесса управления.
14. Понятие внутренней среды предприятия.
15. Внешняя среда, среда прямого и косвенного воздействия. Факторы внешней среды.
16. Организационные функции рыночной экономики.
17. Организационно-экономические условия по переходу к рыночным организационным формам построения потребительской кооперации.
18. Организационная структура и органы управления потребсоюзов и потребительских обществ.
19. Предприятие как объект управления и его среда.
20. Теории инноватики
21. Государственное регулирование инновационной сферы. Рынок инноваций в России
22. Внутрифирменная инновационная деятельность современного предприятия
23. Сущность, цели, функции и особенности проектного менеджмента
24. Генерация, отбор и жизненный цикл проекта
25. Управление проектами и программами различного типа
26. Экспертиза и оценка эффективности проектов
27. Тенденции изменений в современном менеджменте
28. Менеджмент в агропромышленном комплексе
29. Менеджмент в туризме и санаторно-курортной отрасли
30. Менеджмент недвижимости
31. Менеджмент в строительной индустрии
32. Профессиональные компетенции менеджера
33. Современный менеджер: понятие и функции
34. Руководитель-менеджер-лидер
35. Имидж и деловая этика в работе менеджера

Практические задания для зачета (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, непротиворечивости 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)?

Вопросы к экзамену:

1. Принятие управленческих решений. Природа, порядок разработки, эффективность.

2. Природа процесса принятия решений.

3. Организация выполнения управленческих решений.

4. Основы формирования организационных структур управления.

5. Социальная ответственность и этика управленческой деятельности.

6. Коммуникация в системе управления. Сущность, базовые элементы, этапы, межличностные отношения.

7. Информационные системы процесса управления.

8. Межличностные и организационные коммуникации.

9. Информационное обеспечение процесса управления.

10. Понятие внутренней среды предприятия.

11. Внешняя среда, среда прямого и косвенного воздействия. Факторы внешней среды.

12. Организационные функции рыночной экономики.
13. Предприятие как объект управления и его среда.
14. Управленческий потенциал как способность людей влиять на ход событий.
15. Сравнительная характеристика отечественных и зарубежных руководителей.
16. Характерные черты руководителя.
17. Авторитет руководителя и его слагаемые.
18. Профессиональные умения и способности руководителя.
19. Характеристика основных стилей руководства.
20. Методологическое содержание процессов управления.
21. Экономические методы управления.
22. Организационно-распорядительные методы управления предприятием.
23. Социальные и психологические методы управления.
24. Сущность и динамика конфликта.
25. Управление конфликтной ситуацией.
26. Природа организационных изменений и управлений ими.
27. Природа стрессов и как ими управлять.
28. Управление деловой карьерой как фактор развития персонала организации
29. Совершенствование стиля руководства в управлении организацией
30. Бюджет и финансовый план организации
31. Как формировать и распределять финансовые ресурсы
32. Оценка текущего и перспективного финансового состояния
33. Портфель инвестиций
34. Нововведения и их классификация
35. Этапы разработки, создания и внедрения нового продукта
36. Методы управления проектами
37. Маркетинг в организации
38. Как изучать рынки
39. Оценка текущей и перспективной конъюнктуры
40. Формирование ценовой, ассортиментной, сбытовой и рекламной политики
41. Предпосылки организационного обновления
42. Этапы организационного реформирования
43. Преодоление барьеров на пути организационных изменений
44. Факторы успеха
45. Роль лидера в процессе обновления организации
46. Вызовы «новой» экономики
47. Информационное общество, экономика знаний и менеджмент
48. Требования к современному менеджеру
49. Современные инструменты управления
50. Какими качествами должен обладать менеджер XXI века периоде.

Практические задания для экзамена (приведены примеры):

Задание 1.

Стратегическое планирование

Сформировать годовой план предприятия с разбивкой по месяцам в натуральном и стоимостном выражении.

Сформировать отпускные цены по каналам дистрибуции, если известны: плановый ассортимент, видовая себестоимость (прямые издержки), структура продаж в предыдущем году.

Товар	Себестоимость ед. (прямые издержки), д.е.	Доли в отгрузках, %	Маржинальный до- ход по видам про- дукции, %
А	40	37	50
Б	50	35	45
В	450	3	25
Г	200	4	30
Д	250	3,5	30
Е	600	6,5	32
Ж	650	4,5	28
З	700	3,5	25
И	720	3	25

Общие отгрузки в долях по месяцам прошлого года.

Месяц	Доли в общем обо- роте предыдущего года, %	Месяц	Доли в общем обо- роте предыдущего года, %
Январь	4	Июль	7
Февраль	7	Август	7
Март	9	Сентябрь	9
Апрель	8	Октябрь	10
Май	7	Ноябрь	12
Июнь	6	Декабрь	14

Плановая выручка должна составить 50 млн. д. е., накладные расходы – 18% от выручки, чистая прибыль не менее 4 млн. д.е.

Условия:

Цены в плановом периоде не меняются. Структура продаж (доли в отгрузках) по видам продукции в натуральном выражении не меняется. Ассортимент считаем неизменным. Доли в обороте по месяцам в плановом периоде будут те же, что и в отчетном периоде. Себестоимость отдельных видов продукции не меняется.

Задание 2.

Определить оптимальный вариант финансирования материнской фирмой инновационной деятельности ее дочерних фирм по критерию максимума суммарной операционной прибыли.

Варианты финансирования:

- нераспределенная прибыль дочерних фирм остается в их распоряжении (первый вариант);
- материнской фирме перечисляется часть нераспределенной прибыли

дочерних фирм (второй вариант).

Для выбранного варианта финансирования рассчитать индекс доходности и срок окупаемости инвестиций по фирмам с учетом льготного налогообложения прибыли от инновационной деятельности.

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».

Критерии оценивания выполнения кейс-заданий

Результат выполнения кейс-задания оценивается с учетом следующих критериев:

- полнота проработки ситуации;
- полнота выполнения задания;
- новизна и неординарность представленного материала и решений;
- перспективность и универсальность решений;
- умение аргументировано обосновать выбранный вариант решения.

Если результат выполнения кейс-задания соответствует обозначенному критерию студенту присваивается один балл (за каждый критерий по 1 баллу).

Оценка «отлично» – при наборе в 5 баллов.

Оценка «хорошо» – при наборе в 4 балла.

Оценка «удовлетворительно» – при наборе в 3 балла.

Оценка «неудовлетворительно» – при наборе в 2 балла.

Критерии оценки знаний при написании контрольной работы

Оценка «отлично» – выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «хорошо» – выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» – выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу тем, необходимыми

для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка **«неудовлетворительно»** – выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

Критерии оценивания выполнения эссе

Оценка **«отлично»** - выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов эссе и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка **«хорошо»** - выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе эссе некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка **«удовлетворительно»** - выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых в тематику эссе, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка **«неудовлетворительно»** - выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания рассматриваемых проблем, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при выполнении эссе.

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.

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 курсовой работы 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 курсовой работы 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 знаний при проведении зачета

Оценка «**зачтено**» – дан полный, развернутый ответ на поставленный

вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.

Оценка «не зачтено» – допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано.

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. Блинов, А. О. Теория менеджмента : учебник для бакалавров / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 2-е изд., стер. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2020. – 298 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=358222>

2. Трубилин, А. И. Теория менеджмента: учебник / А. И. Трубилин, А. В. Толмачев, И. Г. Иванова. – Краснодар: КубГАУ, 2016. – 344 с. – Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/123/Uchebnik_teoriya_menedzhmenta_Ivanova.pdf

3. Хохлова, Т. П. Теория менеджмента: история управленческой мысли: Учебник / Т. П. Хохлова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 384 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/920548>

Дополнительная учебная литература

1. Агарков, А. П. Теория менеджмента : учебник / А.П. Агарков, Р.С. Голов. – М. : Альфа-М : ИНФРА-М, 2018. – 272 с. : ил. – (Бакалавриат). – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/935426>

2. Баринов, В. А. Теория менеджмента: Учебник / В. А. Баринов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 207 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1009021>

3. Грибов, В. Д. Теория менеджмента: Учебное пособие / В. Д. Грибов, В. Р. Веснин. – М.:НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 357 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1008032>

4. Гусаров, Ю. В. Теория менеджмента: Учебник / Ю.В. Гусаров, Л.Ф. Гусарова. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 263 с. (Высшее образование: Бакалавриат). – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/959957>

5. Парахина, В. Н. Теория менеджмента : учебник / В. Н. Парахина, О. А. Борис, Н. П. Харченко. – Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный

университет, 2018. – 271 с. – [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/92763.html>

6. Смоловик, Г. Н. Теория менеджмента : учебное пособие / Г. Н. Смоловик. – Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2016. – 244 с. – [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/69563.html>

7. Толмачев, А. В. Теория менеджмента: учеб. пособие / А. В. Толмачев, И. Г. Иванова, Е. М. Кобозева. – Краснодар: КубГАУ, 2015. – 300 с. – Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/123/UP_TM_31.03.pdf

8. Угурчиев, О. Б. Теория менеджмента: Учебное пособие / О. Б. Угурчиев, З. М. Бероева. – М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 268 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/925873>

9. Фаррахов, А. Г. Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: Учебное пособие / А. Г. Фаррахов. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 272 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/960022>

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:

Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>

Журнал «MANAGEMENT» <http://iso-management.com>

Журнал «Генеральный директор. Управление промышленным предприятием» <https://panor.ru/magazines/generalnyy-direktor-upravlenie-promyshlennym-predpriyatiem.html>

Журнал «Менеджмент и бизнес-администрирование» <http://www.mba-journal.ru/>

Журнал «Российский журнал менеджмента» <https://rjm.spbu.ru>

Журнал «Управление компанией» <http://www.zhuk.net>

Журнал «Экономика и менеджмент систем управления» <http://www.sbook.ru/emsu/>

Журнал «ЭкспертЮГ» <http://expertsouth.ru/magazine/>

Журнал делопроизводства и документооборота на предприятии <https://www.sekretariat.ru/article/211328-jurnal-deloproizvodstva-i-dokumentooborota-19-m8>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Теория менеджмента. Методические указания по организации самостоятельной работы для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность «Инновационный менеджмент» / сост. И. Г. Иванова. – Краснодар: КубГАУ, 2019. – 47 с. – Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MU_SRS_Teorija_menedzhmenta_Ivanova_I.G._2019_537852_v1_.PDF

2. Теория менеджмента. Методические указания к проведению практических работ для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность «Инновационный менеджмент» / сост. И. Г. Иванова. – Краснодар: КубГАУ, 2019. – 102 с. – Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MU_po_PZ_Teorija_menedzhmenta_537853_v1_.PDF

3. Теория менеджмента. Методические указания по выполнению курсового проекта для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность «Инновационный менеджмент» / – Краснодар: КубГАУ, 2015. – 35 с. – Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MU_Teorija_menedzhmenta_Ivanova_509726_v1_.PDF

4. Толмачев А. В. Теория менеджмента: учеб. пособие / А. В. Толмачев, И. Г. Иванова, Е. М. Кобозева. – Краснодар: КубГАУ, 2015. – 300 с. – Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/123/UP_TM_31.03.pdf

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»;
- Пл КубГАУ 2.5.33 «О курсовой работе (проекте)».

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 обучения по дисциплине для лиц с ОВЗ и инвалидов

Входная группа в главный учебный корпус оборудован 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.

№ 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, предусмотренной учебным планом, в том числе, помещений для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательных программ в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	2	3	4
1	Теория менеджмента	<p>Помещение №221 ГУК, площадь — 101м²; 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, в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ</p> <p>технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран), в т.ч для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ;</p> <p>программное обеспечение: Windows, Office;</p> <p>специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель), в т.ч для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ.</p> <p>Помещение №114 ЗОО, площадь — 43м²; посадочных мест — 25; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ</p> <p>специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель), в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ</p>	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 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 проекты, графические работы, дистанционные формы предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

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», «проектор» 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 плоскопечатную 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.