

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

**ФАКУЛЬТЕТ ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ТЕХНОЛОГИЙ**

**УТВЕРЖДАЮ**

Декан факультета  
перерабатывающих  
технологий, доцент

А.В Степовой

«16» июня 2021 г.



## **Рабочая программа дисциплины**

**Менеджмент**

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

Направление подготовки

**19.03.02 Продукты питания из растительного сырья**

Направленность

**«Производство продуктов питания из растительного сырья»**

Уровень высшего образования

**Бакалавриат**

Форма обучения

**очная**

**Краснодар**  
**2021**

Адаптированная рабочая программа дисциплины «Деловые коммуникации» разработана на основе ФГОС ВО 19.03.02 «Продукты питания из растительного сырья» утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ 17.08.2020 г. №1041.

Автор:  
канд. экон. наук, доцент

Шевченко

О.П. Шевченко

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры менеджмента от 19.04.2021 г., протокол № 11.

Заведующий кафедрой  
менеджмента, д-р экон. наук,  
профессор

Е.А. Егоров

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии факультета перерабатывающих технологий, протокол от 15.06.2021 № 10.

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

Е.В. Щербакова

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

О.П. Храпко

## **1 Цель и задачи освоения дисциплины**

**Целью** освоения адаптированной дисциплины «Менеджмент» является получение фундаментальных знаний и практических навыков владения основными методами и профессиональными приемами реализации эффективного управления в условиях рыночной экономики.

### **Задачи дисциплины**

— получение способностей определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений;

— формирование способностей осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

— выработка навыков управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

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

**В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:**

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

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

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

## **3 Место дисциплины в структуре АОПОП ВО**

«Менеджмент» является дисциплиной обязательной части (части, формируемой участниками образовательных отношений) АОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 19.03.02 Продукты питания из растительного сырья, направленность «Производство продуктов питания из растительного сырья».

## **4 Объем дисциплины (108 часов, 3 зачетных единиц)**

Виды учебной работы	Объем, часов
---------------------	--------------

	Очная	Заочная
<b>Контактная работа</b>	<b>55</b>	
в том числе:		
— аудиторная по видам учебных занятий	54	
— лекции	20	
— практические	34	
- лабораторные	-	
— внеаудиторная	1	
— зачет	1	
— экзамен		
— защита курсовых работ (проектов)	-	
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>...</b>	
в том числе:		
— курсовая работа (проект)	-	
— прочие виды самостоятельной работы	<b>53</b>	
<b>Итого по дисциплине</b>	<b>108</b>	
в том числе в форме практической подготовки	-	

## 5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемой дисциплины студенты (обучающиеся) сдают зачет.

Дисциплина изучается на 2 курсе, в 3 семестре по учебному плану очной 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 практических занятий	Лабораторные занятия	В том числе в форме практических занятий	Самостоятельная работа	
1	<b>Общая характеристика менеджмента</b> Понятие менеджмента и его роли в общественном развитии. Предмет науки управления. Методы управления. Организация как объект управления. Позиция менеджмента внутри организаций. Менеджмент как особая профессиональная деятельность. Понятие об уровнях управления. Функции и роли руководителя. Требования к профессиональной компетенции менеджера.	УК-2	4		2				7

№ п/ п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компе- тенции	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
			Семестр	Лекции	В том числе в форме практиче- ских заня- тий	Лабора- торные за- нятия	В том числе в форме практиче- ской пол- ной само- стоятель- ной работы
2	<b>Развитие теории и практики менеджмента</b> Управленческие революции. Идеи Р. Оуэна и их значение для науки управления. Предпосылки возникновения научных теорий в управлении. Школа научного управления. Идеи Г. Форда. Административная (классическая) школа менеджмента. Концепция идеальной бюрократии М. Вебера. Школа человеческих отношений. Хоторнские эксперименты. Эмпирический подход. Теория социальных систем. Школа науки управления. Системный подход к управлению. Ситуационный подход к управлению. Новейшие исторические тенденции. Развитие управленческой мысли в отечественной науке. Тектология А. Богданова. Теория социалистической рационализации О. Ерманского. Концепция НОТ (А. Журавский, П. Керженцев и др.). Культура труда и управления А. Гастева. Социальная инженерия и практика нововведений (А. Гастев, Н. Витке, Ф. Дунаевский). Американская модель менеджмента. Особенности японской модели менеджмента. Особенности западноевропейской модели менеджмента.	УК-2	2	4			4
3	<b>Постановка целей и планирование в организации</b> Значение целей и планов. Миссия организации. Цели организации. Иерархия целей. Критерии эффективности целей. Типы и модели планирования: управление по целям, единовременные и постоянные планы, ситуационные планы. Система планов на предприятии и их взаимосвязь. Принципы и методы планирования. Тактика, политика, процедуры и правила. Традиционные подходы к планированию. Современные подходы к планированию. Внедрение планирования в масштабах организации. Проектное управление в организации: сущность проекта, ре-	УК-2	4	4			4

№ п/ п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компе- тенции	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
			Семестр	Лекции	В том числе в форме практиче- ских заня- тий	Лабора- торные за- нятия	В том числе в форме практиче- ской пол- ной само- стоятель- ной работы
	сурсы проекта, ограничения про- екта, правовая регламентация про- екта. Виды проектов. Качес- твенные и количественные ха- рактеристики проекта.						
4	<b>Организация как функция управления</b> Суть и содержание функции орга- низации. Делегирование, полно- мочия, ответственность. Факторы проектирования организаций: внешняя среда, технология рабо- ты, стратегический выбор. Эле- менты проектирования организа- ции: разделение труда и специа- лизация; департаментизация и коопера- ция; связи в организации и координация; масштаб управ- ляемости и контроля; иерархия в организа- ции и ее звенность; цен- трализация и децентрализация; дифференциация и интеграция. Типы организационных структур. Последовательность этапов раз- работки организационных струк- тур.	УК-2	2	4			4
5	<b>Мотивация деятельности. Контроль</b> Понятие мотивации. Потребно- сти, мотивы, стимулы, вознаграж- дения. Модель мотивации. Виды позитивной и негативной мотива- ции. Содержательные теории мотива- ции: иерархия потребностей А. Маслоу; теория ERG К. Аль- дерфера; теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда; теория двух факторов Ф. Герцбер- га. Процессуальные теории моти- вации: теория ожидания; теория спра- ведливости (равенства); тео- рия постановки целей; модель Портера-Лоулера. Мотивация и компенса- ция. Системы экономи- ческого стимулирования. Целост- ная система вознаграждения. Факторы эффективности мотива- ции. Контроль, его место и значение в ряду функций управления. Виды, формы и стадии контроля. Этапы процесса контроля. Бюрократиче- ский и децентрализованный кон-	УК-3	2	4			6

№ п/ п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компе- тенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лекции	В том числе в форме практиче- ских заня- тий	Лабора- торные за- нятия	В том числе в форме практиче- ской пол- ной само- стоятель- ной работы	
	троль. Всеобщее управление качеством (TQM). Методы и приемы TQM. Характеристики эффективного организационного контроля.							
6	<b>Принятие управленческих решений</b> Природа процесса принятия решений. Управленческая проблема. Классификация управленческих решений. Модели принятия решения. Индивидуальные стили принятия решения. Этапы принятия рационального решения. Методы принятия и обоснования решений. Побуждение сотрудников к принятию управленческих решений.	УК-2	2	4				6
7	<b>Групповая динамика и руководство. Власть и влияние</b> Определение группы и команды. Формальные и неформальные группы в организации. Развитие неформальных групп и их характеристики. Управление неформальными организациями. Модель Хоманса. Формальные группы в организации. Внутренняя структура группы. Роли членов группы. Групповая социометрия. Этапы формирования группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы. Коммуникации в группах. Управление с помощью комитетов. Типы рабочих команд. Распространение командной работы. Преимущества и недостатки работы в командах. Управление конфликтами в командах. Целесообразность инвестиций в формирование команд. Понятие власти и влияния на других людей. Источники власти в организации. Формы власти и влияния: власть, основанная на принуждении; власть, основанная на вознаграждении; традиционная (легитимная) власть; эталонная (характеристическая) власть; экспертная власть, власть информации; власть связей. Влияние путем убеждения. Делегирование полномочий как способ укрепле-	УК-3	2	4				6

№ п/ п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компе- тенции	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					
			Семестр	Лекции	В том числе в форме практиче- ских заня- тий	Лабора- торные за- нятия	В том числе в форме практиче- ской пол- ной само- стоятель- ной работы	
	ния власти. Стратегии приобретения и удержания власти. Программы участия работников в управлении.							
8	<b>Лидерство: стиль, ситуация и эффективность</b> Природа, определение и содержание понятия лидерства. Лидерство и управление. Теории лидерских качеств: исследования Ральфа Стодгилла и Уоррена Бенниса. Концепции лидерского поведения: три стиля руководства К. Левина, системы управления Р. Лайкерта, исследования Мичиганского университета, исследования университета штата Огайо, управленческая решетка Блейка и Моутон. Концепция вознаграждения и наказания. Заменители лидерства. Ситуационные модели лидерства: модель Танненбаума-Шмидта, модель Фидлера, модель «путь-цель» Митчелла и Хауза, модель Херсея и Бланчарда, модель Стinsona-Джонсона. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства. Ситуационный анализ характера эффективного лидера: концепция атрибутивного лидерства, концепция харизматического лидерства, концепция преобразующего (трансформирующего) лидерства или лидерства для изменений, интерактивное руководство, сервисное руководство, коучинг.	УК-3, УК-6	2	4		6		
9	<b>Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя. Эффективность управления</b> Понятие самоменеджмента. Формулирование жизненных целей и планирование карьеры, принципы саморекламы, адаптации в новом коллективе и закрепления успеха. Управление временем и информацией: принципы рационального использования времени, правила личной организованности и самодисциплины. Планирование рабочего дня, рациональная организация работы руководителя. Общая модель качеств современного ру-	УК-6	4	4		6		

№ п/ п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компе- тенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лекции	В том числе в форме практиче- ских заня- тий	Лекции	В том числе в форме практиче- ских заня- тий	Лабора- торные за- нятия
	ководителя. Природа и суггестия имиджа, методы формирования и перестройки имиджа. Методики тренировки памяти, интеллекта и навыков делового общения, способы управление стрессом. Эффективность управления. Факторы, определяющие эффективность управления. Роль персонала управления в успешном менеджменте. Принципы эффективного менеджмента. Оценка и регулирование эффективности менеджмента. Тенденции изменения эффективности. Социально-экономическая эффективность менеджмента.							
	<b>Итого</b>			<b>21</b>		<b>34</b>		<b>53</b>

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

1 Менеджмент : метод. указания для контрольной работы / сост. О. П. Шевченко. – Краснодар : КубГАУ, 2020. – 15 с. [https://edu.kubsau.ru/file.php/119/MU\\_Menedzhment\\_PT\\_kr.pdf](https://edu.kubsau.ru/file.php/119/MU_Menedzhment_PT_kr.pdf)

2 Менеджмент : метод. указания для семинарских занятий и самостоятельной работы / сост. О. П. Шевченко. – Краснодар : КубГАУ, 2020. – 45 с. [https://edu.kubsau.ru/file.php/119/MU\\_Menedzhment\\_PT\\_seminarskie.pdf](https://edu.kubsau.ru/file.php/119/MU_Menedzhment_PT_seminarskie.pdf)

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

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

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения АОПОП ВО
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	
Указываются номер семестра по возрастанию	Указываются последовательно дисциплины, практики
1	<b>Менеджмент</b>
1	Основы права

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения АОПОП ВО
4	Экономика
5	Безопасность продовольственного сырья и продуктов питания
2, 4	Учебная практика
2	Ознакомительная практика
6, 7	Производственная практика
8	Преддипломная практика, в том числе научно-исследовательская работа
8	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-3 - способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
1	Психология
2	Ознакомительная практика
3	<b>Менеджмент</b>
8	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
8	Преддипломная практика, в том числе научно-исследовательская работа
УК-6 - способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию само-развития на основе принципов образования в течение всей жизни	
1	Психология
2	Ознакомительная практика
3	<b>Менеджмент</b>
4	Экономика
8	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
8	Преддипломная практика, в том числе научно-исследовательская работа

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

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений					
УК-2.1 Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстриро-	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения, решены типовые зада-	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены	Доклад Творческое задание Эссе Тестовые задания Вопросы и задания для проведения зачета

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
Определяет ожидаемые результаты решения выделенных задач. УК-2.2 Проектирует решение конкретной задачи проекта, выби-рая оптимальный способ ее решения, исходя из имею-щихся ресурсов и ограни-чений. УК-2.3 Решает кон-кретные зада-чи проекта за-явленного ка-чества и за ус-тановленное время. УК-2.4 Публично предста-вляет ре-зульта-ты решения кон-кретной задачи про-екта	ваны основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстри-рованы базо-вые навыки	чи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с неко-торыми недо-четами	новные уме-ния, решены все основные задачи с не-грубыми ошибками, продемонстри-рованы базо-вые навыки при решении стандартных задач	все основные задачи с от-дельными не-существенны-ми недочета-ми, Продемон-стрированы навыки при решении не-стандартных задач	

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

УК-3.1 Понимает эф-фективность использования стратегии со-трудничества для достиже-ния постав-ленной цели, определяет свою роль в команде. УК-3.2 Понимает осо-бенности по-ведения выде-ленных групп людей, с кото-рыми работа-ет/взаимодейст-вует, учитыва-	Уровень зна-ний ниже ми-нимальных требований, имели место грубые ошибки  При решении стандартных задач не про-демонстриро-ваны основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстри-рованы базо-вые навыки	Минимально допустимый уровень зна-ний, допущено много негру-бых ошибок. Продемонстри-рованы ос-новные уме-ния, решены типовые зада-чи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с неко-торыми недо-четами	Уровень зна-ний в объеме, соотвеству-ющем про-грамме подго-товки, допу-щено несколь-ко негрубых ошибок. Продемонстриро-ваны все ос-новные уме-ния, решены все основные задачи с не-грубыми ошибками, продемонстри-рованы базо-вые навыки при решении	Уровень зна-ний в объеме, соотвеству-ющем про-грамме подго-товки, без ошибок. Продемонстриро-ваны все ос-новные уме-ния, решены все основные задачи с от-дельными не-существенны-ми недочета-ми Продемон-стрированы на-выки при ре-шении нестан-дартных задач	Доклад Творческое за-дание Эссе Тестовые зада-ния Вопросы и зада-ния для прове-дения зачета
---	---	--	--	---	---

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ет их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.). УК-3.3 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата. УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы			стандартных задач		
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни					
УК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (лич-	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негру-	Уровень знаний в объеме, соответствующем про-	Уровень знаний в объеме, соответствующем про-	Доклад Творческое задание Эссе Тестовые зада-

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы. УК-6.2 Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. УК-6.3 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. УК-6.4 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также	грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки	бых ошибок. Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	твки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с некоторыми недочетами	твки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами	ния Вопросы и задания для проведения зачета

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
относительно полученного результата. УК-6.5 Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставленные возможности для приобретения новых знаний и навыков.					

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

#### **Темы докладов**

1. Выявление круга задач в рамках поставленной цели
2. Выбор оптимального способа решения круга задач исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
3. Социальное взаимодействие и реализация роли личности в команде
4. Особенности менеджмента организации в рамках поставленной цели
5. Сущность и значение современного менеджмента, определение цели проекта
6. Система менеджмента в организации
7. Проектирование решения конкретной задачи
8. Тенденции развития современного управления
9. Публичное представление результатов решения задачи
10. Эволюция управленческой мысли
11. Роль команды для организации
12. Предпосылки и этапы формирования менеджмента
13. Эффективность использования стратегии сотрудничества
14. Школы менеджмента
15. Особенности поведения выделенных групп людей
16. Развитие управленческих идей в России
17. Особенности взаимодействия российских команд
18. Международные модели менеджмента
19. Эффективность взаимодействия с другими членами команды
20. Формулирование роли в команде
21. Иерархические структуры управления
22. Функции менеджмента в разрезе имеющихся ресурсов
23. Понятие и взаимосвязь функций менеджмента
24. Понятие и сущность планирования, проектирование проекта
25. Организация как функция менеджмента
26. Мотивация, основные теории мотивации
27. Управление деловой карьерой, этапы карьеры, организация оплаты труда работников
28. Эффективность менеджмента

29. Сущность и составляющие эффективности менеджмента
30. Оценка эффективности менеджмента
31. Повышение эффективности менеджмента
32. Оценка траектории саморазвития на основе принципов образования в течении всей жизни

### **Творческое задание**

**Выполнение творческого задания** предполагает представление результатов исследования группе; участие в групповом обсуждении собственных результатов исследования и других обучающихся (методом взаимного рецензирования).

1. Анализ показателей эффективности использования стратегии сотрудничества (на выбор) и планирование направлений ее повышения
2. Сравнительная характеристика школ менеджмента (представить в виде таблицы с 6-тью критериями оценки)
3. Анализ особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.)
4. Научный подход к развитию управлеченческих идей в России
5. Сравнение особенностей взаимодействия российских команд
6. Международные модели менеджмента
7. Эффективность взаимодействия с другими членами команды
8. Организация как объект менеджмента
9. Роль самоменеджмента для управления современной организацией
10. Понятие и классификация организаций
11. Рассмотреть планирование перспективных целей собственной деятельности
12. Анализ организационно-правовых форм организаций с использованием ГК РФ
13. Перспективы развития деятельности и требований рынка труда
14. Законы организации и динамика развития
15. Анализ ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.)
16. Организация как система управления
17. Роль саморазвития в управлении
18. Общая характеристика систем управления
19. Планирование собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей
20. Внешняя среда организации,
21. Формирование интереса к учебе
22. Внутренняя среда организации
23. Способы приобретения новых знаний и навыков
24. Структура управления организацией,
25. Роль командообразования в управлении
26. Понятие и проектирование структур управления
27. Планирование шагов для достижения заданного результата
28. Анализ функций менеджмента в разрезе имеющихся ресурсов

### **Рекомендуемая тематика эссе:**

1. Перспективы развития деятельности и требований рынка труда
2. Законы организации и динамика развития
3. Анализ ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.)
4. Организация как система управления
5. Роль саморазвития в управлении
6. Общая характеристика систем управления
7. Планирование собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей
8. Внешняя среда организации,
9. Формирование интереса к учебе

10. Внутренняя среда организации
11. Способы приобретения новых знаний и навыков
12. Структура управления организацией,
13. Роль командообразования в управлении
14. Понятие и проектирование структур управления
15. Формулирование роли в команде
16. Иерархические структуры управления
17. Органические структуры управления
18. Перспективные формы организаций
19. Планирование шагов для достижения заданного результата
20. Функции менеджмента в разрезе имеющихся ресурсов
21. Понятие и взаимосвязь функций менеджмента
22. Понятие и сущность планирования, проектирование проекта
23. Организация как функция менеджмента
24. Мотивация, основные теории мотивации
25. Понятие и этапы контроля
26. Разработка управленческих решений
27. Выстраивание траектории саморазвития на основе принципов образования
28. Сущность и классификация управленческих решений
29. Планирование перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей , этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности
30. Методы разработки управленческих решений
31. Оценка качества управленческих решений и этапов карьерного роста
32. Управление персоналом и социальным взаимодействием
33. Персонал как объект управления, стратегия сотрудничества
34. Подбор персонала в организацию, обучение персонала: методы и этапы, определение ролей в команде
35. Управление деловой карьерой, этапы карьеры, организация оплаты труда работников

### **Тестовые задания**

Примеры тестовых заданий по теме 1:

- 1 Менеджмент – это:
  - :совокупность действий группы людей по выпуску продукции
  - :совокупность принципов, методов и средств, с помощью которых субъект :управления воздействует на объект для достижения определенной цели
  - :целенаправленное воздействие на человека
- 2 Уровень управления, на котором менеджеры несут ответственность за :достижение тактических целей:
  - :высший
  - :средний
  - :низший
- 3 Процесс высшего порядка, главной составляющей которого является :достижение цели организации – это:
  - :исполнение
  - :управление
  - :руководство
  - :регулирование
- 4 Аппарат управления – это:
  - :группа работников, связанных определенными управленческими :отношениями
  - :планово-экономический отдел фирмы

:совокупность консультантов генерального директора фирмы

:внешние аудиторы фирмы

5 Менеджмент следует рассматривать как:

:искусство управления

:науку управления

:тенденцию к сотрудничеству

:управление организацией

6 Подчинение в процессе труда всех работников одному лицу – руководителю, означает принцип управления - ...

7... подход изучает явление (объект) как систему взаимосвязанных элементов, образующих единое целое.

8 Управленческая роль, требующая специальных знаний, умений – это:

:архетип менеджера

:должность

:коммуникационная роль

:статус

9 Целью менеджмента организации является:

:повышение эффективности и конкурентоспособности организации

:устойчивость на рынке

:долгосрочное планирование

:минимизация затрат на управление

10 Продуктом труда менеджера является:

:информация

:решение

:полномочия

:власть

## **Вопросы и задания для проведения промежуточного контроля (зачета)**

**УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений**

**УК-2.1 Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.**

**Определяет ожидаемые результаты решения выделенных задач**

### **Вопросы к зачету**

1. Выявление круга задач в рамках поставленной цели
2. Выбор оптимального способа решения круга задач исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
3. Социальное взаимодействие и реализация роли личности в команде
4. Особенности менеджмента организации в рамках поставленной цели
5. Сущность и значение современного менеджмента, определение цели проекта
6. Система менеджмента в организации
7. Проектирование решения конкретной задачи
8. Тенденции развития современного управления
9. Публичное представление результатов решения задачи
10. Эволюция управленческой мысли
11. Роль команды для организации
12. Предпосылки и этапы формирования менеджмента

13. Эффективность использования стратегии сотрудничества
14. Школы менеджмента
15. Особенности поведения выделенных групп людей
16. Развитие управленческих идей в России
17. Особенности взаимодействия российских команд
18. Международные модели менеджмента
19. Эффективность взаимодействия с другими членами команды
20. Организация как объект менеджмента
21. Роль самоменеджмента для управления современной организацией
22. Понятие и классификация организаций
23. планирование перспективных целей собственной деятельности
24. Организационно-правовые формы организаций
25. Перспективы развития деятельности и требований рынка труда
26. Законы организации и динамика развития
27. Анализ ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.)
28. Организация как система управления
29. Роль саморазвития в управлении
30. Общая характеристика систем управления

### ***Практические задания для зачета***

#### ***Задание 1.***

Школа человеческих отношений изучающая способность обосновывать и критически оценивать различные методы управления организацией.

1. Дайте характеристику школе человеческих отношений: годы развития, авторы и последователи, основные идеи, практическое значение для современного менеджмента.
2. Что такое хоторнский эффект? Придумайте и опишите пример проявления такого эффекта в деятельности какой-либо организации (или одного ее подразделения).

#### ***Задание 2.***

Школа наук о поведении, рассматривающая способность критически оценивать методы управления в условиях структурных преобразований экономики.

1. Дайте характеристику школе наук о поведении: годы развития, авторы и последователи, основные идеи, практическое значение для современного менеджмента.
2. Вспомните основные положения теорий **X** и **Y**, предложенных американским ученым Дугласом Мак-Грегором. Какие идеи кажутся вам более правильными и соответствующими современным условиям? Какие положения и выводы вы будете использовать в своей работе менеджером? Почему?

### ***Примерные тестовые задания для зачета***

- 1 Основными типами экономических систем в менеджменте являются:  
открытые и закрытые  
динамические и статистические  
случайные и выборочные  
внешние и внутренние

- 2 Объективно существующие, устойчивые, необходимые, систематически повторяющиеся взаимосвязи между категориями системы управления – это ... управления.

- 3 Главным качеством, которым должен обладать персонал развивающейся организации, является:  
ориентация на сложившуюся нормативную дисциплину  
осознание необходимости инноваций и их пропаганда

уверенность в будущем организации, успешности инноваций  
стремление к самосовершенствованию и активное участие в инновациях

4 Социальная эффективность менеджмента означает:  
рост прибыли от реализации товаров и услуг  
снижение издержек обращения  
улучшение условий труда персонала  
увеличение объемов реализации продукции

5 Три уровня управления как процесса:  
высший, средний, низший  
наука, искусство, практика  
стратегическое, тактическое, оперативное управление  
экономическое, социальное, техническое управление

6 Руководящие правила, основные положения которыми руководствоваться работники – это ... управления:  
законы  
принципы  
функции  
методы

7 Повышение эффективности менеджмента характеризует:  
сокращение времени работы персонала  
соотношение необходимого и фактического расхода ресурсов  
увеличение количества реализованных товаров и услуг  
степень достижения целей организации

8 Менеджмент – управление в условиях рыночной экономики означает:  
ориентацию фирмы на спрос и потребности рынка  
хозяйственную зависимость  
использование устаревшей информационной базы  
отсутствие ответственных за конечные результаты деятельности фирмы

9 Основу изучения дисциплины «Менеджмент» составляет управление:  
идеологическое  
государственное  
социальное  
хозяйственное

10 Социотехнические системы – это ...  
люди, участвующие в процессе производства  
оргтехника  
станки с программным управлением  
компьютерные системы, заменяющие определенное число работников

**УК-2.2 Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений**

### ***Вопросы к зачету***

1. Понятие и проектирование структур управления и конкретной задачи проекта
2. Способы приемы выбора оптимального проекта исходя из имеющихся ресурсов и ограничений
3. Планирование шагов для достижения заданного результата
4. Функции менеджмента в разрезе имеющихся ресурсов
5. Понятие и взаимосвязь функций менеджмента
6. Понятие и сущность планирования, проектирование проекта
7. Организация как функция менеджмента
8. Мотивация, основные теории мотивации
9. Понятие и этапы контроля
10. Разработка управленческих решений
11. Выстраивание траектории саморазвития на основе принципов образования
12. Сущность и классификация управленческих решений
13. Планирование перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности
14. Методы разработки управленческих решений
15. Оценка качества управленческих решений и этапов карьерного роста
16. Управление персоналом и социальным взаимодействием
17. Персонал как объект управления, стратегия сотрудничества
18. Подбор персонала в организацию, обучение персонала: методы и этапы, определение ролей в команде
19. Управление деловой карьерой, этапы карьеры, организация оплаты труда работников
20. Эффективность менеджмента
21. Сущность и составляющие эффективности менеджмента
22. Оценка эффективности менеджмента
23. Повышение эффективности менеджмента
24. Оценка траектории саморазвития на основе принципов образования в течении всей жизни

### ***Практические задания для зачета***

#### ***Задание 1.***

Школа количественных методов основанная на использовании кибернетического подхода в управлении.

1. Дайте характеристику школе количественных методов: годы развития, авторы и последователи, основные идеи, практическое значение для современного менеджмента.
2. Что такое статистический анализ? Придумайте и опишите пример его использования в деятельности какой-либо организации (или одного ее подразделения).

#### ***Задание 2.***

Бюрократическая школа М. Вебера, рассматривающая способность критически оценивать методы управления в условиях структурных преобразований экономики.

1. Дайте характеристику школе наук о поведении: годы развития, авторы и последователи, основные идеи, практическое значение для современного менеджмента.
2. Вспомните основные положения теорий, предложенных Максом Вебером. Какие идеи кажутся вам более правильными и соответствующими современным условиям? Какие положения и выводы вы будете использовать в своей работе менеджером? Почему?

### ***Примерные тестовые задания для зачета***

- 1 Повышение эффективности менеджмента характеризует:  
сокращение времени работы персонала  
соотношение необходимого и фактического расхода ресурсов

увеличение количества реализованных товаров и услуг

степень достижения целей организации

2 Социотехнические системы – это ...

Люди, участвующие в процессе производства

Оргтехника

Станки с программным управлением

Компьютерные системы, заменяющие определенное число работников

3 Предмет, сущность и содержание менеджмента организации в рамках поставленной цели

Сущность и значение менеджмента, определение цели проекта

Система менеджмента в организации, проектирование решения конкретной задачи

Тенденции развития современного управления, публичное представление результатов решения задачи

4 Эволюция управленческой мысли и роль команды для организации

Предпосылки и этапы формирования менеджмента, эффективность использования стратегии сотрудничества

Школы менеджмента, особенности поведения выделенных групп людей

Развитие управленческих идей в России, особенности взаимодействия российских команд

Международные модели менеджмента, эффективность взаимодействия с другими членами команды

5 Организация как объект менеджмента, самоменеджмент

Понятие и классификация, планирование перспективных целей

Организационно-правовые формы, перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Законы организации и динамика развития, анализ ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.)

6 Организация как система управления, саморазвитие

Общая характеристика систем управления, планирование собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей

Внешняя среда организации, формирование интереса к учебе

Внутренняя среда организации, способы приобретения новых знаний и навыков

7 Структура управления организацией, командообразование

Понятие и проектирование структур управления, формулирование роли в команде

Иерархические структуры управления

Органические структуры управления

Перспективные формы организаций, планирование шагов для достижения заданного результата

8 Функции менеджмента в разрезе имеющихся ресурсов

1 Понятие и взаимосвязь функций менеджмента

2 Понятие и сущность планирования, проектирование проекта

3 Организация как функция менеджмента,

4 Мотивация

5 Понятие и этапы контроля

**УК-2.3 Решает конкретные задачи проекта заявленного качества и за установленное время**

**Вопросы к зачету**

1. Формирование круга задач в рамках поставленной цели и выбор оптимального способа из решения
2. Понятие и классификация проектов в управлении
3. Оценка конкретных задач проекта заявленного качества и за установленное время
4. Использование проектов при управлении в условиях неопределенности
5. Особенности поведения выделенных групп людей
6. Развитие управленческих идей в России
7. Особенности взаимодействия российских команд
8. Международные модели менеджмента
9. Эффективность взаимодействия с другими членами команды
10. Организация как объект менеджмента
11. Роль самоменеджмента для управления современной организацией
12. Понятие и классификация организаций
13. планирование перспективных целей собственной деятельности
14. Организационно-правовые формы организаций
15. Перспективы развития деятельности и требований рынка труда
16. Законы организации и динамика развития
17. Анализ ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.)
18. Организация как система управления
19. Роль саморазвития в управлении
20. Общая характеристика систем управления

### ***Практические задания для зачета***

#### ***Задание 1***

Предприниматель собирается открыть велосипедный магазин. Он может открыть маленький магазин, большой магазин или ничего не открывать. Возможна пятилетняя аренда здания под магазин, и предприниматель хочет сделать корректное решение. Он также собирается пригласить своего профессора по курсу маркетинга для маркетингового исследования, которое покажет состояние рынка для его сервиса. Из исследования видно, будут ли результаты сервиса благоприятными или неблагоприятными.

Постройте дерево решений для предпринимателя, которое отразит способность обосновать и критически оценить различные методы управления организацией в условиях структурных преобразований экономики России.

#### ***Задание 2***

Предприниматель сделал такой анализ решения о своем магазине велосипедов. Если он открывает большой магазин, то будет зарабатывать \$60000, если рынок благоприятный, но будет нести потери \$40000, если рынок неблагоприятный. Маленький магазин будет приносить \$30000 прибыли при благоприятном рынке и \$10000 потерю, если рынок неблагоприятный. В настоящее время предприниматель считает, что существует шанс 50:50, что рынок будет благоприятным. Его профессор по маркетингу назначил цену \$5000 за маркетинговое исследование. Он оценил, что существует вероятность .6 того, что исследование рынка будет успешным. Вероятность .9 определяет благоприятный рынок при успешном результате исследования. Кроме того, только .12 составляет вероятность благоприятного рынка, если результаты исследования рынка неблагоприятные.

Постройте дерево решений задачи, которое поможет предпринимателю решить, что ему делать в условиях структурных преобразований экономики России.

### ***Примерные тестовые задания для зачета***

1 Объективно существующие, устойчивые, необходимые, систематически повторяющиеся взаимосвязи между категориями системы управления – это ... управления.

2 Главным качеством, которым должен обладать персонал развивающейся организации, является:

ориентация на сложившуюся нормативную дисциплину  
осознание необходимости инноваций и их пропаганда  
уверенность в будущем организации, успешности инноваций  
стремление к самосовершенствованию и активное участие в инновациях

3 Социальная эффективность менеджмента означает:

рост прибыли от реализации товаров и услуг  
снижение издержек обращения  
улучшение условий труда персонала  
увеличение объемов реализации продукции

4 Три уровня управления как процесса:

высший, средний, низший  
наука, искусство, практика  
стратегическое, тактическое, оперативное управление  
экономическое, социальное, техническое управление

5 Руководящие правила, основные положения которыми должны руководствоваться работники – это ... управления:

законы  
принципы  
функции  
методы

#### **УК-2.4 Публично представляет результаты решения конкретной задачи проекта**

##### ***Вопросы к зачету***

1. Методика публичного выступления в управлении организацией
2. Методы публичного предоставления результатов управленческого решения
3. Оценка конкретных задач проекта заявленного качества и за установленное время
4. Использование проектов при управлении в условиях неопределенности
5. Особенности поведения выделенных групп людей
6. Развитие управленческих идей в России
7. Особенности взаимодействия российских команд
8. Международные модели менеджмента
9. Эффективность взаимодействия с другими членами команды
10. Организация как объект менеджмента
11. Роль самоменеджмента для управления современной организацией
12. Понятие и классификация организаций
13. планирование перспективных целей собственной деятельности
14. Организационно-правовые формы организаций
15. Перспективы развития деятельности и требований рынка труда
16. Законы организации и динамика развития
17. Анализ ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.)
18. Организация как система управления
19. Роль саморазвития в управлении
20. Общая характеристика систем управления

## ***Практические задания для зачета***

### ***Задание 1***

Ситуационный подход, изучающий способность критически оценивать научные результаты, полученные отечественными исследователями в области методологии управления организацией.

Вспомните какой-либо эпизод из понравившейся вам книги, фильма или мультфильма. Кратко опишите его. Запишите происходящие в эпизоде события, которые можно было бы назвать признаками или симптомами складывающейся ситуации. Можно ли по этим признакам правильно понять ситуацию? Что необходимо для более точной идентификации ситуации?

### ***Задание 2***

Процессный подход, изучающий способность критически оценивать научные результаты, полученные зарубежными исследователями в области методологии управления организаций.

Поставьте перед собой цель успешно сдать экзамен по какой-либо дисциплине. Представьте управление достижением этой цели в виде процесса, состоящего из четырех взаимосвязанных этапов. Запишите в диаграмме названия этих этапов. Запишите также, какие коммуникации (общение, информация и т.п.) потребуются вам для этого.

## ***Примерные тестовые задания для зачета***

### **1 Разработка управленческих решений, траектория саморазвития**

Сущность и классификация управленческих решений, планирование перспективных целей собственной деятельности

Методы разработки управленческих решений и планирование развития деятельности

Оценка качества управленческих решений и этапов карьерного роста

### **2 Управление персоналом и социальным взаимодействием**

Персонал как объект управления, стратегия сотрудничества

Подбор персонала в организацию, обучение персонала: методы и этапы, определение ролей в команде

Управление деловой карьерой, этапы карьеры, организация оплаты труда работников

### **3 Эффективность менеджмента**

Сущность и составляющие эффективности менеджмента

Оценка эффективности менеджмента

Повышение эффективности менеджмента

### **4 Организация как объект менеджмента, самоменеджмент**

Понятие и классификация, планирование перспективных целей

Организационно-правовые формы, перспективы развития деятельности и требований рынка труда Законы организации и динамика развития, анализ ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.)

### **5 Организация как система управления, саморазвитие**

Общая характеристика систем управления, планирование собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей

Внешняя среда организации, формирование интереса к учебе

Внутренняя среда организации, способы приобретения новых знаний и навыков

## **УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде**

### **УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде**

## ***Вопросы к зачету***

1. Эффективность взаимодействия с другими членами команды
2. Сущность стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
3. Организация как объект менеджмента
4. Роль самоменеджмента для управления современной организацией
5. Понятие и классификация организаций
6. Планирование перспективных целей собственной деятельности
7. Организационно-правовые формы организаций
8. Перспективы развития деятельности и требований рынка труда
9. Законы организации и динамика развития
10. Анализ ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.)
11. Организация как система управления
12. Роль саморазвития в управлении
13. Общая характеристика систем управления
14. Планирование собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей
15. Внешняя среда организации,
16. Формирование интереса к учебе
17. Внутренняя среда организации
18. Способы приобретения новых знаний и навыков
19. Структура управления организацией,
20. Роль командообразования в управлении
21. Понятие и проектирование структур управления
22. Формулирование роли в команде
23. Иерархические структуры управления
24. Органические структуры управления
25. Перспективные формы организаций
26. Планирование шагов для достижения заданного результата
27. Планирование перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей , этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности
28. Методы разработки управленческих решений
29. Оценка качества управленческих решений и этапов карьерного роста
30. Управление персоналом и социальным взаимодействием
31. Персонал как объект управления, стратегия сотрудничества

### ***Практические задания для зачета***

#### ***Задание 1***

Руководителю торговой фирмы потребовалось провести специальное мероприятие, чтобы стимулировать продажу товаров. Лучшему продавцу выделялась премия в виде бесплатной поездки на Бермуды вместе с супругой (или с супругом), где они могли бы поиграть в гольф на лучших площадках мира. Прошло почти 3 месяца, а увеличения объема продаж почему-то не наблюдалось. Руководитель объяснял это себе тем, что продавцы «не тянут». Тогда он пригласил специалиста со стороны, чтобы тот развел у продавцов умение хорошо торговать и разработал программу, стимулирующую побудительные мотивы с целью «дать толчок продажам».

Приглашенный специалист отправился в торговые отделы и базы фирмы и увидел на стоянках автомобили с подставками для ружей. Всюду в подсобках находились охотничьи и рыболовные принадлежности. По всем имеющимся признакам было видно, что тут работают люди, увлекающиеся охотой и рыбалкой. И ни один человек из всей команды продавцов не интересовался гольфом.

#### ***Вопросы:***

1. Какое условие какой теории мотивации было нарушено руководителем фирмы?

2. Что следует предпринять руководителю, что стимулировать объем продаж?

### **Задание 2**

На крупной текстильной фабрике дела шли успешно до тех пор, пока конкуренты не стали вытеснять с рынка эту некогда процветающую фирму. У нее поубавилось заказов даже от постоянных клиентов, появились проблемы с перебоем наличных денег, а когда возникают подобные затруднения, обычная мера – сокращение штатов. На совещании совета директоров было принято решение: отгрузить недопоставленный товар, а затем произвести увольнение.

Эта информация стала известна работникам. Через некоторое время производительность труда резко упала. Администрации пришлось обратиться к консультанту, который начал искать причину происходящего. Он побеседовал с текстильщиками дружески, с глазу на глаз, спрашивая, что же на самом деле у них происходит. И один из рабочих проговорился: «Понимаете - мы знаем, что, как только отправим все оставшиеся заказы, нас отправят за ворота. Вот мы и стараемся вовсю, чтобы этих заказов нам на подольше хватило».

Вопросы:

1. Какая потребность в настоящее время имеет для работников наиболее важное значение?
2. Как руководителю мотивировать работников, чтобы изменить ситуацию?

### ***Примерные тестовые задания для зачета***

1 Эффективность менеджмента

Сущность и составляющие эффективности менеджмента

Оценка эффективности менеджмента

Повышение эффективности менеджмента

2 Организация как объект менеджмента, самоменеджмент

Понятие и классификация, планирование перспективных целей

Организационно-правовые формы, перспективы развития деятельности и требований рынка труда Законы организации и динамика развития, анализ ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.)

3 Организация как система управления, саморазвитие

Общая характеристика систем управления, планирование собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей

Внешняя среда организации, формирование интереса к учебе

Внутренняя среда организации, способы приобретения новых знаний и навыков

4 Разработка управленческих решений, траектория саморазвития

Сущность и классификация управленческих решений, планирование перспективных целей собственной деятельности

Методы разработки управленческих решений и планирование развития деятельности

Оценка качества управленческих решений и этапов карьерного роста

5 Управление персоналом и социальным взаимодействием

Персонал как объект управления, стратегия сотрудничества

Подбор персонала в организацию, обучение персонала: методы и этапы, определение ролей в команде

Управление деловой карьерой, этапы карьеры, организация оплаты труда работников

**УК-3.2 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п)**

### ***Вопросы к зачету***

1. Особенности поведения выделенных групп людей
2. Развитие управленческих идей в России
3. Особенности взаимодействия российских команд
4. Международные модели менеджмента
5. Эффективность взаимодействия с другими членами команды
6. Организация как объект менеджмента
7. Роль самоменеджмента для управления современной организацией
8. Понятие и классификация организаций
9. планирование перспективных целей собственной деятельности
10. Организационно-правовые формы организаций
11. Перспективы развития деятельности и требований рынка труда
12. Законы организации и динамика развития
13. Анализ ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.)
14. Организация как система управления
15. Роль саморазвития в управлении
16. Общая характеристика систем управления
17. Планирование собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей
18. Внешняя среда организации,
19. Формирование интереса к учебе
20. Внутренняя среда организации
21. Способы приобретения новых знаний и навыков
22. Структура управления организацией,
23. Роль командообразования в управлении
24. Понятие и проектирование структур управления
25. Формулирование роли в команде
26. Иерархические структуры управления
27. Органические структуры управления
28. Перспективные формы организаций
29. Планирование шагов для достижения заданного результата
30. Функции менеджмента в разрезе имеющихся ресурсов
31. Понятие и взаимосвязь функций менеджмента
32. Понятие и сущность планирования, проектирование проекта
33. Организация как функция менеджмента
34. Мотивация, основные теории мотивации
35. Понятие и этапы контроля
36. Разработка управленческих решений

### ***Практические задания для зачета***

#### ***Задание 1***

Ситуационный подход, изучающий способность критически оценивать научные результаты, полученные отечественными исследователями в области методологии управления организацией.

Вспомните какой-либо эпизод из понравившейся вам книги, фильма или мультфильма. Кратко опишите его. Запишите происходящие в эпизоде события, которые можно было бы назвать признаками или симптомами складывающейся ситуации. Можно ли по этим признакам правильно понять ситуацию? Что необходимо для более точной идентификации ситуации?

#### ***Задание 2***

Процессный подход, изучающий способность критически оценивать научные результаты, полученные зарубежными исследователями в области методологии управления организацией.

Поставьте перед собой цель успешно сдать экзамен по какой-либо дисциплине. Представьте управление достижением этой цели в виде процесса, состоящего из четырех взаимосвязанных этапов. Запишите в диаграмме названия этих этапов. Запишите также, какие коммуникации (общение, информация и т.п.) потребуются вам для этого.

### ***Примерные тестовые задания для зачета***

1 Разработка управленческих решений, траектория саморазвития

Сущность и классификация управленческих решений, планирование перспективных целей собственной деятельности

Методы разработки управленческих решений и планирование развития деятельности

Оценка качества управленческих решений и этапов карьерного роста

2 Управление персоналом и социальным взаимодействием

Персонал как объект управления, стратегия сотрудничества

Подбор персонала в организацию, обучение персонала: методы и этапы, определение ролей в команде

Управление деловой карьерой, этапы карьеры, организация оплаты труда работников

3 Эффективность менеджмента

Сущность и составляющие эффективности менеджмента

Оценка эффективности менеджмента

Повышение эффективности менеджмента

4 Организация как объект менеджмента, самоменеджмент

Понятие и классификация, планирование перспективных целей

Организационно-правовые формы, перспективы развития деятельности и требований рынка труда Законы организации и динамика развития, анализ ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.)

5 Организация как система управления, саморазвитие

Общая характеристика систем управления, планирование собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей

Внешняя среда организации, формирование интереса к учебе

Внутренняя среда организации, способы приобретения новых знаний и навыков

***УК-3.3 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата***

### ***Вопросы к зачету***

1. Оценка личных действий руководителя, предвидение результатов (последствий)
2. Планирование как способ достижения заданного результата
3. Разработка шагов для достижения заданного результата в организации
4. Эффективность взаимодействия с другими членами команды
5. Организация как объект менеджмента
6. Повышение эффективности управления с помощью предвидения результата
7. Роль самоменеджмента для управления современной организацией
8. Понятие и классификация организаций
9. планирование перспективных целей собственной деятельности
10. Организационно-правовые формы организаций
11. Перспективы развития деятельности и требований рынка труда

12. Законы организации и динамика развития
13. Анализ ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.)
14. Организация как система управления
15. Роль саморазвития в управлении
16. Общая характеристика систем управления

### ***Практические задания для зачета***

#### ***Задание 1***

Ситуационный подход, изучающий способность критически оценивать научные результаты, полученные отечественными исследователями в области методологии управления организацией.

Вспомните какой-либо эпизод из понравившейся вам книги, фильма или мультфильма. Кратко опишите его. Запишите происходящие в эпизоде события, которые можно было бы назвать признаками или симптомами складывающейся ситуации. Можно ли по этим признакам правильно понять ситуацию? Что необходимо для более точной идентификации ситуации?

#### ***Задание 2***

Процессный подход, изучающий способность критически оценивать научные результаты, полученные зарубежными исследователями в области методологии управления организацией.

Поставьте перед собой цель успешно сдать экзамен по какой-либо дисциплине. Представьте управление достижением этой цели в виде процесса, состоящего из четырех взаимосвязанных этапов. Запишите в диаграмме названия этих этапов. Запишите также, какие коммуникации (общение, информация и т.п.) потребуются вам для этого.

### ***Примерные тестовые задания для зачета***

1 Руководящие правила, основные положения которыми руководствоваться работники при критической оценке научных результатов в области методологии управления организацией – это ... управления:

законы

принципы

функции

методы

2 Повышение эффективности менеджмента характеризует:

сокращение времени работы персонала

соотношение необходимого и фактического расхода ресурсов

увеличение количества реализованных товаров и услуг

степень достижения целей организации

3 Менеджмент – управление в условиях рыночной экономики означает:

ориентацию фирмы на спрос и потребности рынка

хозяйственную зависимость

использование устаревшей информационной базы

отсутствие ответственных за конечные результаты деятельности фирмы

4 Основу изучения дисциплины «Менеджмент» составляет управление:

идеологическое

государственное

социальное

хозяйственное

5 Социотехнические системы – это ...

люди, участвующие в процессе производства

оргтехника

станки с программным управлением

компьютерные системы, заменяющие определенное число работников

6 Деловая карьера – это:

поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности

изменение квалификационных возможностей и размеров вознаграждения

достижение известности, славы, обогащения

деятельность человека вне работы

**УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы**

### **Вопросы к зачету**

1. Особенности взаимодействия российских команд
2. Международные модели менеджмента
3. Эффективность взаимодействия с другими членами команды
4. Организация как объект менеджмента
5. Способы приобретения новых знаний и навыков
6. Структура управления организацией,
7. Роль командообразования в управлении
8. Понятие и проектирование структур управления
9. Формулирование роли в команде
10. Иерархические структуры управления
11. Органические структуры управления
12. Перспективные формы организаций
13. Планирование шагов для достижения заданного результата
14. Функции менеджмента в разрезе имеющихся ресурсов
15. Понятие и взаимосвязь функций менеджмента
16. Понятие и сущность планирования, проектирование проекта
17. Организация как функция менеджмента
18. Мотивация, основные теории мотивации
19. Понятие и этапы контроля
20. Разработка управленческих решений
21. Выстраивание траектории саморазвития на основе принципов образования
22. Сущность и классификация управленческих решений
23. Планирование перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей , этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности
24. Методы разработки управленческих решений
25. Оценка качества управленческих решений и этапов карьерного роста
26. Управление персоналом и социальным взаимодействием
27. Персонал как объект управления, стратегия сотрудничества
28. Подбор персонала в организацию, обучение персонала: методы и этапы, определение ролей в команде
29. Управление деловой карьерой, этапы карьеры, организация оплаты труда работников
30. Эффективность менеджмента
31. Сущность и составляющие эффективности менеджмента

32. Оценка эффективности менеджмента
33. Повышение эффективности менеджмента
34. Оценка траектории саморазвития на основе принципов образования в течении всей жизни

### ***Практические задания для зачета***

#### ***Задание 1***

Ситуационный подход, изучающий способность критически оценивать научные результаты, полученные отечественными исследователями в области методологии управления организацией.

Вспомните какой-либо эпизод из понравившейся вам книги, фильма или мультфильма. Кратко опишите его. Запишите происходящие в эпизоде события, которые можно было бы назвать признаками или симптомами складывающейся ситуации. Можно ли по этим признакам правильно понять ситуацию? Что необходимо для более точной идентификации ситуации?

#### ***Задание 2***

Процессный подход, изучающий способность критически оценивать научные результаты, полученные зарубежными исследователями в области методологии управления организаций.

Поставьте перед собой цель успешно сдать экзамен по какой-либо дисциплине. Представьте управление достижением этой цели в виде процесса, состоящего из четырех взаимосвязанных этапов. Запишите в диаграмме названия этих этапов. Запишите также, какие коммуникации (общение, информация и т.п.) потребуются вам для этого.

### ***Примерные тестовые задания для зачета***

1 Методы обучения персонала на рабочем месте:

производственный инструктаж  
наставничество  
смена рабочего места  
наблюдение

2 Методы профессионального обучения вне рабочего места предназначены для:

формирования имиджа  
повышения эффективности работы  
получения теоретических знаний  
обучения умению вести себя

3 Целью менеджмента организации является:

повышение эффективности и конкурентоспособности организации  
устойчивость на рынке  
долгосрочное планирование  
минимизация затрат на управление

4 Продуктом труда менеджера является:

информация  
решение  
полномочия  
власть

5 Трудовая адаптация – взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на ... включении работника в процесс производства.

6 Повышение квалификации кадров – обучение кадров в связи с ростом требований к профессии в целях усовершенствования:

знаний  
умений, навыков  
способов общения  
обучения персонала

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

**УК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы**

***Вопросы к зачету***

1. Роль самоменеджмента для управления современной организацией
2. планирование перспективных целей собственной деятельности
3. Перспективы развития деятельности и требований рынка труда
4. Анализ ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.)
5. Организация как система управления
6. Роль саморазвития в управлении
7. Общая характеристика систем управления
8. Планирование собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей
9. Внешняя среда организации,
10. Формирование интереса к учебе
11. Внутренняя среда организации
12. Способы приобретения новых знаний и навыков
13. Структура управления организацией,
14. Роль командообразования в управлении
15. Понятие и проектирование структур управления
16. Формулирование роли в команде
17. Иерархические структуры управления
18. Органические структуры управления
19. Перспективные формы организаций
20. Планирование шагов для достижения заданного результата
21. Функции менеджмента в разрезе имеющихся ресурсов
22. Понятие и взаимосвязь функций менеджмента
23. Понятие и сущность планирования, проектирование проекта
24. Организация как функция менеджмента
25. Мотивация, основные теории мотивации
26. Понятие и этапы контроля
27. Разработка управленческих решений
28. Выстраивание траектории саморазвития на основе принципов образования
29. Сущность и классификация управленческих решений
30. Планирование перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей , этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности
31. Методы разработки управленческих решений
32. Оценка качества управленческих решений и этапов карьерного роста
33. Управление персоналом и социальным взаимодействием
34. Оценка траектории саморазвития на основе принципов образования в течении всей жиз-

## ***Практические задания для зачета***

### ***Задание 1***

#### **Характеристика основных типов личности по Э. Кречмеру**

<b>Тип телосложения</b>	<b>Характеристика</b>	
	<b>Особенности внешнего вида</b>	<b>Характерные черты, присущие типам</b>
1. Астеник	В основном средний или высокий рост, хрупкое телосложение, плоская грудная клетка, узкие плечи, удлиненные худые конечности, вытянутое лицо, сильно развитые нервная система и головной мозг	<p>Замкнутый, склонный к размышлению, абстракциям, чувствителен, раним, с трудом приспосабливается к окружению.</p> <p><u>Разновидности:</u></p> <p>а) идеалисты-мечтатели, безвольные, тонко чувствующие люди;</p> <p>б) холодные властные натуры, эгоисты, черствые люди.</p> <p>Астеники часто колеблются между чувствительностью и холодностью</p>
2. Пикник	В основном средний или малый рост, выраженная жировая ткань, выпуклая грудная клетка, большой живот, круглая голова на короткой шее	<p>Общителен, откровенен, добродушен, реалистичен во взглядах.</p> <p><u>Разновидности:</u></p> <p>а) веселые болтуны, беспечные любители жизни, активные практики;</p> <p>б) спокойные юмористы;</p> <p>в) сентиментальные тихони</p>
3. Атлетик	Малый, средний или высокий рост, развитый крепкий скелет, выраженная мускулатура, пропорциональное крепкое телосложение, широкий плечевой пояс	<p>Отношения с окружающим миром зависят от <u>разновидностей</u>:</p> <p>а) агрессивный, энергичный, уверенный в себе, впечатлительный;</p> <p>б) сдержанный; мимика и жесты маловыразительны; невысокая гибкость мышления</p>

1. Изучите представленную в таблице характеристику основных типов личности по Э. Кречмеру. Определите к какому типу личности в относитесь.
2. На основании этого определения напишите характеристику о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения работы в современной организации.

### ***Задание 2***

Ведомость оценки личностных деловых качеств менеджера

	<b>Качества менеджера ФИО</b>							
	<b>1. Деловые</b>	<b>2. Способности</b>	<b>3. Культурный уровень</b>	<b>4. Характер</b>	<b>5. Темперамент</b>	<b>6. Направленность интересов</b>	<b>7. Возрастной ценз</b>	<b>8. Здоровье</b>
Реальные баллы	(от 1 до 5)	:	:	:	:	:	:	:
Желаемые баллы								

1 Заполните ведомость оценки личностных деловых качеств менеджера по пятибалльной шкале. Проанализируйте результат.

2 Теперь заполните желаемые качества так же по пятибалльной шкале. Составьте план по достижению желаемых результатов с указанием сроков их реализации.

#### ***Примерные тестовые задания для зачета***

- 1 Что обязательно включается в схему эффективного распоряжения бюджетом времени:  
постановка цели  
планирование  
установка приоритета  
работа с информацией  
оглашение результатов

2 Среди основных методов управления временными ресурсом выберете те, которые напрямую подразумевают установление приоритетов задач:

- система управления временем Б. Франклина;
- матрица приоритетов Д. Эйзенхауэра;
- временной принцип В. Парето;
- система «АБВ-анализа»;
- метод «Альпы».

3 Критерии оценки приоритетов, предложенные Д. Эйзенхауэром:

- срочность
- сложность
- количество затрачиваемого времени
- важность

4 Выберите названия метода эффективного управления временем, основная идея которого — «внутри данной группы или множества отдельные малые части обнаруживают намного большую значимость, чем это соответствует их относительному удельному весу в группе»:

- метод управления временем В. Парето
- «Правило 80/20»
- «Принцип наименьших усилий»
- «Золотые пропорции планирования времени»
- «Картотечность»

5 Одной из закономерностей какого метода является: «важнейшие задачи составляют примерно 15% от общего количества дел руководителя, а вклад этих задач для достижения цели составляет около 65%»:

- матрица приоритетов Д. Эйзенхауэра;
- временной принцип В. Парето;
- система «АБВ-анализа»;
- метод «Альпы».

6 Выберите факторы, оказывающие основное влияние на эффективность использования рабочего времени

- режим работы
- техническая эстетика
- количество работников в организации
- самочувствие, работоспособность
- эргономика труда

**УК-6.2 Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда**

#### **Вопросы к зачету**

1. Планирование перспективных целей собственной деятельности
2. Перспективы развития деятельности и требований рынка труда
3. Понятие и сущность карьеры
4. Этапы карьерного роста
5. Анализ ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.)
6. Организация как система управления

7. Роль саморазвития в управлении
8. Общая характеристика систем управления
9. Планирование собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей
10. Внешняя среда организации,
11. Формирование интереса к учебе
12. Внутренняя среда организации
13. Способы приобретения новых знаний и навыков
14. Структура управления организацией,
15. Разработка управленческих решений
16. Выстраивание траектории саморазвития на основе принципов образования
17. Сущность и классификация управленческих решений
18. Планирование перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности
19. Методы разработки управленческих решений
20. Оценка качества управленческих решений и этапов карьерного роста
21. Управление персоналом и социальным взаимодействием
22. Оценка траектории саморазвития на основе принципов образования в течении всей жизни

### ***Практические задания для зачета***

#### ***Задание 1***

1. На примере конкретных вариантов карьерного роста двух реально действующих менеджеров Второго Московского часового завода (рисунок 1 и рисунок2) сравните и проанализируйте последовательность и перспективы их должностного продвижения.
2. Ответьте на предложенные ниже вопросы.



Рисунок 1. Карьера менеджера: вариант А



Рисунок 2. Карьера менеджера: вариант Б

## **Вопросы.**

1. Какой из представленных вариантов оценивается в коллективе завода как «блестящая карьера»?
2. Какой из вариантов карьеры потребовал более длительного образования и профессиональной подготовки?
3. В каком из вариантов продвижение на вышестоящие должности более естественно и обоснованно?
4. На реализацию какого из вариантов карьеры потребовалось больше времени?
5. Какой из вариантов перспективнее с точки зрения продвижения на должность директора завода?

## ***Задание 2***

Составьте план перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда Краснодарского края.

## ***Примерные тестовые задания для зачета***

- 1 Продолжите определение самоменеджмента — это управление базовыми ресурсами личности, такими как:  
материальные, финансовые, информационные ресурсы  
время, активность, платежеспособность, образованность  
время, деньги, здоровье  
дом, семья, работа

- 2 Основная цель самоменеджмента состоит в том, чтобы (выберите правильные ответы):  
максимально использовать собственные возможности;  
увеличить свои доходы;  
сознательно управлять течением своей жизни (самоопределяться);  
преодолевать внешние обстоятельства как на работе, так и в личной жизни;  
улаживать конфликты в личной и общественной жизни.

- 3 Самоменеджмент направлен на четыре важнейших объекта управления, среди них:  
время  
активность  
платежеспособность  
образованность (интеллектуальные способности личности)

4. В развитии науки самоменеджмента выделяют следующие этапы:  
этап проб и ошибок  
этап разделения ответственности  
этап выделения областей знаний в науке самоменеджмента  
этап делегирования полномочий;  
этап систематизации знаний в технике личной работы.

- 5 Самоменеджмент представляет собой последовательное и целенаправленное выполнение определенных функций, среди них планирование своей деятельности, принятие решений по предстоящим делам, контроль итогов и корректировка целей, информация и коммуникация. Что пропущено?  
делегирование полномочий  
построение организационной структуры  
самомотивация  
реализация и организация личного трудового процесса  
прогнозирование показателей работы

**УК-6.3 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда**

**Вопросы к зачету**

1. Планирование перспективных целей собственной деятельности
2. Перспективы развития деятельности и требований рынка труда
3. Понятие и сущность карьеры
4. Этапы карьерного роста
5. Анализ ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.)
6. Организация как система управления
7. Роль саморазвития в управлении
8. Общая характеристика систем управления
9. Планирование собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей
10. Внешняя среда организации,
11. Формирование интереса к учебе
12. Внутренняя среда организации
13. Способы приобретения новых знаний и навыков
14. Структура управления организацией,
15. Разработка управленческих решений
16. Выстраивание траектории саморазвития на основе принципов образования
17. Сущность и классификация управленческих решений
18. Планирование перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей , этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности
19. Методы разработки управленческих решений
20. Оценка качества управленческих решений и этапов карьерного роста
21. Управление персоналом и социальным взаимодействием
22. Оценка траектории саморазвития на основе принципов образования в течении всей жизни

**Практические задания для зачета**

**Задание 1**

1. Проанализируйте резюме, поданное на вакансию финансового менеджера.
2. Дайте рекомендации по совершенствованию представленного резюме.

**Резюме**

АЛЕКСЕЕВ СЕРГЕЙ ВЯЧЕСЛАВОВИЧ

ЦЕЛЬ Получение работы в должности финансового директора, заместителя директора, финансового менеджера

ОПЫТ РАБОТЫ 2007–2008 – ООО «Солнышко», Ростов-на-Дону Заместитель генерального директора: • ценообразование, контроль поставок, • организация работы офиса; 2006–2007 – ООО «Доктор-Ф», Ростов-на-Дону Финансовый директор: • управление денежными потоками, • АФХД, планирование; 2004–2006 – ТОО «Тор-М», Ростов-на-Дону Коммерческий директор: • организация и осуществление поставок и продаж ОБРАЗОВАНИЕ 2007–2008 – РЭА им. Плеханова, Москва Программа подготовки управленческих кадров для отраслей народного хозяйства РФ Специальность: финансовый менеджмент 1997–2002 – Государственный аграрный университет, Ростов-на-Дону Факультет: бухгалтерский учет и аудит Специальность: экономист 1989–1995 – Государственная медицинская академия, Ростов-на-Дону Факультет: лечебный Специальность: врач

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СВЕДЕНИЯ Работаю на персональном компьютере, владею разговорным английским, основами GAAP. Имею водительское удостоверение категории А, В, С.

P.S. Энергичен, коммуникабелен, настойчив в достижении требуемых результатов.

ТЕЛЕФОН: 8-927-755-98-87 К

### **Задание 2**

1. Составьте свое резюме на должность к которой вы стремитесь. Проанализируйте его.
2. Напишите рекомендации по его совершенствованию.

#### ***Примерные тестовые задания для зачета***

1. Профессиональная карьера - это:

стремление к достижению цели той степени сложности, на которую человек считает себя способным

быстрое достижение известности, успехов в служебной или какой либо другой деятельности, материальной выгоды, благополучия

высший уровень профессиональной пригодности

активное достижение человека успехов в профессиональной деятельности

2. Назовите социально-экономические факторы, влияющие на профессиональную карьеру:

спрос и предложение на рынке труда, конъюнктура, уровень оплаты труда

отрасль, продукция, территориальное расположение

рентабельность, масштабы предприятия, производственные функции

профессиональное самоопределение, уровень притязаний, призвание, пол, возраст, образование, стаж работы

3. Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу называется –

рынок

бизнес

труд

рынок труда

4. Способы поиска работы включают:

с помощью частных служб

через знакомых

с помощью государственной службы трудоустройства

все ответы верны

5. Место человека в экономических отношениях в первую очередь характеризует:

его роль в процессе труда

его положение в отношениях собственности

его участие в бизнесе

все ответы верны

6. Человек , работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или нескольких лиц, называется:

государство

работодатель

наемный работник

бизнесмен

7. Определите вид карьеры, предполагающий профессиональный рост движения по разрядам тарифной сетки:

властная

квалификационная

статусная

монетарная

8. Когда работник все стадии своего профессионального развития последовательно проходит в стенах одной организации - это карьера:  
внутриорганизационная  
специализированная  
горизонтальная  
скрытая

**УК-6.4 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата**

**Вопросы к зачету**

1. Методы планирования времени
2. Принцип Парето, принцип Эйзенхауэра, анализ АВС
3. Планирование перспективных целей собственной деятельности
4. Перспективы развития деятельности и требований рынка труда
5. Анализ ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.)
6. Организация как система управления
7. Роль саморазвития в управлении
8. Общая характеристика систем управления
9. Планирование собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей
10. Внешняя среда организации,
11. Формирование интереса к учебе
12. Внутренняя среда организации
13. Способы приобретения новых знаний и навыков
14. Структура управления организацией,
15. Роль командообразования в управлении
16. Понятие и проектирование структур управления
17. Формулирование роли в команде
18. Иерархические структуры управления
19. Органические структуры управления
20. Разработка управленческих решений
21. Выстраивание траектории саморазвития на основе принципов образования
22. Сущность и классификация управленческих решений
23. Планирование перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности
24. Методы разработки управленческих решений
25. Оценка качества управленческих решений и этапов карьерного роста
26. Управление персоналом и социальным взаимодействием
27. Оценка траектории саморазвития на основе принципов образования в течении всей жизни

**Практические задания для зачета**

**Задание 1**

Ответьте тезисно на следующие вопросы, проанализируйте свои ответы.

1. Какова сущность процесса управления персональным развитием
2. Управление какими ресурсами включает персональное развитие?
3. Какова для Вас главная цель персонального развития?
4. Какие этапы можно выделить в развитии науки персонального менеджмента?

**Задание 2**

1. Подумайте, какие внутренние причины могут помешать Вам использовать методы персонального менеджмента и управления временем на практике.
2. Оцените Ваше отношение к управлению временем, обоснуйте Ваши убеждения.

### ***Примерные тестовые задания для зачета***

1 Среди основных методов управления временным ресурсом выберете те, которые напрямую подразумевают установление приоритетов задач:

система управления временем Б. Франклина

матрица приоритетов Д. Эйзенхауэра

временной принцип В. Парето

система «АБВ-анализа»

метод «Альпы»

2 Критерии оценки приоритетов, предложенные Д. Эйзенхауэром:

срочность

сложность

количество затрачиваемого времени

важность

3 Выберите названия метода эффективного управления временем, основная идея которого — «внутри данной группы или множества отдельные малые части обнаруживают намного большую значимость, чем это соответствует их относительному удельному весу в группе»:

метод управления временем В. Парето

«Правило 80/20»

«Принцип наименьших усилий»

«Золотые пропорции планирования времени»

«Картотечность»

4 Одной из закономерностей какого метода является: «важнейшие задачи составляют примерно 15% от общего количества дел руководителя, а вклад этих задач для достижения цели составляет около 65%»:

матрица приоритетов Д. Эйзенхауэра;

временной принцип В. Парето;

система «АБВ-анализа»;

метод «Альпы».

### ***УК-6.5 Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков***

#### ***Вопросы к зачету***

1. Анализ возможностей для приобретения новых знаний и навыков
2. Планирование перспективных целей собственной деятельности
3. Перспективы развития деятельности и требований рынка труда
4. Понятие и сущность карьеры
5. Этапы карьерного роста
6. Анализ ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.)
7. Организация как система управления

8. Роль саморазвития в управлении
9. Общая характеристика систем управления
10. Планирование собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей
11. Формирование интереса к учебе
12. Внутренняя среда организации
13. Способы приобретения новых знаний и навыков
14. Структура управления организацией,
15. Разработка управленческих решений
16. Выстраивание траектории саморазвития на основе принципов образования
17. Сущность и классификация управленческих решений
18. Планирование перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности
19. Методы разработки управленческих решений
20. Оценка качества управленческих решений и этапов карьерного роста
21. Управление персоналом и социальным взаимодействием
22. Оценка траектории саморазвития на основе принципов образования в течении всей жизни

### ***Практические задания для зачета***

#### ***Задание 1***

Система управления временем Бенджамина Франклина основана на базовых принципах классической системы управления временем, которые предусматривают, что любая глобальная задача, стоящая перед человеком, делится на подзадачи, а те в свою очередь – на еще более мелкие подзадачи. Визуально данный процесс можно представить в виде многоступенчатой пирамиды, а применение системы – как процесс поэтапного возведения этой пирамиды.



Рисунок – Система Б. Франклина

Запишите видение будущего своего состояния и составьте цели, которые его обеспечат, используя систему Б. Франклина.

#### ***Задание 2***

Составление плана и эффективное ведение ежедневника.

1. Разработайте индивидуальную форму записей запланированных дел на: день, неделю, месяц, год.
2. Создайте удобный для себя дневник времени на год (еженедельник).

### ***Примерные тестовые задания для зачета***

1 Продолжите определение самоменеджмента — это управление базовыми ресурсами личности, такими как:

материальные, финансовые, информационные ресурсы  
время, активность, платежеспособность, образованность  
время, деньги, здоровье  
дом, семья, работа

2 Основная цель самоменеджмента состоит в том, чтобы (выберите правильные ответы):

максимально использовать собственные возможности;  
увеличить свои доходы;  
сознательно управлять течением своей жизни (самоопределяться);  
преодолевать внешние обстоятельства как на работе, так и в личной жизни;  
уляживать конфликты в личной и общественной жизни.

3 Самоменеджмент направлен на четыре важнейших объекта управления, среди них:

время  
активность  
платежеспособность  
образованность (интеллектуальные способности личности)

креативность

4. В развитии науки самоменеджмента выделяют следующие этапы:

этап проб и ошибок  
этап разделения ответственности  
этап выделения областей знаний в науке самоменеджмента  
этап делегирования полномочий;  
этап систематизации знаний в технике личной работы.

5 Самоменеджмент представляет собой последовательное и целенаправленное выполнение определенных функций, среди них планирование своей деятельности, принятие решений по предстоящим делам, контроль итогов и корректировка целей, информация и коммуникация. Что пропущено?

делегирование полномочий  
построение организационной структуры  
самомотивация  
реализация и организация личного трудового процесса  
прогнозирование показателей работы

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

### **Доклад.**

Доклад – это письменное или устное сообщение, на основе совокупности ранее опубликованных исследовательских, научных работ или разработок, по соответствующей отрасли научных знаний, имеющих большое значение для теории науки и практического применения, представляет собой обобщенное изложение результатов проведенных исследований, экспериментов и разработок, известных широкому кругу специалистов в отрасли научных знаний. Сопровождается презентацией материала.

Цель подготовки доклада:

- сформировать научно-исследовательские навыки и умения у обучающегося;
- способствовать овладению методами научного познания;
- освоить навыки публичного выступления;

– научиться критически мыслить.

Текст доклада должен содержать аргументированное изложение определенной темы.

Доклад должен быть структурирован и включать введение, основную часть, заключение.

#### **Критерии оценки знаний обучающихся при выступлении с докладом**

Показатель	Градация	Баллы
Соответствие доклада заявленной теме, цели и задачам проекта	соответствует полностью есть несоответствия (отступления) в основном не соответствует	2 1 0
Структурированность (организация) доклада, которая обеспечивает понимание его содержания	структурировано, обеспечивает структурировано, не обеспечивает не структурировано, не обеспечивает	2 1 0
Культура выступления – чтение с листа или рассказ, обращённый к аудитории	рассказ без обращения к тексту рассказ с обращением тексту чтение с листа	2 1 0
Доступность доклада о содержании проекта, его целях, задачах, методах и результатах	доступно без уточняющих вопросов доступно с уточняющими вопросами недоступно с уточняющими вопросами	2 1 0
Целесообразность, инструментальность наглядности, уровень её использования	целесообразна целесообразность сомнительна не целесообразна	2 1 0
Соблюдение временного регламента доклада (не более 7 минут)	соблюден (не превышен) превышение без замечания превышение с замечанием	2 1 0
Чёткость и полнота ответов на дополнительные вопросы по существу доклада	все ответы чёткие, полные некоторые ответы нечёткие все ответы нечёткие/неполные	2 1 0
Владение специальной терминологией по теме проекта, использованной в докладе	владеет свободно иногда был неточен, ошибался не владеет	2 1 0
Культура дискуссии – умение понять собеседника и аргументировано ответить на его вопросы	ответил на все вопросы ответил на большую часть вопросов не ответил на большую часть вопросов	2 1 0

#### **Шкала оценки знаний обучающихся при выступлении с докладом:**

Оценка «отлично» – 15-18 баллов.

Оценка «хорошо» – 13-14 баллов.

Оценка «удовлетворительно» – 9-12 баллов.

Оценка «неудовлетворительно» – 0-8 баллов.

#### **Творческое задание.**

В ходе изучения дисциплины «Совершенствование системы государственного и муниципального управления» обучающиеся обязаны выполнить индивидуальное задание. Цель выполнения задания заключается в выработке конкретных практических умений и навыков в разработке направлений совершенствование отдельных элементов системы государственного и муниципального управления.

Выполнение задания решает следующие задачи:

- помочь обучающимся осмыслить государственное и муниципальное управление как систему;

- рассмотреть содержание и особенности организации процесса государственного и муниципального управления, основные направления их совершенствования;
- сформировать у обучающихся знание процесса формирование и реализации государственной политики, разработки, принятия и осуществления государственных решений, механизмов ее совершенствования;
- вооружить обучающихся пониманием специфики государственного и муниципального управления в России в сравнении с другими странами
- овладеть навыками формирования государственной политики на современном этапе и совершенствования системы государственного и муниципального управления;
- овладеть навыками формирования механизмов реформации местного самоуправления в Российской Федерации.

Выполнение творческого задания предполагает представление результатов исследования группе; участие в групповом обсуждении собственных результатов исследования и других обучающихся (методом взаимного рецензирования).

Для каждого докладчика назначается оппонент, который должен предварительно изучить подготовленный текст исследования обучающегося, и выступить противоположной точки зрения. Под творческими заданиями понимаются такие учебные задания, которые требуют от обучающихся не простого воспроизведения информации, а творчества, поскольку задания содержат больший или меньший элемент неизвестности и могут иметь дискуссионный характер, несколько точек зрения и подходов к решению.

Творческое задание практическое и близкое к жизни придает смысл обучению, мотивирует обучающихся. Неизвестность ответа и возможность найти свое собственное «правильное» решение, основанное на своем персональном опыте и опыте своего коллеги, друга, позволяют создать фундамент для сотрудничества, сообучения, общения всех участников образовательного процесса, включая педагога. Творческое задание отвечает следующим критериям:

- не имеет однозначного и однозначного ответа или решения;
- является практическим и полезным для обучающихся;
- связано с жизнью обучающихся;
- вызывает интерес у обучающихся;
- максимально служит целям обучения.

**Этапы выполнения индивидуального творческого задания:**

1. Обучающийся сообщает о теме, объекте, предмете и рабочей гипотезе будущего диссертационного исследования. Вместе с педагогом-предметником формируют индивидуальное задание, в которой необходимо отразить инструментарий и объект. Индивидуальное задание обучающийся должен согласовывать с научным руководителем.

2. Обучающийся изучает научную литературу, осуществляет стратегическую оценку объекта исследования, получает консультации от педагога-предметника и научного руководителя.

3. Обучающийся представляет результаты исследования (в виде презентации, статьи, научной работы и т. п.) и защищает их перед группой и оппонентом. Оппонент выдвигает противоположную точку зрения, а докладчик в споре с ним аргументирует свою.

**Критерии оценивания творческого задания:**

**Оценка «отлично» ставится при условии:**

- работа выполнялась самостоятельно;
- материал подобран в достаточном количестве с использованием разных источников;
- работа оформлена с соблюдением всех требований для оформления проектов;
- защита творческой работы проведена на высоком и доступном уровне.

**Оценка «хорошо» ставится при условии:**

- работа выполнялась самостоятельно;
- материал подобран в достаточном количестве с использованием разных источников;
- работа оформлена с незначительными отклонениями от требований для оформления проектов;
- защита творческой работы проведена хорошо.

**Оценка «удовлетворительно» ставится при условии:**

- работа выполнялась с помощью преподавателя;

- материал подобран в достаточном количестве;
- работа оформлена с отклонениями от требований для оформления проектов;
- защита творческой работы проведена удовлетворительно.

**Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии:**

- работа не выполнена;
- материал в достаточном количестве не подобран;
- работа оформлена с отклонениями от требований для оформления проектов;
- защита творческой работы не проведена.

**Эссе.**

Эссе (франц. *essai* — попытка, проба, очерк, от лат. *exagium* — взвешивание), прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо и может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный характер.

**Признаки эссе:**

- наличие конкретной темы или вопроса. Произведение, посвященное анализу широкого круга проблем, по определению не может быть выполнено в жанре эссе.
- эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.
- как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо, такое произведение может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный или чисто беллетристический характер.
- в содержании эссе оцениваются в первую очередь личность автора - его мировоззрение, мысли и чувства.

Эссе — это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Писать эссе полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Эссе должно содержать четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и использованием изучаемых моделей, подробный разбор предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

**Структура эссе.**

**Титульный лист.**

Введение — суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически. При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

Основная часть — теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации.

тации; именно здесь необходимо обосновать предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий: Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость. В процессе построения эссе необходимо помнить, что один параграф должен содержать только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное графическим и иллюстративным материалом. Следовательно, наполняя содержанием разделы аргументацией (соответствующей подзаголовкам), необходимо в пределах параграфа ограничить себя рассмотрением одной главной мысли.

4. Заключение — обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д.

**Критериями оценки эссе** являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, степень раскрытия разных точек зрения на исследуемую проблему и качество формулирования собственного мнения соблюдения требований к оформлению.

**Оценка «отлично»** ставится, если выполнены все требования к написанию и защите эссе: 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, выступление докладчика было логически выверенным, речь — ясной, ответы на вопросы — уверенными и обоснованными.

**Оценка «хорошо»** — основные требования к эссе выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём эссе; имеются упущения в оформлении, не четкости при ответах на вопросы.

**Оценка «удовлетворительно»** — имеются существенные отступления от требований к эссе. В частности: тема освещена не полностью; допущены фактические ошибки в содержании; речь докладчика не структурирована, допускались неточности при ответах на вопросы.

**Оценка «неудовлетворительно»** — тема эссе не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или речь докладчика логически не выдержана, отсутствует новизна исследования, докладчик испытывает затруднения при ответах на вопросы.

### **Тест.**

Тест — это инструмент оценивания уровня знаний, умений и навыков студентов, состоящий из системы тестовых заданий, стандартизованной процедуры проведения, обработки и анализа результатов.

### **Критерии оценки знаний обучаемых при проведении тестирования.**

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

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

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа студента не менее 51 %.

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

### **Зачет.**

#### **Критерии оценки знаний обучающихся на зачете**

«**Зачтено**» студент получает при ответе на оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно». «**Не зачтено**» студент получает при неудовлетворительном ответе.

**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 выполняяющему 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. Менеджмент: Учебник / Виханский О.С., Наумов А.И., - 6-е изд., перераб. и доп - М.:Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 656 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/988768>

2. Маслова Е.Л. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Маслова Е.Л.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2018.— 333 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85255.html>

3. Менеджмент: учебник/ О. С. Гапонова, Л.С.Данилова, Ю.Ю. Чилипенок. - М. : РИОР : ИНФРА-М, 2019. - 480 с. - (Высшее образование). - DOI: <https://doi.org/10.29039/01819-4> - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1032618>

### **Дополнительная учебная литература**

1. Сергеев, И. В. Основы управления организацией : практикум / И. В. Сергеев. — Москва : Российская таможенная академия, 2018. — 96 с. — ISBN 978-5-9590-1064-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93204.html> 2. Менеджмент: Учебник / Вырупаева Т.В., Драганчук Л.С., Егошина О.Л. - Краснояр.:СФУ, 2016. - 380 с.: ISBN 978-5-7638-3434-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/978596>

3. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник для вузов. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 511 с. — (Серия «Золотой фонд российских учебников».) - ISBN 978-5-238-01095-3. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028530>

4. Менеджмент: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Экономика и управление» / под ред. М.М. Максимцова, М.А. Комарова. — 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 343 с. - ISBN 978-5-238-02247-5. - Режим доступа: <http://znanius.com/catalog/product/1028774>

## **9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» Перечень ЭБС**

<b>№</b>	<b>Наименование</b>	<b>Тематика</b>
1	Znanius.com	Универсальная
2	IPRbook	Универсальная
3	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная

### **Перечень интернет сайтов:**

- Портал Президента РФ. Электронный ресурс. Режим доступа:<http://www.kremlin.ru>
- Официальный сайт «Росстата». Электронный ресурс. Режим доступа:  
<http://www.gks.ru>
- Официальный сайт Банка России. Электронный ресурс. Режим доступа:  
<http://www.cbr.ru>
- Официальный сайт Журнала «Проблемы теории и практики управления»  
<http://www.uptp.ru>

## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

1 Менеджмент : метод. указания для контрольной работы / сост. О. П. Шевченко. – Краснодар : КубГАУ, 2020. – 15 с. [https://edu.kubsau.ru/file.php/119/MU\\_Menedzhment\\_PT\\_kr.pdf](https://edu.kubsau.ru/file.php/119/MU_Menedzhment_PT_kr.pdf)

2 Менеджмент : метод. указания для семинарских занятий и самостоятельной работы / сост. О. П. Шевченко. – Краснодар : КубГАУ, 2020. – 45 с. [https://edu.kubsau.ru/file.php/119/MU\\_Menedzhment\\_PT\\_seminarskie.pdf](https://edu.kubsau.ru/file.php/119/MU_Menedzhment_PT_seminarskie.pdf)

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

### **Перечень лицензионного ПО**

<b>№</b>	<b>Наименование</b>	<b>Краткое описание</b>
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**

<b>№</b>	<b>Наименование</b>	<b>Тематика</b>
1	Научная электронная библиотека eLibrary	Универсальная
2	КонсультантПлюс	Правовая
3	Гарант	Правовая

## **12 Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине**

Входная группа в главный учебный корпус и корпус зоинженерного факультета 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. Корпуса оснащены противопожарной звуковой и визуальной сигнализацией.

#### Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

№ п/ п	Наименование учеб- ных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, преду- смотренных учебным планом образователь- ной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе по- мещения для самостоя- тельной работы, с указани- ем перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программ- ного обеспечения	Адрес (местоположение) по- мещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации об- разовательной про- граммы в сетевой форме дополнительно указы- вается наименование организации, скоторой заключен договор)
1	2	3	4
	Менеджмент	<p>Помещение №221 ГУК, площадь — 101м<sup>2</sup>; посадочных мест — 95; учебная аудитория для проведения занятий лекци- онного типа, занятий семи- нарского типа, для самостоятельной ра- боты, курсового про- ектирования (выполнения курсовых ра- бот), групповых и индиви- дуальных консультаций, те- кущего контроля проме- жуточной аттестации, в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ специализированная ме- бель (учебная доска, учеб- ная мебель), в т.ч для обучаю- щихся синвалид- ностью и ОВЗ; технические средства обу- чения, наборы демонстра- ционного оборудования и учебно- наглядных пособий (ноут- бук, проектор, экран), в т.ч для обучаю- щихся синвалидностью и ОВЗ; программное обеспечение: Windows, Office.</p>	350044 Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

		<p>Помещение №114 ЗОО, площадь — 43м<sup>2</sup>; посадочных мест — 25; учебная аудитория для проведения занятий семи- нарского типа, для самостоятельной ра- боты, курсового про- ектирования (выполнения курсовых ра- бот), групповых и индиви- дуальных консультаций, те- кущего контроля и проме- жуточной аттестации, в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ специализированная ме- бель (учебная доска, учеб- ная мебель), в том числе для обучаю- щихся синвалидно- стью и ОВЗ</p>	
--	--	--	--

### **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"> <li>– устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</li> <li>– с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если</li> </ul>

	<p>позволяет острота зрения - графические работы и др.;</p> <p>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.</p>
<i>С нарушением слуха</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;</li> </ul> <p>– с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.;</p> <p>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.</p>
<i>С нарушением опорно-двигательного аппарата</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.;</li> <li>- устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</li> <li>- 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.</li> </ul>

#### **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, прочитать 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 плоскопечатную информацию в аудиальную или тактильную форму;
- возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учётом индивидуальных особенностей и состояния здоровья студента;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в мультимедийных презентациях;
- использование инструментов «лупа», «прожектор» при работе с интерактивной доской;
- озвучивание визуальной информации, представленной обучающимся в ходе занятий;
- обеспечение раздаточным материалом, дублирующим информацию, выводимую на экран;
- наличие подписей и описания у всех используемых в процессе обучения рисунков и иных графических объектов, что даёт возможность перевести письменный текст в аудиальный,
- обеспечение особого речевого режима преподавания: лекции читаются громко, разборчиво, отчётливо, с паузами между смысловыми блоками информации, обеспечивается интонирование, повторение, акцентирование, профилактика рассеивания внимания;
- минимизация внешнего шума и обеспечение спокойной аудиальной обстановки;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, на ноутбуке, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания и др.) на практических и лабораторных занятиях;
- минимизирование заданий, требующих активного использования зрительной памяти и зрительного внимания;
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы.

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

- возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование и позволяющее компенсировать двигательное нарушение (коляски, ходунки, трости и др.);
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;
- опора на определенные и точные понятия;
- использование для иллюстрации конкретных примеров;
- применение вопросов для мониторинга понимания;
- разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;
- увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания в 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 взаимообратный 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).

ний, 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 верbalный 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.