

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

**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**УТВЕРЖДАЮ**

Декан экономического  
факультета

профессор **К. Э. Тюпаков**  
23 мая 2022 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)

**Специальность**

**38.05.01 Экономическая безопасность**

**Специализация**

**«Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»**

**Уровень высшего образования**  
**специалитет**

**Форма обучения**  
**очная и заочная**

**Краснодар**  
**2022**

Рабочая программа дисциплины «Менеджмент» разработана на основе федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – специалитет по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 апреля 2021 г. № 293

Автор:  
канд. экон. наук, доцент



И. И. Саенко

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры управления и маркетинга от 18.04.2022 г., протокол № 11.

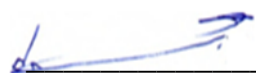
Заведующий кафедрой  
д-р экон. наук,  
профессор



А. В. Толмачев

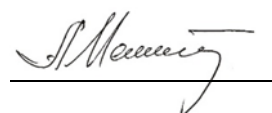
Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии экономического факультета, протокол от 18.04.2022 г. № 11

Председатель  
методической комиссии  
д-р экон. наук, профессор



А. В. Толмачев

Руководитель  
основной профессиональной  
образовательной программы  
д-р экон. наук, профессор



А. Б. Мельников

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

**Целью** освоения 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 организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

— формирование умений реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы её совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни;

— выработка навыков разработки и принятия экономически и финансово обоснованных организационно-управленческих решений, планирования и организации профессиональной деятельности, контроля и учета ее результатов.

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

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

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы её совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.

ОПК-4. Способен разрабатывать и принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения, планировать и организовывать профессиональную деятельность, осуществлять контроль и учет ее результатов.

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

«Менеджмент» является дисциплиной обязательной части ОПОП ВО подготовки обучающихся по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности».

#### 4 Объем дисциплины (108 часов, 3 зачетных единицы)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
<b>Контактная работа</b>	<b>51</b>	<b>13</b>
в том числе:		
— аудиторная по видам учебных занятий	50	12
— лекции	20	4
— практические	30	8
— внеаудиторная	1	1
— зачет	1	1
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>57</b>	<b>95</b>
в том числе:		
— прочие виды самостоятельной работы	57	95
<b>Итого по дисциплине</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
в том числе в форме практической подготовки	-	-

#### 5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемой дисциплины обучающиеся сдают зачет.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре по учебному плану очной формы обучения, на 2 курсе в 3 семестре по учебному плану заочной формы обучения.

#### Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
1	<b>Общая характеристика менеджмента</b> Понятие менеджмента и его роли в общественном развитии. Методы управления. Организация как объект управления. Понятие об уровнях управления. Функции и роли руководителя.	УК-3	3	2	2	5
2	<b>Развитие теории и практики менеджмента</b> Предпосылки возникновения научных теорий в управлении. Школа научного управления. Административная (классическая) школа менедж-	УК-3	3	2	4	5

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
	мента. Школа человеческих отношений. Школа науки управления. Системный подход к управлению. Ситуационный подход к управлению. Новейшие исторические тенденции. Развитие управленческой мысли в отечественной науке. Американская модель менеджмента. Особенности японской модели менеджмента. Особенности западноевропейской модели менеджмента.					
3	<b>Постановка целей и планирование в организации</b> 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. Традиционные подходы к планированию. Современные подходы к планированию.	УК-6	3	2	2	5
4	<b>Проектное управление.</b> Сущность проекта, ресурсы проекта, ограничения проекта, правовая регламентация проекта. Виды проектов. Качественные и количественные характеристики проекта. Цели и задачи проекта. Определение результатов решения проектных задач. Проектирование решения конкретной задачи исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений. Представление результатов решения конкретной задачи проекта.	УК-3, УК-6, ОПК-4	3	2	4	5
5	<b>Организация как функция управления</b> Суть и содержание функции организации. Делегирование, полномочия, ответственность. Факторы проектирования организации: внешняя среда, технология работы, стратегический выбор. Элементы проектирования организации: разделение труда и специализация; департаментизация и кооперация; связи в организации и координация; масштаб управляемости и контроля; иерархия в организации и ее звенность; централизация и децентрализация; дифференциация и	УК-3	3	2	2	5

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоя- тельную работу сту- дентов и трудоемкость (в часах)		
				Лек- ции	Прак- тиче- ские заня- тия	Са- мо- стоя- тель- ная рабо- та
	интеграция. Типы организационных структур. Последовательность этапов разработки организационных структур.					
6	<b>Мотивация деятельности. Контроль</b> Понятие мотивации. Потребности, мотивы, стимулы, вознаграждения. Модель мотивации. Виды позитивной и негативной мотивации. Содержательные теории мотивации. Мотивация и компенсация. Факторы эффективности мотивации. Контроль, его место и значение в ряду функций управления. Виды, формы и стадии контроля. Этапы процесса контроля.	УК-3	3	2	2	6
7	<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-3, УК-6	3	2	4	6
8	<b>Групповая динамика и руководство. Власть и влияние</b> Определение группы и команды. Формальные и неформальные группы в организации. Групповая социометрия. Этапы формирования группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы. Коммуникации в группах. Типы рабочих команд. Распространение командной работы. Преимущества и недостатки работы в командах. Управление конфликтами в командах. Формы власти и влияния. Влияние путем убеждения. Делегирование полномочий как способ укрепления власти. Стратегии приобретения и удержания власти.	УК-3	3	2	4	6
9	<b>Лидерство: стиль, ситуация и эффективность</b> Природа, определение и содержание понятия лидерства. Лидерство и управление. Теории лидерских качеств. Концепции лидерского поведения: три стиля руководства. Концепция вознаграждения	УК-3	3	2	4	6

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоя- тельную работу сту- дентов и трудоемкость (в часах)		
				Лек- ции	Прак- тиче- ские заня- тия	Са- мо- стоя- тель- ная рабо- та
	и наказания. Заменители лидерства. Ситуационные модели лидерства.					
10	<b>Самоменеджмент и эффективность управления</b> Понятие самоменеджмента. Формулирование жизненных целей и планирование карьеры, принципы саморекламы, адаптации в новом коллективе и закрепления успеха. Управление временем и информацией. Правила личной организованности и самодисциплины. Планирование рабочего дня, рациональная организация работы. Методики тренировки памяти, интеллекта и навыков делового общения, способы управление стрессом.	УК-3, УК-6	3	2	2	8
	<b>Итого</b>			<b>20</b>	<b>30</b>	<b>57</b>

### Содержание и структура дисциплины по заочной форме обучения

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоя- тельную работу сту- дентов и трудоемкость (в часах)		
				Лек- ции	Прак- тиче- ские заня- тия	Са- мо- стоя- тель- ная рабо- та
1	<b>Общая характеристика менеджмента</b> Понятие менеджмента и его роли в общественном развитии. Методы управления. Организация как объект управления. Понятие об уровнях управления. Функции и роли руководителя.	УК-3	3	1	-	10
2	<b>Развитие теории и практики менеджмента</b> Предпосылки возникновения научных теорий в управлении. Школа научного управления. Административная (классическая) школа менеджмента. Школа человеческих отношений. Школа	УК-3	3	-	-	10

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоя- тельную работу сту- дентов и трудоемкость (в часах)		
				Лек- ции	Прак- тиче- ские заян- тия	Са- мо- стоя- тель- ная рабо- та
	науки управления. Системный подход к управлению. Ситуационный подход к управлению. Новейшие исторические тенденции. Развитие управленческой мысли в отечественной науке. Американская модель менеджмента. Особенности японской модели менеджмента. Особенности западноевропейской модели менеджмента.					
3	<b>Постановка целей и планирование в организации</b> 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. Традиционные подходы к планированию. Современные подходы к планированию.	УК-6	3	1	-	10
4	<b>Проектное управление.</b> Сущность проекта, ресурсы проекта, ограничения проекта, правовая регламентация проекта. Виды проектов. Качественные и количественные характеристики проекта. Цели и задачи проекта. Определение результатов решения проектных задач. Проектирование решения конкретной задачи исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений. Представление результатов решения конкретной задачи проекта.	УК-3, УК-6, ОПК-4	3	1	2	10
5	<b>Организация как функция управления</b> Суть и содержание функции организации. Делегирование, полномочия, ответственность. Факторы проектирования организации: внешняя среда, технология работы, стратегический выбор. Элементы проектирования организации: разделение труда и специализация; департаментизация и кооперация; связи в организации и координация; масштаб управляемости и контроля; иерархия в организации и ее звенность; централизация и децентрализация; дифференциация и интеграция. Типы организационных структур.	УК-3	3	1	-	10



№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоя- тельную работу сту- дентов и трудоемкость (в часах)		
				Лек- ции	Прак- тиче- ские заян- тия	Са- мо- стоя- тель- ная рабо- та
	Последовательность этапов разработки органи- зационных структур.					
6	<b>Мотивация деятельности. Контроль</b> Понятие мотивации. Потребности, мотивы, сти- мулы, вознаграждения. Модель мотивации. Ви- ды позитивной и негативной мотивации. Сдер- жательные теории мотивации. Мотивация и компенсация. Факторы эффективности мотива- ции. Контроль, его место и значение в ряду функций управления. Виды, формы и стадии контроля. Этапы процесса контроля.	УК-3	3	-	2	10
7	<b>Принятие управленческих решений</b> Природа процесса принятия решений. Управ- ленческая проблема. Классификация управлен- ческих решений. Модели принятия решения. Индивидуальные стили принятия решения. Эта- пы принятия рационального решения. Методы принятия и обоснования решений. Побуждение сотрудников к принятию управленческих реше- ний.	УК-3, УК-6	3	-	2	10
8	<b>Групповая динамика и руководство. Власть и влияние</b> Определение группы и команды. Формальные и неформальные группы в организации. Групповая социометрия. Этапы формирования группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы. Коммуникации в группах. Типы рабо- чих команд. Распространение командной рабо- ты. Преимущества и недостатки работы в ко- мандах. Управление конфликтами в командах. Формы власти и влияния. Влияние путем убеж- дения. Делегирование полномочий как способ укрепления власти. Стратегии приобретения и удержания власти.	УК-3	3	-	2	8
9	<b>Лидерство: стиль, ситуация и эффективность</b> Природа, определение и содержание понятия лидерства. Лидерство и управление. Теории ли- дерских качеств. Концепции лидерского поведе- ния: три стиля руководства. Концепция возна- граждения и наказания. Заменители лидерства.	УК-3	3	-	-	8

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоя- тельную работу сту- дентов и трудоемкость (в часах)		
				Лек- ции	Прак- тиче- ские зая- тия	Са- мо- стоя- тель- ная рабо- та
	Ситуационные модели лидерства.					
10	<b>Самоменеджмент и эффективность управления</b> Понятие самоменеджмента. Формулирование жизненных целей и планирование карьеры, принципы саморекламы, адаптации в новом коллективе и закрепления успеха. Управление временем и информацией. Правила личной организованности и самодисциплины. Планирование рабочего дня, рациональная организация работы. Методики тренировки памяти, интеллекта и навыков делового общения, способы управление стрессом.	УК-3, УК-6	3	-	-	8
	<b>Итого</b>			<b>4</b>	<b>8</b>	<b>95</b>

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

1. И. Г. Иванова Менеджмент: метод. указания по организации самостоятельной работы для обучающихся / сост. И. Г. Иванова. – Краснодар: КубГАУ, 2021. – 42 с. – Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=10218>

2. И. Г. Иванова Менеджмент: метод. указания для проведения семинарских, практических занятий обучающихся / сост. И. Г. Иванова. – Краснодар: КубГАУ, 2021. – 119 с.– Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=10219>

3. И. Г. Иванова Менеджмент: метод. указания для написания курсовой работы / сост. И. Г. Иванова –Краснодар : КубГАУ, 2021. – 38 с. – Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=10220>

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

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

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
-----------------	---

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

1	Психология
3	<i>Менеджмент</i>
6	Профессиональная этика и служебный этикет
A	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы её совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

1	Введение в специальность
1	Психология
3	<i>Менеджмент</i>
A	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

ОПК-4. Способен разрабатывать и принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения, планировать и организовывать профессиональную деятельность, осуществлять контроль и учет ее результатов

1, 2	Экономическая теория
2	Финансы
3, 4	Экономика организации (предприятия)
3	<i>Менеджмент</i>
3	Деньги, кредит, банки
4	Налоги и налогообложение
4	Учебная практика: ознакомительная практика
5	Контроль и ревизия
5, 6	Экономическая безопасность
6	Аудит
6	Учебная практика: практика по профилю профессиональной деятельности
A	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

\* номер семестра соответствует этапу формирования компетенции

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

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<b>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</b>					
УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует	Уровень знаний ниже минимальных	Минимально допустимый уровень	Уровень знаний в объеме, со-	Уровень знаний в объеме, со-	Доклад (знания, умения)

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<p>работу команды для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.2 Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий</p> <p>УК-3.3 Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон</p> <p>УК-3.4 Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий</p> <p>УК-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений</p>	<p>требований, имели место грубые ошибки</p> <p>При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки</p>	<p>вень знаний, допущено много негрубых ошибок.</p> <p>Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи.</p> <p>Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами</p>	<p>ответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок.</p> <p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач</p>	<p>ответствующем программе подготовки, без ошибок.</p> <p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач</p>	<p>Эссе (знания, умения)</p> <p>Тест (знания, умения, навыки)</p> <p>Творческое задание (знания, умения, навыки)</p> <p>Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения) (знания, умения, навыки)</p> <p>Вопросы и задания для проведения зачета</p>

**УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы её совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни**

<p>УК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы</p> <p>УК-6.2 Способен определить текущие и перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p>	<p>Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки</p> <p>При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемон-</p>	<p>Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок.</p> <p>Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи.</p> <p>Имеется</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок.</p> <p>Продемонстрированы все основные умения, решены</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.</p> <p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными</p>	<p>Доклад (знания, умения)</p> <p>Эссе (знания, умения)</p> <p>Тест (знания, умения, навыки)</p> <p>Творческое задание (знания, умения)</p>
--	--	---	---	--	---

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<p>УК-6.3 Используя имеющиеся ресурсы реализует намеченные цели деятельности  с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p> <p>УК-6.4 Оценивает эффективность использования имеющихся ресурсов (в том числе времени) при решения поставленных задач</p> <p>УК-6.5 Используя предоставляемые возможности демонстрирует интерес к получению новых знаний и практического опыта, связанного с будущей профессиональной деятельностью</p>	стрированы базовые навыки	минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	ны все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач	несущественными недочетами Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач	<p>ния, навыки)</p> <p>Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения) (знания, умения, навыки)</p> <p>Вопросы и задания для проведения</p>
<b>ОПК-4. Способен разрабатывать и принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения, планировать и организовывать профессиональную деятельность, осуществлять контроль и учет ее результатов</b>					
ОПК-4.2 Знает программный подход в достижении целей стратегии развития экономики (соотношение стратегий, госпрограмм, национальных проектов, приоритетных и особо важных государственных проектов)	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с не-	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами Продемонстрированы навыки при	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами Продемонстрированы навыки при	<p>Доклад (знания, умения)</p> <p>Эссе (знания, умения)</p> <p>Тест (знания, умения, навыки)</p> <p>Творческое задание (знания, умения, навыки)</p> <p>Рубежная контрольная работа (для заоч-</p>

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
		которыми недочетами	базовые навыки при решении стандартных задач	нестандартных задач	ной формы обучения) (знания, умения, навыки)  Вопросы и задания для проведения

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

#### **7.3.1 Оценочные средства для текущего и промежуточного контроля**

*Компетенция: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3)*

*Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели (УК-3.1)*

*Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий (УК-3.2)*

*Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон (УК-3.3)*

*Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий (УК-3.4)*

*Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений (УК-3.5)*

#### **Оценочные средства для текущего контроля**

##### **Доклад (приведены примеры)**

1. Выбор оптимального способа решения круга задач исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
2. Система менеджмента в организации
3. Роль команды для организации

4. Особенности поведения выделенных групп людей
5. Развитие управленческих идей в России
6. Особенности взаимодействия российских команд
7. Эффективность взаимодействия с другими членами команды
8. Формулирование роли в команде
9. Иерархические структуры управления
10. Функции менеджмента в разрезе имеющихся ресурсов

### **Эссе (приведены примеры)**

1. Роль командообразования в управлении
2. Понятие и проектирование структур управления
3. Формулирование роли в команде
4. Иерархические структуры управления
5. Органические структуры управления
7. Мотивация, основные теории мотивации
8. Управление персоналом и социальным взаимодействием
9. Персонал как объект управления, стратегия сотрудничества
10. Подбор персонала в организацию, обучение персонала: методы и этапы, определение ролей в команде
11. Управление деловой карьерой, этапы карьеры, организация оплаты труда работников

### **Тест (приведены примеры)**

1. Социотехнические системы – это ...
  - а) люди, участвующие в процессе производства
  - б) оргтехника
  - в) станки с программным управлением
  - г) компьютерные системы, заменяющие определенное число работников
2. Деловая карьера – это:
  - а) поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности
  - б) изменение квалификационных возможностей и размеров вознаграждения
  - в) достижение известности, славы, обогащения
  - г) деятельность человека вне работы
3. Методы обучения персонала на рабочем месте:
  - а) производственный инструктаж
  - б) наставничество
  - в) смена рабочего места
  - г) наблюдение
4. Методы профессионального обучения вне рабочего места предназначены для:
  - а) формирования имиджа
  - б) повышения эффективности работы

- в) получения теоретических знаний
  - г) обучения умению вести себя
5. Подчинение в процессе труда всех работников одному лицу – руководителю, означает принцип управления - ...
6. ... подход изучает явление (объект) как систему взаимосвязанных элементов, образующих единое целое.
7. Трудовая адаптация – взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на ... включении работника в процесс производства.
8. Повышение квалификации кадров – обучение кадров в связи с ростом требований к профессии в целях усовершенствования:
- а) знаний
  - б) умений, навыков
  - в) способов общения
  - г) обучения персонала
9. Профессиональная карьера - это:
- а) стремление к достижению цели той степени сложности, на которую человек считает себя способным
  - б) быстрое достижение известности, успехов в служебной или какой либо другой деятельности, материальной выгоды, благополучия
  - в) высший уровень профессиональной пригодности
  - г) активное достижение человека успехов в профессиональной деятельности
10. Назовите социально-экономические факторы, влияющие на профессиональную карьеру: спрос и предложение на рынке труда, конъюнктура, уровень оплаты труда
- а) отрасль, продукция, территориальное расположение
  - б) рентабельность, масштабы предприятия, производственные функции
  - в) профессиональное самоопределение, уровень притязаний, призвание, пол, возраст, образование, стаж работы

## **Оценочные средства для промежуточного контроля**

### **Вопросы к зачету**

1. Анализ ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.)
2. Внешняя среда организации,
3. Внутренняя среда организации
4. Законы организации и динамика развития
5. Иерархические структуры управления
6. Международные модели менеджмента
7. Мотивация, основные теории мотивации
8. Организация как система управления
9. Организация как функция менеджмента
10. Особенности взаимодействия российских команд
11. Особенности поведения выделенных групп людей



12. Оценка качества управленческих решений и этапов карьерного роста
13. Персонал как объект управления, стратегия сотрудничества
14. Перспективы развития деятельности и требований рынка труда
15. Планирование перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности
16. Развитие управленческих идей в России
17. Подбор персонала в организацию, обучение персонала: методы и этапы, определение ролей в команде
18. Разработка управленческих решений
19. Роль командообразования в управлении
20. Способы приобретения новых знаний и навыков
21. Структура управления организацией,
22. Сущность стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
23. Управление персоналом и социальным взаимодействием
24. Формирование интереса к учебе
25. Формулирование роли в команде
26. Функции менеджмента в разрезе имеющихся ресурсов
27. Эффективность взаимодействия с другими членами команды

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

*Задание 1.* Руководителю 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 развил 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, чтобы стимулировать объем продаж?

*Задание 2.* На крупном предприятии дела шли успешно до тех пор, пока конкуренты не стали вытеснять с рынка эту некогда процветающую фир-

му. 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 сотрудниками дружески, с глазу на глаз, расспрашивая, 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?

*Задание 3.* 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 4.* 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.

*Задание 5.* 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).

*Компетенция: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы её совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни (УК-6)*

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

*Способен определить текущие и перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда (УК-6.2)*

*Используя имеющиеся ресурсы реализует намеченные цели деятельности |с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда (УК-6.3)*

*Оценивает эффективность использования имеющихся ресурсов (в том числе времени) при решения поставленных задач (УК-6.4)*

*Используя предоставляемые возможности демонстрирует интерес к получению новых знаний и практического опыта, связанного с будущей профессиональной деятельностью (УК-6.5)*

### **Оценочные средства для текущего контроля**

#### **Доклад (приведены примеры)**

1. Социальное взаимодействие и реализация роли личности в команде
2. Сущность и значение современного менеджмента, определение цели проекта
3. Тенденции развития современного управления
4. Публичное представление результатов решения задачи
5. Эволюция управленческой мысли
6. Предпосылки и этапы формирования менеджмента
7. Эффективность использования стратегии сотрудничества
8. Школы менеджмента
9. Мотивация, основные теории мотивации
10. Управление деловой карьерой, этапы карьеры, организация оплаты труда работников
11. Оценка траектории саморазвития на основе принципов образования в течении всей жизни

#### **Эссе (приведены примеры)**

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. Роль саморазвития в управлении
5. Общая характеристика систем управления
6. Планирование собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей
7. Формирование интереса к учебе
8. Способы приобретения новых знаний и навыков
9. Планирование шагов для достижения заданного результата
10. Планирование перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности
11. Оценка качества управленческих решений и этапов карьерного роста

### **Тест (приведены примеры)**

1. Продолжите определение самоменеджмента — это управление базовыми ресурсами личности, такими как:
  - а) материальные, финансовые, информационные ресурсы
  - б) время, активность, платежеспособность, образованность
  - в) время, деньги, здоровье
  - г) дом, семья, работа
2. Основная цель самоменеджмента состоит в том, чтобы (выберите правильные ответы):
  - а) максимально использовать собственные возможности;
  - б) увеличить свои доходы;
  - в) сознательно управлять течением своей жизни (самоопределяться);
  - г) преодолевать внешние обстоятельства как на работе, так и в личной жизни;
  - д) улаживать конфликты в личной и общественной жизни.
3. Самоменеджмент направлен на четыре важнейших объекта управления, среди них:
  - а) время
  - б) активность
  - в) платежеспособность
  - г) образованность (интеллектуальные способности личности)
  - д) креативность
4. В развитии науки самоменеджмента выделяют следующие этапы:
  - а) этап проб и ошибок
  - б) этап разделения ответственности
  - в) этап выделения областей знаний в науке самоменеджмента
  - г) этап делегирования полномочий;
  - д) этап систематизации знаний в технике личной работы.
5. Способы поиска работы включают:
  - а) с помощью частных служб
  - б) через знакомых
  - в) с помощью государственной службы трудоустройства

- г) все ответы верны
6. Место человека в экономических отношениях в первую очередь характеризует:
- а) его роль в процессе труда
  - б) его положение в отношениях собственности
  - в) его участие в бизнесе
  - г) все ответы верны
7. Человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или нескольких лиц, называется:
- а) государство
  - б) работодатель
  - в) наемный работник
  - г) бизнесмен
8. Определите вид карьеры, предполагающий профессиональный рост движения по разрядам тарифной сетки:
- а) властная
  - б) квалификационная
  - в) статусная
  - г) монетарная
9. Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу называется –
- а) рынок
  - б) бизнес
  - в) труд
  - г) рынок труда
10. Когда работник все стадии своего профессионального развития последовательно проходит в стенах одной организации - это карьера:
- а) внутриорганизационная
  - б) специализированная
  - в) горизонтальная
  - г) скрытая

### **Оценочные средства для промежуточного контроля**

#### **Вопросы к зачету**

1. Выстраивание траектории саморазвития на основе принципов образования
2. Выявление круга задач в рамках поставленной цели
3. Оценка траектории саморазвития на основе принципов образования в течении всей жизни
4. Персонал как объект управления, стратегия сотрудничества
5. Перспективы развития деятельности и требований рынка труда
6. Планирование собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей
7. Понятие и сущность планирования, проектирование проекта

8. Понятие и этапы контроля
9. Предпосылки и этапы формирования менеджмента
10. Проектирование решения конкретной задачи
11. Понятие и сущность карьеры
12. Публичное представление результатов решения задачи
13. Разработка управленческих решений
14. Роль самоменеджмента для управления современной организацией
15. Роль саморазвития в управлении
16. Система менеджмента в организации
17. Социальное взаимодействие и реализация роли личности в команде
18. Способы приемы выбора оптимального проекта исходя из имеющихся ресурсов и ограничений
19. Способы приобретения новых знаний и навыков
20. Управление деловой карьерой, этапы карьеры, организация оплаты труда работников
21. Функции менеджмента в разрезе имеющихся ресурсов
22. Школы менеджмента
23. Эволюция управленческой мысли
24. Эффективность использования стратегии сотрудничества
25. Формирование интереса к учебе
26. Этапы карьерного роста

### **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?

*Задание 3.* Школа наук о поведении, рассматривающая способность критически оценивать методы управления в условиях структурных преобра-

зований 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?

#### Задание 4. Характеристика основных типов личности по Э. Кречмеру

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

1. Изучите представленную в таблице характеристику основных типов личности по Э. Кречмеру. Определите к какому типу личности вы 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 5. Ведомость оценки личностных деловых качеств менеджера

	Качества менеджера ФИО							
	1. Деловые	2. Способности	3. Культурный уровень	4. Характер	5. Темперамент	6. Направленность интересов	7. Возрастной ценз	8. Здоровье
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.

*Компетенция: Способен разрабатывать и принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения, планировать и организовывать профессиональную деятельность, осуществлять контроль и учет ее результатов (ОПК-4)*

*Знает программный подход в достижении целей стратегии развития экономики (соотношение стратегий, госпрограмм, национальных проектов, приоритетных и особо важных государственных проектов) (ОПК-4.2)*

### Оценочные средства для текущего контроля

#### Доклад (приведены примеры)

1. Выявление круга задач в рамках поставленной цели
2. Особенности менеджмента организации в рамках поставленной цели
3. Проектирование решения конкретной задачи
4. Международные модели менеджмента
5. Понятие и взаимосвязь функций менеджмента
6. Понятие и сущность планирования, проектирование проекта
7. Организация как функция менеджмента
8. Эффективность менеджмента
9. Сущность и составляющие эффективности менеджмента
10. Оценка эффективности менеджмента
11. Повышение эффективности менеджмента

#### Эссе (приведены примеры)

1. Организация как система управления
2. Внешняя среда организации,
3. Внутренняя среда организации
4. Структура управления организацией,
5. Перспективные формы организаций



6. Функции менеджмента в разрезе имеющихся ресурсов
7. Понятие и взаимосвязь функций менеджмента
8. Понятие и сущность планирования, проектирование проекта
9. Организация как функция менеджмента
10. Понятие и этапы контроля
11. Разработка управленческих решений
12. Выстраивание траектории саморазвития на основе принципов образования
13. Сущность и классификация управленческих решений
14. Методы разработки управленческих решений

### **Тест (приведены примеры)**

1. Менеджмент – это:
  - а) совокупность действий группы людей по выпуску продукции
  - б) совокупность принципов, методов и средств, с помощью которых субъект управления воздействует на объект для достижения определенной цели
  - в) целенаправленное воздействие на человека
2. Уровень управления, на котором менеджеры несут ответственность за достижение тактических целей:
  - а) высший
  - б) средний
  - в) низший
  - г) организационный
3. Процесс высшего порядка, главной составляющей которого является достижение цели организации – это:
  - а) исполнение
  - б) управление
  - в) руководство
  - г) регулирование
4. Аппарат управления – это:
  - а) группа работников, связанных определенными управленческими отношениями
  - б) планово-экономический отдел фирмы
  - в) совокупность консультантов генерального директора фирмы
  - г) внешние аудиторы фирмы
5. Менеджмент следует рассматривать как:
  - а) искусство управления
  - б) науку управления
  - в) тенденцию к сотрудничеству
  - г) управление организацией
6. Целью менеджмента организации является:
  - а) повышение эффективности и конкурентоспособности организации
  - б) устойчивость на рынке
  - в) долгосрочное планирование

- г) минимизация затрат на управление
- 7. Продуктом труда менеджера является:
  - а) информация
  - б) решение
  - в) полномочия
  - г) власть
- 8. Управленческая роль, требующая специальных знаний, умений – это:
  - а) архетип менеджера
  - б) должность
  - в) коммуникационная роль
  - г) статус
- 9. Целью менеджмента организации является:
  - а) повышение эффективности и конкурентоспособности организации
  - б) устойчивость на рынке
  - в) долгосрочное планирование
  - г) минимизация затрат на управление
- 10. Продуктом труда менеджера является:
  - а) информация
  - б) решение
  - в) полномочия
  - г) власть

## **Оценочные средства для промежуточной аттестации**

### **Вопросы к зачету**

1. Выбор оптимального способа решения круга задач исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
2. Госпрограммы как приоритетные и особо важные государственные проекты
3. Методы разработки управленческих решений
4. Национальные проекты как приоритетные и особо важные государственные проекты
5. Общая характеристика систем управления
6. Организационно-правовые формы организаций
7. Организация как объект менеджмента
8. Организация как система управления
9. Органические структуры управления
10. Особенности менеджмента организации в рамках поставленной цели
11. Оценка эффективности менеджмента
12. Перспективные формы организаций
13. Планирование шагов для достижения заданного результата
14. Повышение эффективности менеджмента
15. Программный подход к достижению целей стратегии развития экономики

16. Разработка управленческих решений
17. Способы приобретения новых знаний и навыков
18. Структура управления организацией,
19. Сущность и значение современного менеджмента, определение цели проекта
20. Сущность и классификация управленческих решений
21. Сущность и составляющие эффективности менеджмента
22. Тенденции развития современного управления
23. Эффективность менеджмента

### **Практические задания для проведения 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.

**Задание 3.** 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 4.**

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.

**Задание 5.** 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.

### 7.3.2 Комплексные оценочные средства для текущего контроля

*Компетенция: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3)*

*Компетенция: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы её совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни (УК-6)*

*Компетенция: Способен разрабатывать и принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения, планировать и организовывать профессиональную деятельность, осуществлять контроль и учет ее результатов (ОПК-4)*

### **Творческое задание (приведены примеры)**

**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 управленческих 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

### **Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения)**

Вопросы к рубежной контрольной работе

1. Понятие менеджмента и его роли в общественном развитии
2. Предмет науки управления
3. Методы управления
4. Организация как объект управления
5. Позиция менеджмента внутри организации
6. Менеджмент как особая профессиональная деятельность
7. Понятие об уровнях управления
8. Функции и роли руководителя
9. Требования к профессиональной компетенции менеджера
10. Управленческие революции. Идеи Р. Оуэна и их значение для науки управления
11. Предпосылки возникновения научных теорий в управлении
12. Школа научного управления
13. Идеи Г. Форда
14. Административная (классическая) школа менеджмента
15. Концепция идеальной бюрократии М. Вебера
16. Школа человеческих отношений
17. Теория социальных систем
18. Школа науки управления
19. Системный подход к управлению
20. Ситуационный подход к управлению
21. Развитие управленческой мысли в отечественной науке
22. Теория социалистической рационализации О. Ерманского
23. Концепция НОТ (А. Журавский, П. Керженцев и др.)
24. Культура труда и управления А. Гастева
25. Социальная инженерия и практика нововведений (А. Гастев, Н. Витке, Ф. Дунаевский) Американская модель менеджмента
26. Особенности японской модели менеджмента
27. Особенности западноевропейской модели менеджмента
28. Значение целей и планов. Миссия организации
29. Цели организации. Иерархия целей. Критерии эффективности целей
30. Типы и модели планирования: управление по целям, единовременные и постоянные планы, ситуационные планы
31. Система планов на предприятии и их взаимосвязь
32. Принципы и методы планирования
33. Традиционные подходы к планированию
34. Современные подходы к планированию
35. Проектное управление в организации: сущность проекта, ресурсы проекта, ограничения проекта, правовая регламентация проекта

36. Виды проектов. Качественные и количественные характеристики проекта.
37. Делегирование, полномочия, ответственность
38. Факторы проектирования организации: внешняя среда, технология работы, стратегический выбор
39. Типы организационных структур
40. Последовательность этапов разработки организационных структур
41. Понятие мотивации. Потребности, мотивы, стимулы, вознаграждения
42. Модель мотивации. Виды позитивной и негативной мотивации
43. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу
44. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания; теория справедливости (равенства); теория постановки целей; модель Портера-Лоулера
45. Мотивация и компенсация. Системы экономического стимулирования
46. Контроль, его место и значение в ряду функций управления
47. Виды, формы и стадии контроля
48. Природа процесса принятия решений
49. Управленческая проблема. Классификация управленческих решений
50. Модели принятия решения
51. Индивидуальные стили принятия решения
52. Этапы принятия рационального решения. Методы принятия и обоснования решений
53. Побуждение сотрудников к принятию управленческих решений.
54. Определение группы и команды. Формальные и неформальные группы в организации
55. Развитие неформальных групп и их характеристики
56. Управление неформальными организациями
57. Формальные группы в организации. Внутренняя структура группы.
- Роли членов группы
58. Этапы формирования группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы
59. Коммуникации в группах. Типы рабочих команд. Распространение командной работы
60. Преимущества и недостатки работы в командах
61. Управление конфликтами в командах
62. Понятие власти и влияния на других людей. Источники власти в организации
63. Формы власти и влияния
64. Влияние путем убеждения
65. Делегирование полномочий как способ укрепления власти
66. Стратегии приобретения и удержания власти
67. Программы участия работников в управлении.

68. Природа, определение и содержание понятия лидерства.
69. Теории лидерских качеств: исследования Ральфа Стогдилла и Уоррена Бенниса.
70. Концепции лидерского поведения: три стиля руководства К. Левина
71. Ситуационные модели лидерства: модель Танненбаума-Шмидта, модель Фидлера, модель «путь-цель» Митчелла и Хауза, модель Херсея и Бланчарда, модель Стиinsona-Джонсона Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства
72. Ситуационный анализ характера эффективного лидера
73. Понятие самоменеджмента. Формулирование жизненных целей и планирование карьеры
74. Принципы саморекламы, адаптации в новом коллективе и закрепления успеха
75. Управление временем и информацией: принципы рационального использования времени, правила личной организованности и самодисциплины.
76. Планирование рабочего дня, рациональная организация работы
77. Природа имиджа, методы формирования и перестройки имиджа
78. Методики тренировки памяти, интеллекта и навыков делового общения
79. Способы управления стрессом
80. Факторы, определяющие эффективность управления. Принципы эффективного менеджмента

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

Процедуры оценивания знаний, умений и навыков и опыта проводятся в соответствии с Пл КубГАУ 2.5.1 «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся».

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

#### 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; 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.

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 — система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Критерии оценки знаний обучаемых при проведении тестирования.

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа студента свыше 85 % тестовых заданий.

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа студента на 71-85 % тестовых заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа студента на 51-70 % тестовых заданий.

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

### **Творческое задание.**

В ходе изучения дисциплины «Менеджмент» обучающиеся обязаны выполнить индивидуальное задание. Цель выполнения задания заключается в выработке конкретных практических умений и навыков в разработке направлений совершенствования 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 формирования 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 воспроизводства 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 персо-

нальном 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 односложного 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.

### **Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения).**

**Контрольная работа** по дисциплине обучающимися выполняется после установочной сессии в письменной форме.

**Оценка «зачтено»** должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»), а **«незачтено»** — параметрам оценки «неудовлетворительно»

### **Критерии оценки**

**Оценка «отлично»** выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания в выполнении контрольной работы, который изучил основную литературу, ознакомился с дополнительной литературой учебной программы дисциплины и приводит ее в списке использованных источников, умеет свободно и правильно аргументировать принятые решения.

**Оценка «хорошо»** выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его в контрольной работе, но допускает некоторые неточности, изучил основную литературу учебной программы дисциплины и приводит ее в списке использованных источников.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется студенту, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу заданий, знаком с основной литературой учебной программы дисциплины и приводит ее в списке использованных источников.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу заданий, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий, не может качественно выполнить задание, не знаком с основной литературой учебной программы дисциплины.

### **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 или выполнении заданий, но обладающему необходимыми знаниями под руководством преподавателя для устранения этих погрешностей, нарушающему последовательность в изложении учебного материала и испытывающему затруднения при выполнении практических работ.

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

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

### Основная учебная литература:

1. Дорофеева, Л. И. Менеджмент : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 514 с. — ISBN 978-5-4497-1331-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110571.html>
2. Креативный менеджмент : учебное пособие / Г. З. Ахметова, В. Н. Иванов, М. Ю. Маковецкий, Д. В. Рудаков. — Омск : Омский государственный технический университет, 2020. — 112 с. — ISBN 978-5-8149-3103-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115426.html>
3. Сердюкова, Л. О. Менеджмент : учебно-методическое пособие / Л. О. Сердюкова, Р. Р. Баширзаде, А. В. Пахомова. — Саратов : Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2021. — 172 с. — ISBN 978-5-7433-3415-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/117207.html>

### Дополнительная учебная литература

1. Чиликина, И. А. Тайм-менеджмент : курс лекций / И. А. Чиликина, Д. Д. Городова. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2021. — 65 с. — ISBN 978-5-00175-099-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/120910.html>
2. Тайм-менеджмент. Полный курс : учебное пособие / Г. А. Архангельский, М. А. Лукашенко, Т. В. Телегина, С. В. Бехтерев ; под редакцией Г. А. Архангельского, П. Суворовой. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 311 с. — ISBN 978-5-9614-1881-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93046.html>
3. Дорофеев, В. Д. Менеджмент : учебное пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Н.Ю. Шестопал. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 328 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1649. - ISBN 978-5-16-009538-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1834664>

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

### Перечень ЭБС

№	Наименование	Тематика
1	ЭБС Znanium.com	Универсальная
2	ЭБС 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. И. Г. Иванова Менеджмент: метод. указания по организации самостоятельной работы для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» направленность «Производственный менеджмент» / сост. И. Г. Иванова. – Краснодар: КубГАУ, 2021. – 42 с. – Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=10218>

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

3. И. Г. Иванова Менеджмент: метод. указания для написания курсовой работы / сост. И. Г. Иванова –Краснодар : КубГАУ, 2021. – 38 с. – Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=10220> .

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

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют:

- обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети "Интернет";
- фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы;

- организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов;
- контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

### Перечень лицензионного ПО

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

### Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование	Тематика	Электронный адрес
1	Гарант	Правовая	<a href="https://www.garant.ru/">https://www.garant.ru/</a>
2	Консультант	Правовая	<a href="https://www.consultant.ru/">https://www.consultant.ru/</a>
3	Официальный интернет-портал правовой информации	Правовая	<a href="http://www.pravo.gov.ru/ips/">http://www.pravo.gov.ru/ips/</a>
4	Научно-технический центр правовой информации «Система» Федеральной службы охраны Российской Федерации	Правовая	<a href="http://www1.systema.ru/">http://www1.systema.ru/</a>

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

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

### Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	Менеджмент	Помещение №221 ГУК, площадь – 101 м <sup>2</sup> ;	350044, Краснодарский

		<p>посадочных мест – 95; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы, в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ.</p> <p>специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель), в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ;  технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран), в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ;  программное обеспечение.</p>	край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13
2	Менеджмент	<p>Помещение №114 ЗОО, площадь — 43м<sup>2</sup>; посадочных мест – 25; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы, в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ.</p> <p>специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель), в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ</p>	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

### **13 Особенности организации обучения лиц с ОВЗ и инвалидов**

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

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

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

#### **Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ**

Категории студентов с ОВЗ	Форма контроля и оценки результатов обучения
---------------------------	--

и инвалидностью	
<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 позволяет острота зрения - графические работы и др.;</li> <li>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.</li> </ul>
<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> <li>– с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.;</li> <li>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.</li> </ul>
<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 плоскочечатную информацию в аудиальную или тактильную форму;
- возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом индивидуальных особенностей, и состояния здоровья студента;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в мультимедийных презентациях;
- использование инструментов «лупа», «пржектор» 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 четкой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания них;
- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода учёбы (подставки, специальные подушки и др.).

## **Студенты с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие)**

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить аудиальную форму лекции в плоскостную информацию;
- наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимобратный перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации.
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала (струк-

турно-логические схемы, таблицы, графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, раздаточный материал);

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

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

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

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

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

  - минимизация внешних шумов;

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

  - сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).

### **Студенты с прочими видами нарушений**

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

- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации;

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

  - наличие наглядного сопровождения изучаемого материала;

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

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

  - предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств комму-

никации 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.