

Уральский социально-экономический институт (филиал) образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»



Зам. директора по УВР УрСЭИ (филиал)  
ОУП ВО «АТиСО»

И.Ю.Нестеренко

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

«Основы менеджмента»

**Направление подготовки**  
38.03.03 Управление персоналом

**Профиль подготовки**  
«Управление персоналом организации»

**Квалификация выпускника**  
«Бакалавр»

**Кафедра менеджмента и управления персоналом**

**Разработчики программы:**

к.э.н., Гольшев И.Д.

к.т.н., профессор Ильиных Ю.А.

## Оглавление

1.	ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....	4
1.1	Планируемые результаты обучения по дисциплине.....	4
1.2	Результаты освоения образовательной программы:.....	4
2.	МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	5
3.	ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	5
4.	СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ;.....	6
4.1	Содержание дисциплины (модуля).....	6
4.2	Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий .....	7
5.	ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	10
6.	ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	14
7.	ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	14
8.	РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) .....	15
9.	МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	15
10.	ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ ...	18
11.	МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	18
12.	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ .....	18
	Приложение №1 к разделу № 6 .....	18
	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).....	200

<b>6.1</b>	<b>ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b> .....	20
<b>6.2</b>	<b>ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ</b> .....	200
<b>6.3</b>	<b>ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b> .....	233
	Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену (зачету) при проведении промежуточной аттестации по дисциплине .....	233
	Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине .....	244
<b>6.4</b>	<b>МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ</b> .....	30

## 1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

**Цель:** формирование комплекса теоретических знаний и практических навыков, использование которых позволит диагностировать любые возникающие проблемы в организации, вырабатывать оптимальные управленческие решения и организовывать работу персонала в соответствии с целями и ресурсами организации.

### **Задачи:**

- освоить принципы развития функционирования организации;
- получить представление о видах и методах организационного планирования;
- овладеть методами реализации основных управленческих функций;
- овладеть практическими навыками диагностики и методами управления организационной культурой

### **1.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине.**

Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов следующих компетенций:

#### **Общепрофессиональных:**

Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладает навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (**ОПК-7**).

Знанием и умением использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (**ОПК-8**).

#### **Профессиональных:**

Владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.) (**ПК-11**).

Знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом (**ПК-35**).

### **1.2. Результаты освоения образовательной программы:**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**ОПК-7** – готов к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладает навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.

*В результате освоения компетенции ОПК-7 студент должен:*

#### **знать:**

- основы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;

#### **уметь:**

- организовывать и координировать взаимодействия между людьми, контролировать и оценивать эффективность деятельности других;

#### **владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:**

- навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.

**ОПК-8** – знание и умение использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способность анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и

экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты.

*В результате освоения компетенции ОПК- 8 студент должен:*

**знать:** - роли, функции и задачи менеджера в современной организации;

**уметь:** -организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;

**владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:** - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль).

**ПК-11** – владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)

*В результате освоения компетенции ПК-11 студент должен:*

**знать:** - типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования;

**уметь:** - анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;

**владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:** методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль).

**ПК-35** - знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом.

*В результате освоения компетенции ПК-35 студент должен:*

**знать:** принципы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом;

**уметь:** работать в команде по созданию и реализации инноваций в сфере управления персоналом;

**владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:** методами планирования инновационных проектов в области управления персоналом.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Согласно ФГОС и ОПОП по направлению 38.03.03 Управление персоналом «Основы менеджмента» относится к дисциплине по выбору вариативной части учебного плана (Б1.В.ДВ.04.02).

Изучение курса базируется на знаниях следующих дисциплин: «Основы социального государства», «Основы профсоюзного движения» и др.

Дисциплина является предшествующей для дисциплин: «Управление рабочим временем», «Основы кадровой политики» и др.

## 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Таблица 3.1

Объем дисциплины	Всего часов		
	Для очной формы обучения	Для очно-заочной формы обучения	Для заочной формы обучения
<b>Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един/часов)</b>	6/216	-	6/216

<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)</b>			
Аудиторная работа (всего)	72	-	22
в том числе:			
Лекции	36	-	10
Семинары, практические занятия	36	-	12
Лабораторные работы	-	-	-
<b>Самостоятельная работа обучающегося (всего)</b>	<b>108</b>	<b>-</b>	<b>185</b>
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	<i>экзамен (36)</i>	-	<i>экзамен (9)</i>

#### **4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ;**

##### **4.1 Содержание дисциплины (модуля)**

###### **Раздел 1. Теоретические основы менеджмента организации**

**Тема 1. Возникновение, становление и развитие менеджмента организации. Опыт управления организацией в России и за рубежом.**

Управление как потребность и объективная необходимость. Многообразие типов управления. Сущность и понятие управления, его роль в развитии экономики, производства и общества. Состояние и специфика управления российской макро- и микроэкономикой на современном этапе. Тенденции и перспективы совершенствования управления в России.

**Тема 2. Организация как система. Системный, ситуационный и процессный подходы в управлении организацией.**

Методологические подходы к управлению: процессный, системный, ситуационный. Организация как открытая социально-экономическая система. Основные свойства систем.

**Тема 3. Внутренняя и внешняя среда предприятия.**

Внутренняя среда предприятий: понятие и факторы формирования. Основные элементы внутренней среды: состав, характеристика и взаимосвязь. Особенности формирования функциональных подсистем. Внешняя среда организации: понятие и современные характеристики. Факторы прямого и косвенного воздействия: общее и отличия.

**Тема 4. . Разделение и кооперация труда в управлении организацией.**

Функциональное разделение труда в управлении. Структурное разделение труда. Механизмы кооперации труда в управлении. Групповая (командная) работа и ее роль.

**Тема 5. Общие и специальные функции менеджмента организации.**

Классификация функций менеджмента организации. Общие функции: планирование, организация, мотивация, контроль. Функциональный менеджмент в организации: стратегический менеджмент, управление персоналом, производственный, финансовый, инновационный менеджмент.

**Тема 6. Цели организации. Система управления по целям.**

Сущность и место целеполагания в системе менеджмента. Понятие, функции, классификация целей, требования к формулировке и реализации. Способы построения целей предприятия: централизованный и децентрализованный подход, ранжирование целей, принципы построения дерева целей. Анализ, оценка и контроль ситуации, взаимосвязь с целеполаганием. Система управления по целям.

**Раздел 2. Менеджмент основных бизнес-процессов организации**

**Тема 7. Принципы и методы управления организацией.**

Принципы управления организацией. Экономические методы управления организацией. Административно-правовые методы. Социально-психологические методы.

**Тема 8. Построение и оценка организационных структур управления организацией.**

Централизация и децентрализация управления. Полномочия в менеджменте, виды делегирования полномочий. Организационная структура управления: понятие, элементы, факторы формирования, типология, отличия. Адаптивные структуры. Современные тенденции развития оргструктур в менеджменте. Проектирование организационных структур. Оценка организационных структур.

**Тема 9. Мотивация деятельности в менеджменте организации.**

Понятие мотивации, элементы её формирования и роль в управлении. Эволюция развития мотивации, содержательный и процессуальный подходы. Структура мотивационного процесса. Мотивация и стимулирование: общее и различия. Способы мотивации, их практическая значимость.

**Тема 10. Контроль и контроллинг в системе менеджмента организации.**

Понятие контроля, его задачи и виды в менеджменте. Этапы осуществления контроля и оценка эффективности. Содержание процесса контроллинга в современном менеджменте.

**Тема 11. Система информационных коммуникаций в организации.**

Понятие, значение и место коммуникаций в менеджменте. Виды коммуникаций в организации. Информационная система организации. Понятие, этапы и элементы коммуникационного процесса. Понятие и типы коммуникационных сетей, матрица коммуникационных стилей в менеджменте. Факторы и условия повышения эффективности коммуникационных процессов в организации.

**Тема 12. Руководство и лидерство. Требования к профессиональным менеджерам.**

Руководство, лидерство, власть. Типы современных руководителей. Формальные и неформальные лидеры. Требования к профессиональным и человеческим качествам менеджера.

**Тема 13. Управление конфликтами в организации. Этика делового общения и корпоративная культура.**

Этические аспекты менеджмента в современных условиях, значение и тенденции их развития. Деловая и профессиональная этика менеджера. Принципы и нормы этики делового общения. Психология менеджмента. Природа и суть конфликта, причины возникновения, последствия и типология конфликтов. Механизмы разрешения конфликтной ситуации, управление конфликтом. Понятие и составляющие корпоративной культуры. Природа организационного поведения. Формирование команды и управление социально – психологическим климатом в организации.

**Тема 14. Эффективность управления организацией.**

Понятие «эффективность управления». Методы оценки и измерения эффективности управления. Модель эффективной организации.

**4.2. Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий**

Таблица 4.1.

№ п/п	Название раздела, темы	Очная форма обучения					Комп етенц ии	Лите рагур
		Всего	Аудиторные занятия		Фо рм	Са мо		
			Лекции	Практические занятия				
1	2	3	4	5	6	7	8	9

<b>Раздел 1. Теоретические основы менеджмента организации</b>								
1.	Возникновение, становление и развитие менеджмента организации. Опыт управления организацией в России и за рубежом.	10	2	2		6	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11	1-8
2.	Организация как система. Системный, ситуационный и процессный подходы в управлении организацией.	10	2	2		6	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-8
3.	Внутренняя и внешняя среда предприятия.	10	2	2		6	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-8
4.	Разделение и кооперация труда в управлении организацией.	14	2	2		10	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-8
5.	Общие и специальные функции менеджмента организации.	16	4	2		10	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-8
6.	Цели организации. Система управления по целям.	14	2	2		10	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-8
<b>Раздел 2. Менеджмент основных бизнес-процессов организации</b>								
7.	Принципы и методы управления организацией.	12	4	2		6	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-8
8.	Построение и оценка организационных структур управления организацией.	14	2	4		8	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-8
9.	Мотивация деятельности в менеджменте организации.	18	4	4		10	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-8
10.	Контроль и контроллинг в системе менеджмента организации.	8	2	2		4	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-8
11.	Система информационных коммуникаций в организации	10	2	2		6	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-8
12.	Руководство и лидерство. Требования к профессиональным менеджерам.	16	4	4		8	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-8



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

13	Управление конфликтами в организации. Этика делового общения и корпоративная культура.	16	2	4		10	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-8
14	Эффективность управления организацией.	12	2	2		8	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-8
	<b>Промежуточный контроль</b>	<b>36</b>				<b>36</b>		
	<b>Всего часов</b>	<b>216</b>	<b>36</b>	<b>36</b>		<b>36</b>	<b>108</b>	
	<b>Зачетные единицы</b>	<b>6</b>						

*Вид промежуточной аттестации: экзамен*

Таблица 4.2.

№ п/п	Название раздела, темы	Заочная форма обучения					Компетенции	Литература
		Всего	Аудиторные занятия		Форма контроля	Самостоятельная подготовка		
			Лекций	Практические занятия				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Раздел 1. Теоретические основы менеджмента организации</b>								
1.	Возникновение, становление и развитие менеджмента организации.. Опыт управления организацией в России и за рубежом.	12	1	1		10	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11	1-8
2.	Организация как система. Системный, ситуационный и процессный подходы в управлении организацией.	14	1	1		12	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-8
3.	Внутренняя и внешняя среда предприятия.	13	-	1		12	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-8
4.	Разделение и кооперация труда в управлении организацией.	12	-	-		12	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-8
5.	Общие и специальные функции менеджмента организации.	16	1	1		14	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-8

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.	Цели организации. Система управления по целям.	14	1	1		12	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-8
<b>Раздел 2. Менеджмент основных бизнес-процессов организации</b>								
7.	Принципы и методы управления организацией.	16	1	1		14	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-8
8	Построение и оценка организационных структур управления организацией.	16	1	1		14	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-8
9.	Мотивация деятельности в менеджменте организации.	18	1	1		16	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-9
10	Контроль и контроллинг в системе менеджмента организации.	15	-	1		14	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-9
11	Система информационных коммуникаций в организации	12	-	-		12	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-9
12	Руководство и лидерство. Требования к профессиональным менеджерам.	16	1	1		14	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-9
13	Управление конфликтами в организации. Этика делового общения и корпоративная культура.	17	1	1		15	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-9
14	Эффективность управления организацией.	16	1	1		14	ОПК -7 ОПК-8 ПК-11 ПК-35	1-9
	<b>Промежуточный контроль</b>	<b>9</b>				<b>9</b>		
	<b>Всего часов</b>	<b>216</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>185</b>		
	<b>Зачетные единицы</b>		<b>6</b>					

*Вид промежуточной аттестации: экзамен*

## 5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

### Раздел 1. Теоретические основы менеджмента организации.

**Тема 1. Возникновение, становление и развитие менеджмента организации. Опыт управления организацией в России и за рубежом.**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Разнообразие типов управления. Понятие менеджмента, его содержание и место в системе социально-экономических категорий.
2. Основные черты менеджмента как типа управления в условиях рыночной экономики.
3. Основные категории менеджмента, их связь и взаимообусловленность.
4. Этапы формирования научных основ менеджмента. Школы менеджмента.
5. Развитие менеджмента в индустриально развитых странах. Национальные особенности менеджмента.

*Темы докладов:*

1. Менеджмент: прошлое и настоящее – основные этапы истории менеджмента как науки об управлении деятельностью людей.
2. Основные концепции менеджмента, их родоначальники и представители.
3. Национальные черты и особенности менеджмента в современных бизнес-сообществах.
4. Развитие управленческих идей в трудах древнегреческих философов (Сократ, Платон, Аристотель).
5. Достижения управленческой мысли Древнего Рима.
6. Развитие научных идей управления в работах Гаррингтона Эмерсона

**Тема 2. Организация как система. Системный, ситуационный и процессный подходы в управлении организацией.**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Процессный, системный, ситуационный подходы к управлению организацией.
2. Организация как открытая социально-экономическая система.
3. Основные свойства систем.

**Тема 3. Внутренняя и внешняя среда предприятия.**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Сущность и понятие внешней и внутренней среды.
2. Внутренняя среда и ее составляющие элементы, влияние их на управление.
3. Внешняя среда организации, сложность и неопределенность внешней среды.
4. Факторы прямого и косвенного воздействия: общее и отличия.
5. Усиление влияния внешней среды на деятельность организации.

**Тема 4. Разделение и кооперация труда в управлении организацией.**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Вертикальное разделение труда.
2. Горизонтальное разделение труда.
3. Отличие труда менеджеров от труда других работников организации.
4. Категории управленческих работников.
5. Механизмы кооперации труда в управлении.
6. Типы групп в организациях.
7. Преимущества и эффективность групповой работы.

**Тема 5. Общие и специальные функции менеджмента организации.**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Понятие и сущность категории функции управления, роль и значение в системе менеджмента.
2. Классификация функций управления.
3. Общие функции менеджмента, их неразрывная связь и взаимообусловленность.
4. Специфические и конкретные функции управления.
5. Управленческий цикл.

*Темы докладов:*

1. Функции и принципы управления.
2. Природа и цель планирования в менеджменте.
3. Процесс планирования и его этапы.
4. Информационное обеспечение процессов управления.
5. Развитие теории менеджмента в трудах А.Файоля.

**Тема 6. Цели организации. Система управления по целям.**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Сущность и место целеполагания в системе менеджмента.
2. Цели в менеджменте: классификация, функции, требования, взаимосвязь целей и оценка их относительной важности.
3. Анализ и оценка ситуации, взаимосвязь с целеполаганием.

*Темы докладов:*

1. Современная организация (фирма) как управляемая система.
2. Стратегическое планирование.
3. Управление по целям.
4. Текущее планирование и типы текущих планов.
5. Бизнес-планы и бизнес-планирование.
6. Концепция социального рыночного хозяйства Л.Эрхарда.
7. «Шведская модель социализма» Г.Мюрдаля.

**Раздел 2. Менеджмент основных бизнес-процессов организации**

**Тема 7. Принципы и методы управления организацией.**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Принципы формирования и использования механизма управления.
2. Методы управления, различия и связь принципов, функций и методов управления.
3. Классификация и выбор методов управления.
4. Искусство управления.

*Темы докладов:*

1. Принципы децентрализации и делегирования полномочий в управлении.
2. Теория принятия управленческих решений.
3. Связь методов и принципов управления.
4. Развитие менеджмента в трудах Г.Гантта.
5. «Социальный инженеризм» А.К.Гастева.
6. Методы управления в западном менеджменте.
7. Т. Питерс и Р. Уотерман – новые подходы к менеджменту.

**Тема 8. Построение и оценка организационных структур управления организацией.**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Понятие организационной структуры управления, факторы, влияющие на ее формирование.
2. Связь функций и организационной структуры управления.
3. Типы и характеристика организационных структур управления.
4. Адаптивные структуры.
5. Современные тенденции развития оргструктур в менеджменте.
6. Проектирование организационных структур.

*Темы докладов:*

1. Организация (фирма) – подходы к структурированию.
2. Сущность и значение организационных структур.
3. Классификация организационных структур.
4. Теория институтов и институциональных изменений Д.Норта.

5. Модель эффективной организации Р.Лайкерта.

**Тема 9. Мотивация деятельности в менеджменте организации.**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Содержательные теории мотивации.
2. Процессуальные теории мотивации.
3. Стимулирование трудовой деятельности в организации.
4. Системы оплаты труда в организации.

*Темы докладов:*

1. Н.Макиавелли: предшественник европейского менеджмента.
2. Историческое значение экспериментов Р.Оуэна в развитии теории менеджмента.
3. Исследование Ф.Тейлором проблемы рестрикционизма.
4. Вклад А.Маслоу в творческое развитие наследия Э.Мэйо.
5. Двухфакторная теория управления Ф.Герцберга.
6. Научная теория мотивации Д.К.Макклелланда.
7. Исследование проблем мотивации и удовлетворенности трудом Ф.Д.Ротлисбергером.
8. Содержательная теория мотивации В.Врума.

**Тема 10. Контроль и контроллинг в системе менеджмента организации.**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Понятие контроля, его задачи и виды в менеджменте.
2. Этапы осуществления контроля и оценка эффективности.
3. Содержание процесса контроллинга в современном менеджменте.

**Тема 11. Система информационных коммуникаций в организации.**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Информация и ее роль в процессах управления.
2. Информационные ресурсы: классификация, свойства и характеристика
3. Информационное обеспечение процессов управления, использование информации.
4. Информационные технологии управления, современные технические средства сбора, хранения, обработки и переработки информации.
5. Регулирование количества и качества информации.
6. Распределение информации.

**Тема 12. Руководство и лидерство. Требования к профессиональным менеджерам.**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Власть и полномочия в менеджменте: понятие, виды, использование и последствия.
2. Современные концепции лидерства.
3. Процессы формирования и основные составляющие лидерства.
4. Лидерство и стиль управления, факторы формирования.
5. Классификация стилей управления. Тенденции развития стилей управления.

*Темы докладов:*

1. Теории лидерства в менеджменте.
2. Типы, статусы и роли лидеров.
3. Проблемы формальных и неформальных лидеров в организации.
4. Балансирование власти, признаки проявления неуправляемости.
5. Отношение к власти менеджера и персонала.
6. Теория стилей руководства Д.Макгрегора.
7. Теории организационного поведения Ф.Хайдера.

**Тема 13. Управление конфликтами в организации. Этика делового общения и**

**корпоративная культура.**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Возникновение, проявление и разновидности конфликтов.
2. Влияние конфликтов на управление, их последствия.
3. Механизмы разрешения и использования конфликтов в менеджменте.
4. Регулирование социально-психологического климата в организации.
5. Этика и культура управления

*Темы докладов:*

1. Конфликты в организации и методы их разрешения.
2. Этические принципы управления.
3. Взаимодействие в группе и в организации.
4. Управление группой: особенности и составляющие.
5. Этика отношений менеджеров, руководителя и подчиненных.
6. Чарльз Хэнди о современных проблемах труда, этики и общества.

**Тема 14. Эффективность управления организацией.**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Эффективность управления: факторы и принципы.
2. Оценка и регулирование эффективности менеджмента.
3. Тенденции изменения эффективности.
4. Социально-экономическая эффективность менеджмента

*Темы докладов:*

1. Критерии эффективности управленческой работы в современной организации.
2. Критерии результативности в работе менеджера современной организации (фирмы).
3. Эффективные методы поиска и подбора персонала в организации.
4. Эффективные методы деловых коммуникаций в менеджменте.
5. Тенденции измерения эффективности управления организацией.
6. Принципы эффективной организации Дж.Муни и А.Рейли.
7. Вклад М.П.Фоллет в теорию менеджмента.
8. Социально-экономическая эффективность менеджмента.

**6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

**7.ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ);**

**Основная литература:**

1. Эриашвили Н.Д. Основы менеджмента [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / Н.Д. Эриашвили. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 271 с. — 5-238-01061-3. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/71768.html">http://www.iprbookshop.ru/71768.html</a>
2. Основы менеджмента : учебник / ред. В.В. Лукашевич, И.В. Бородушко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 271 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-01061-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=11863">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=11863</a>
3. Менеджмент : учебник / ред. М.М. Максимцов, М.А. Комаров. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 343 с. : табл., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02247-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115008">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115008</a>

**Дополнительная литература:**

4. Маслова, Е.Л. Менеджмент : учебник / Е.Л. Маслова. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 333 с. : табл., схем., ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02414-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=452863">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=452863</a>
5. Михненко, П.А. Теория менеджмента : учебник / П.А. Михненко. - 4-е изд., стер. - Москва : Университет «Синергия», 2018. - 520 с. : ил. - (Серия «Легкийучебник»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4257-0342-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=490881">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=490881</a>
Шарипов Ф.В. Психологические основы менеджмента [Электронный ресурс] / Ф.В. Шарипов. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 298 с. — 978-5-9908055-7-6. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/59225.html">http://www.iprbookshop.ru/59225.html</a>
6. Попович А.М. Основы менеджмента [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.М. Попович, И.П. Попович, С.А. Люфт. — Электрон. текстовые данные. — Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2015. — 508 с. — 978-5-7779-1892-5. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/59632.html">http://www.iprbookshop.ru/59632.html</a>
7. Тихомирова О.Г. Менеджмент организации: история, теория и практика : учеб. пособие для вузов / О.Г. Тихомирова, Б.А. Варламов. - М. : ИНФРА-М, 2014. - 256 с. - (Высшее образование - Бакалавриат)
8. Румянцева З.П. Общее управление организацией : теория и практика : учебник / З.П. Румянцева. - М. : ИНФРА-М, 2015. - 304 с. - (Высшее образование - Бакалавриат)

**8.РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

№ п.п.	Интернет-ресурс (адрес)	Описание ресурса
1.	<a href="http://live-management.ru/">http://live-management.ru/</a>	Материалы по менеджменту для самостоятельной проработки
2.	<a href="http://infomanagement.ru/">http://infomanagement.ru/</a>	Новости, лекции, статьи и литература по менеджменту для студентов
3.	<a href="http://oltest.ru/tests/menedzhment_i_marketing/menedzhment/">http://oltest.ru/tests/menedzhment_i_marketing/menedzhment/</a>	Онлайн-тесты по менеджменту и маркетингу для студентов
4.	<a href="http://www.rbc.ru/">http://www.rbc.ru/</a>	РосБизнесКонсалтинг (материалы аналитического и обзорного характера)
5.	<a href="http://www.businesspress.ru">http://www.businesspress.ru</a>	Деловая пресса

**9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Учебным планом дисциплины «Основы менеджмента» предусмотрено чтение лекций, проведение семинарских занятий, консультаций, самостоятельная работа студента.

В процессе освоения дисциплины «Основы менеджмента» используются следующие образовательные технологии.

Стандартные формы обучения:

- лекции с использованием мультимедийных презентаций;
- семинарские занятия, на которых обсуждаются основные теоретические вопросы;
- письменные домашние работы;
- обзор официальных документов и материалов периодической печати;
- консультации преподавателей.

Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- лекции в диалоговом режиме;

- групповые дискуссии;
- моделирование и решение конкретных ситуационных задач;
- компьютерное тестирование.

На лекциях студенты получают основы базовых знаний по изучаемой дисциплине. Студент должен кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения, выделяемые преподавателем, обозначить материал, который вызывает трудности, сформулировать к нему вопросы и в конце лекции задать их преподавателю.

На семинарских занятиях контролируется уровень восприятия, знания и качество работы студентов с лекционным материалом, учебниками, нормативными актами, развитие навыков решения практических заданий, конкретных профессиональных ситуаций.

Большое место в учебном плане отведено самостоятельной работе студентов. По итогам самостоятельной работы у студента должен выработаться навык исследования конкретного вопроса в рамках дисциплины и представления самостоятельных выводов на основе изучения учебного, нормативного материала и дополнительной литературы.

Самостоятельная работа студентов включает следующие ее виды:

- изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану;
- самоподготовка к практическим и другим видам занятий;
- решение индивидуальных вариантов практических заданий;
- выполнение заданий в форме компьютерного тестирования;
- самостоятельная работа студентов при подготовке к экзамену.

Эти виды работ предполагают:

- самостоятельную работу студента в библиотеке;
- изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет;
- изучение электронных учебных материалов сайте УрСЭИ .

Задания для самостоятельной работы студентов включают в себя:

- выполнение тестовых заданий, размещенных в Qwest, Moodle;
- подготовка докладов по отдельным вопросам курса;
- изучение статистических и аналитических материалов на официальных сайтах органов власти и по материалам периодической печати.

Указания по самостоятельной работе размещены в «Методических указаниях» на сайте УрСЭИ.

Результаты работы студентов подводятся в ходе их текущей и промежуточной аттестации. Рабочая программа учебной дисциплины обеспечена фондом оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. *Текущая аттестация* проводится по разделам курса и имеет целью проверить уровень владения изученным материалом или степень сформированности отдельных навыков. Она отражает посещение студентами лекций и работу на семинарских занятиях. В случае, если студент не прошел текущую аттестацию, он не будет допущен к экзамену. Промежуточная аттестация проводится в виде экзамена за весь курс обучения дисциплине.

#### **Методические указания по подготовке к экзамену**

Наиболее ответственным этапом в обучении студентов является экзаменационная сессия. На ней студенты отчитываются о выполнении учебной программы, об уровне и объеме полученных знаний. Это государственная отчетность студентов за период обучения, за изучение учебной дисциплины, за весь вузовский курс. Поэтому так велика их ответственность за успешную сдачу экзаменационной сессии. На сессии студенты сдают экзамены или зачеты. Зачеты могут проводиться с дифференцированной отметкой или без нее, с записью «зачтено» в зачетной книжке. Экзамен как высшая форма контроля знаний студентов оценивается по пятибалльной системе.

Залогом успешной сдачи всех экзаменов являются систематические, добросовестные занятия студента. Однако это не исключает необходимости специальной работы перед сессией



и в период сдачи экзаменов. Специфической задачей студента в период экзаменационной сессии являются повторение, обобщение и систематизация всего материала, который изучен в течение года.

Начинать повторение рекомендуется за месяц-полтора до начала сессии. Прежде чем приступить к нему, необходимо установить, какие учебные дисциплины выносятся на сессию и, если возможно, календарные сроки каждого экзамена или зачета.

Установив выносимые на сессию дисциплины, необходимо обеспечить себя программами. В основу повторения должна быть положена только программа. Не следует повторять ни по билетам, ни по контрольным вопросам. Повторение по билетам нарушает систему знаний и ведет к механическому заучиванию, к "натаскиванию". Повторение по различного рода контрольным вопросам приводит к пропускам и пробелам в знаниях и к недоработке иногда весьма важных разделов программы.

Повторение - процесс индивидуальный; каждый студент повторяет то, что для него трудно, неясно, забыто. Поэтому, прежде чем приступить к повторению, рекомендуется сначала внимательно посмотреть программу курса, установить наиболее трудные, наименее усвоенные разделы и выписать их на отдельном листе.

В процессе повторения анализируются и систематизируются все знания, накопленные при изучении программного материала: данные учебника, записи лекций, конспекты прочитанных книг, заметки, сделанные во время консультаций или семинаров, и др. Ни в коем случае нельзя ограничиваться только одним конспектом, а тем более, чужими записями. Всякого рода записи и конспекты - вещи сугубо индивидуальные, понятные только автору. Готовясь по чужим записям, легко можно впасть в очень грубые заблуждения.

Само повторение рекомендуется вести по темам программы и по главам учебника. Закончив работу над темой (главой), необходимо ответить на вопросы учебника или выполнить задания, а самое лучшее - воспроизвести весь материал.

Консультации, которые проводятся для студентов в период экзаменационной сессии, необходимо использовать для углубления знаний, для восполнения пробелов и для разрешения всех возникших трудностей. Без тщательного самостоятельного продумывания материала беседа с консультантом неизбежно будет носить «общий», поверхностный характер и не принесет нужного результата.

Есть целый ряд принципов («секретов»), которыми следует руководствоваться при подготовке к экзаменам.

Первый - подготовьте свое рабочее место, где все должно способствовать успеху: тишина, расположение учебных пособий, строгий порядок.

Второй - сядьте удобнее за стол, положите перед собой чистые листы бумаги, справа - тетради и учебники. Вспомните все, что знаете по данной теме, и запишите это в виде плана или тезисов на чистых листах бумаги слева. Потом проверьте правильность, полноту и последовательность знаний по тетрадям и учебникам. Выпишите то, что не сумели вспомнить, на правой стороне листов и там же запишите вопросы, которые следует задать преподавателю на консультации. Не оставляйте ни одного неясного места в своих знаниях.

Третий - работайте по своему плану. Вдвоем рекомендуется готовиться только для взаимопроверки или консультации, когда в этом возникает необходимость.

Четвертый - подготавливая ответ по любой теме, выделите основные мысли в виде тезисов и подберите к ним в качестве доказательства главные факты и цифры. Ваш ответ должен быть кратким, содержательным, концентрированным.

Пятый - помимо повторения теории не забудьте подготовить практическую часть, чтобы свободно и умело показать навыки работы с текстами, картами, различными пособиями, решения задач и т.д.

Шестой - установите четкий ритм работы и режим дня. Разумно чередуйте труд и отдых, питание, нормальный сон и пребывание на свежем воздухе.

Седьмой - толково используйте консультации преподавателя. Приходите на них, продуктивно поработав дома и с заготовленными конкретными вопросами, а не просто послушать, о чем будут спрашивать другие.

Восьмой - бойтесь шпаргалки - она вам не прибавит знаний.

Девятый - не допускайте как излишней самоуверенности, так и недооценки своих способностей и знаний. В основе уверенности лежат твердые знания. Иначе может получиться так, что вам достанется тот единственный вопрос, который вы не повторили.

Десятый - не забывайте связывать свои знания по любому предмету с современностью, с жизнью, с производством, с практикой.

Одиннадцатый - когда на экзамене вы получите свой билет, спокойно сядьте за стол, обдумайте вопрос, набросайте план ответа, подойдите к приборам, картам, подумайте, как теоретически объяснить проделанный опыт. Не волнуйтесь, если что-то забыли.

При подготовке к занятиям необходимо еще раз проверить себя на предмет усвоения основных категорий и ключевых понятий курса.

**10.ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ  
ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
(МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И  
ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ  
ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ  
СИСТЕМЫ**

№ п/п	Название программы/Системы	Описание программы/Системы
1.	<a href="http://consultant.ru/">http://consultant.ru/</a>	справочно-информационная система Консультант Плюс
2.	<a href="http://garant.ru/">http://garant.ru/</a>	справочно-информационная система «Гарант».

**11.МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ  
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО  
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Лекционные и практические занятия проводятся в аудиториях, оснащенных презентационным оборудованием (компьютер, имеющий выход в Интернет, мультимедийный проектор, экран, акустические системы), доской, рабочими учебными столами и стульями.

При необходимости занятия проводятся в компьютерных классах, оснащенных доской, экраном, рабочими учебными столами и стульями, персональными компьютерами, объединенными в локальные сети с выходом в Интернет, с установленным лицензионным программным обеспечением, с подключенным к ним периферийным устройством и оборудованием (мультимедийный проектор, акустическая система и пр.).

При проведении практических занятий с использованием индивидуальных учебных заданий студенты должны быть обеспечены калькуляторами.

Для лиц с ОВЗ. В учебных помещениях возможно оборудование специальных учебных мест, предполагающих увеличение размера зоны на одно место с учетом подъезда и разворота кресла-коляски, увеличения ширины прохода между рядами столов. В аудитории хорошее освещение, в соответствии с требованиями СЭС.

В случае обучения слабослышащих обучающихся аудитории по необходимости оборудуются аудиотехникой (микрофонами, динамиками, наушниками или головными телефонами, диктофонами).

**12.ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

В процессе освоения дисциплины «Основы менеджмента» используются следующие образовательные технологии.

Стандартные формы обучения:

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

---

- лекции с использованием мультимедийных презентаций;
- семинарские занятия, на которых обсуждаются основные теоретические вопросы;
- письменные домашние работы;
- обзор официальных документов и материалов периодической печати;
- консультации преподавателей.

Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- лекции в диалоговом режиме;
- групповые дискуссии;
- моделирование и решение конкретных ситуационных задач;
- компьютерное тестирование.

## Приложение №1 к разделу № 6

## Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

## 6.1 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы являются семестры.

№ п.п.	Код формируемой компетенции и ее содержание	Этапы формирования компетенции в процессе освоения ОПОП		
		Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
1.	<b>ОПК-7</b> - готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладает навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.	3 семестр	-	3 курс
2.	<b>ОПК-8</b> – знание и умение использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способность анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты.	3 семестр	-	3 курс
3.	<b>ПК-11</b> – владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.).	3 семестр	-	3 курс
4..	<b>ПК-35</b> - знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом.	3 семестр	-	3 курс

## 6.2 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

В зависимости от количества баллов оценивание компетентности студента оценивается по уровням: от 3 до 4 баллов - «минимальный уровень», от 5 до 7 баллов - «базовый уровень», от 8 до 9 баллов - «высокий уровень».

*Описание показателей и критериев оценивания компетенций*

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
<b>Понимание смысла компетенции</b>	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач (1 балл)	Минимальный уровень
	Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)	Базовый уровень
	Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости (3 балла)	Высокий уровень
<b>Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины</b>	Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче (1 балл)	Минимальный уровень
	Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)	Базовый уровень
	Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии. (3 балла)	Высокий уровень
<b>Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины</b>	Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач. (1 балл)	Минимальный уровень
	Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспособливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы (2 балла)	Базовый уровень
	Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам. (3 балла)	Высокий уровень

*Шкала оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине*

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	– полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;</li> <li>– точно используется терминология;</li> <li>– показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;</li> <li>– продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;</li> <li>– ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;</li> <li>– продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;</li> <li>– продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;</li> <li>– допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.</li> </ul> <p>- количество баллов за освоение компетенций от 8 до 9</p>
2	Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> <li>– вопросы излагаются систематизировано и последовательно;</li> <li>– продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;</li> <li>– продемонстрировано усвоение основной литературы.</li> <li>– ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.</li> </ul> <p>- количество баллов за освоение компетенций от 5 до 7</p>
3	Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> <li>– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;</li> <li>– усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;</li> <li>– имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;</li> <li>– при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации;</li> <li>– продемонстрировано усвоение основной литературы.</li> </ul> <p>- количество баллов за освоение компетенций от 3 до 4</p>
4	Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> <li>– не раскрыто основное содержание учебного материала;</li> <li>– обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;</li> <li>– допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов</li> </ul> <p>- не сформированы компетенции, умения и навыки, количество</p>

		баллов за освоение компетенций менее 3. - отказ от ответа или отсутствие ответа
--	--	--

*Шкала оценки письменных ответов по дисциплине*

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	Материал раскрыт полностью, изложен логично, без существенных ошибок, выводы доказательны и опираются на теоретические знания Количество баллов за освоение компетенций от 8 до 9
2	Хорошо	Основные положения раскрыты, но в изложении имеются незначительные ошибки выводы доказательны, но содержат отдельные неточности Количество баллов за освоение компетенций от 5 до 7
3	Удовлетворительно	Изложение материала не систематизированное, выводы недостаточно доказательны, аргументация слабая. Количество баллов за освоение компетенций от 3 до 4
4	Неудовлетворительно	Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено незнание основных положений темы. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Количество баллов за освоение компетенций менее 3 Ответ на вопрос отсутствует

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

<i>Категории студентов</i>	<i>Виды оценочных средств</i>	<i>Форма контроля и оценки результатов обучения</i>
С нарушением слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету.	Организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, письменная проверка

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается индивидуальная учебная работа (консультации), то есть дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы.

**6.3 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Этап формирования компетенций в процессе изучения дисциплины «Основы менеджмента» характеризуется следующими типовыми контрольными заданиями

**Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену при проведении промежуточной аттестации по дисциплине**

1. Управление и менеджмент: общее и различия.

2. Сущность менеджмента. Возникновение менеджмента.
3. Процессный подход в управлении
4. Ситуационный подход в управлении
5. Основные положения теории систем. Свойства систем.
6. Основные составляющие внутренней среды организации.
7. Внешняя среда организации: среда прямого воздействия.
8. Внешняя среда организации: среда косвенного воздействия.
9. Школа научного управления
10. Исследования Г.Гантта, Ф.и Л.Гилбреттов.
11. Административная теория управления А. Файоля
12. Бюрократическая теория управления М. Вебера
13. Функция управления: планирование.
14. Функция управления: организация.
15. Функция управления: регулирование.
16. Функция управления: координирование.
17. Функция управления: контроль.
18. Мотивация как функция управления
19. Экономические методы управления
20. Административно-правовые методы управления
21. Миссия и стратегические цели организации.
22. Основные цели организации, дерево целей.
23. Показатели прибыли предприятия.
24. Социально-психологические методы управления
25. Сущность понятий: организационная структура управления, элемент управления, уровень управления.
26. Линейно-функциональная организационная структура управления.
27. Линейно-штабная организационная структура управления.
28. Матричная организационная структура управления.
29. Дивизиональная организационная структура управления.
30. Понятие и классификация целей в управлении.
31. Дерево целей как метод цепологания
32. Теория справедливости Дж.Адамса
33. Теория ожидания В.Врума
34. Теория ERG К.Альдерфера
35. Теория потребностей А.Маслоу
36. Теория потребностей Ф.Герцберга
37. Теория постановки целей Э.Лока
38. Бестарифная система оплаты труда.
39. Повременные системы оплаты труда.
40. Сдельные системы оплаты труда.

Критерии оценки изложены в шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине в п.б.2.

**Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине**

**ИТОГОВЫЙ ТЕСТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**ВАРИАНТ 1**

Наименование компетенции	Вопрос
<i>ОПК-7 - готовность к кооперации с коллегами, к работе</i>	<b>В системе управления организацией - субъект управления - это?</b> 1. Управляющая подсистема 2. Управляемая подсистема



<p><i>на общий результат, обладает навыками координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.</i></p> <p><b>ПК-11</b> – владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.).</p>	<p>3. Связующая подсистема</p> <p><b>В каком виде может реализовано в процессе управления управляющее воздействие?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приказ, распоряжение, указание</li> <li>2. План, задание</li> <li>3. Отчет</li> <li>4. Данные контроля</li> </ol>
	<p><b>Можно ли представить процесс управления в виде схемы, общей для всех организаций, предприятий, фирмы?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Можно</li> <li>2. Нельзя</li> </ol>
	<p><b>Содержание, какого понятия отражает следующее определение - особый вид деятельности, который позволяет объединить усилия работников организации по достижению общей цели - это?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Менеджмент</li> <li>2. Управление</li> <li>3. Функция менеджмента</li> </ol>
	<p><b>Содержание, какого понятия отражает следующее определение - вид управленческой деятельности, который характеризуется однородностью целей, действий или объектов их приложения - это?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Менеджмент</li> <li>2. Функция менеджмента</li> <li>3. Метод менеджмента</li> </ol>
	<p><b>Какой тип организационной культуры предприятия можно охарактеризовать следующим образом – повышение инициативы и творчества, осмысленный риск, очень внимательное отношение к потребителям:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Органическая культура</li> <li>2. Бюрократическая культура</li> <li>3. Семейная культура</li> <li>4. Рыночная культура</li> </ol>
	<p><b>При использовании какого стиля разрешения конфликтных ситуаций, конфликт не решается, а переходит на скрытую стадию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Компромисс</li> <li>2. Убеждение</li> <li>3. Уход от конфликта</li> <li>4. Решение проблемы</li> </ol>
	<p><b>Эффективность – это:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отношение результата к затратам;</li> <li>2. Отношение затрат к результатам;</li> <li>3. Результат, выраженный в процентах от запланированного;</li> <li>4. Степень достижения заранее намеченной цели, выраженная в процентах</li> </ol>
	<p><b>Социально-экономическая модель будущего вида организации – это:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Программа</li> <li>2. План</li> <li>3. Прогноз</li> </ol>
	<p><b>Какой стиль руководства с позиции принятия управленческих</b></p>

	<p><b>решений характеризуется следующим образом: решения принимаются коллегиально, при этом ответственность делится между участниками решения</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Согласовательный</li> <li>2. Демократический</li> <li>3. Авторитарный</li> <li>4. Либеральный</li> </ol>
<p><b>ОПК-8</b> – знание и умение использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способность анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты.</p>	<p><b>При классификации стилей руководства, кем была разработана «теория X и Y»:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Блейком;</li> <li>2. Моутоном;</li> <li>3. МакГрегором;</li> <li>4. Левином.</li> </ol>
	<p><b>Компромисс как способ решения конфликта можно использовать в случае:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Когда причина конфликта носит постоянный характер.</li> <li>2. Имеется возможность силового подавления одной из сторон конфликта.</li> <li>3. Если менеджер не знает способов решения проблемы.</li> <li>4. Если менеджер хочет устранить причину конфликта.</li> </ol>
	<p><b>Теория справедливости относится к процессуальным теориям мотивации, кто ее автор:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. В. Врум;</li> <li>2. Ф. Герцберг;</li> <li>3. С. Адамс;</li> <li>4. Д. МакКлелланд.</li> </ol>
	<p><b>Какая из организационных структур управления характерна для небольших инновационно активных фирм:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Линейная организационная структура;</li> <li>2. Линейно-функциональная организационная структура;</li> <li>3. Матричная организационная структура;</li> <li>4. Функциональная организационная структура предприятия</li> </ol>
	<p><b>Организационная структура управления предприятием – это:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Совокупность элементов, соединенных линейными и функциональными связями;</li> <li>2. Подразделения компании находящиеся в иерархической зависимости;</li> <li>3. Совокупность элементов, находящихся в иерархической зависимости, между которыми осуществляется коммуникационный процесс по каналам линейной и функциональной связей.</li> </ol>
<p><b>ПК-35</b> - знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом.</p>	<p><b>«Совокупность звеньев управления, наделенных сопоставимыми по значимости полномочиями и ответственностью» - это:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Объект управления</li> <li>2. Структура управления</li> <li>3. Уровень управления</li> <li>4. Процесс управления</li> </ol>
	<p><b>Кто является основателем научной школы управления:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Э. Мэйо;</li> <li>2. Ф. Тейлор;</li> </ol>

	<p>3. А. Файоль;</p> <p>4. М. Вебер</p>
	<p><b>Чем различаются STEP- и SWOT-анализы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. SWOT-анализ позволяет синтезировать результаты STEP-анализа как внешней, так и внутренней среды организации;</li> <li>2. Предметом SWOT-анализа выступает как внешняя, так и внутренняя среда организации, а предметом STEP-анализа - только ее внешняя макросреда;</li> <li>3. SWOT-анализ представляет собой анализ сил и слабостей организации, а STEP-анализ – ее возможностей и внешних угроз;</li> <li>4. STEP-анализа – это разновидность качественного, а SWOT – количественного анализа.</li> </ol>
	<p><b>Какое из нижеприведенных определений характеризует цель организации:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Философия и предназначение, смысл существования организации;</li> <li>2. Предписанная работа, серия работ или часть работы, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки;</li> <li>3. Конкретные конечные состояния системы или желаемый результат, которого стремится добиться группа, работая вместе.</li> </ol>
	<p><b>Чем отличается тактический план от операционного:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тактический план шире операционного, позволяет осуществить стратегические цели;</li> <li>2. Тактические планы разрабатываются для реализации стратегических планов, но с учетом конкретных условий сегодняшнего дня, а операционные определяют последовательность и механизмы осуществления отдельных действий;</li> <li>3. Операционный и тактический планы – это одно и то же;</li> <li>4. Операционные планы позволяют спланировать крупные операции на рынке, а тактические – достигать отдельных тактических целей.</li> </ol>

**ВАРИАНТ 2**

Наименование компетенции	Вопрос
<p><b>ОПК-7 -</b>  <i>готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладает навыками организации и координации взаимодействия между людьми,</i></p>	<p><b>Совокупность средств воздействия субъекта управления на объект управления – это:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Функции менеджмента;</li> <li>2. Задачи менеджмента;</li> <li>3. Методы менеджмента;</li> <li>4. Принцип менеджмента.</li> </ol>
	<p><b>Содержание, какого понятия отражает следующее определение - совокупность приемов, методов и средств осуществления управления - это?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Менеджмент</li> <li>2. Управление</li> </ol>

<p>контроля и оценки эффективности деятельности других.</p> <p><b>ПК-11</b> – владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.).</p>	<p>3. Функция менеджмента</p> <p><b>Какому понятию соответствует следующее определение - способ воздействия на объект управления - это?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Менеджмент</li> <li>2. Функция менеджмента</li> <li>3. Метод менеджмента</li> </ol>
	<p><b>В системе управления организацией - объект управления - это?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управляющая подсистема</li> <li>2. Управляемая подсистема</li> <li>3. Связующая подсистема</li> </ol>
	<p><b>В каком виде может быть реализована в процессе управления обратная связь?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приказ, распоряжение, указание</li> <li>2. План, задание</li> <li>3. Отчет</li> <li>4. Данные контроля</li> </ol>
	<p><b>Какая из основных управленческих функций позволяет сопоставить достигнутые результаты с запланированными:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Планирование;</li> <li>2. Мотивация;</li> <li>3. Организация;</li> <li>4. Контроль.</li> </ol>
	<p><b>Что такое «резюме» в бизнес-плане:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Это итоговая, завершающая часть бизнес-плана;</li> <li>2. Это часть бизнес-плана, содержащая основные выводы, результаты последующих разделов;</li> <li>3. Это итоговый отчет, характеризующий степень фактического выполнения бизнес-плана;</li> <li>4. Это отдельный текст, специально подготовленный для представления бизнес-плана, его пресс-релиз.</li> </ol>
	<p><b>По очередности достижения цели делятся на:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Большие и малые;</li> <li>2. Краткосрочные, промежуточные и долгосрочные;</li> <li>3. Конкурирующие, независимые и дополнительные;</li> <li>4. Экономические и неэкономические.</li> </ol>
	<p><b>В рамках какой школы выделилась бихевиористическая школа, основанная на бихевиоризме:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Школа научного управления;</li> <li>2. Административная школа;</li> <li>3. Школа человеческих отношений;</li> <li>4. Количественная школа.</li> </ol>
	<p><b>В какой из организационных структур управления предприятием имеются цепочки отчетности по проектам и цепочки функциональной отчетности:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Линейная организационная структура;</li> <li>2. Линейно-функциональная организационная структура;</li> <li>3. Матричная организационная структура;</li> <li>4. Функциональная организационная структура предприятия.</li> </ol>
	<p><b>ОПК-8</b> – знание и умение</p> <p><b>Стимулы – это:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внутренние побуждающие факторы;</li> <li>2. Как внутренние, так и внешние побуждающие факторы;</li> </ol>

<p><i>использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способность анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты.</i></p> <p><b>ПК-35</b> - знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления</p>	<p>3. Внешние побуждающие факторы.</p> <p><b>Конфликт отличается от конфликтной ситуации наличием:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Реципиента</li> <li>2. Проблемы</li> <li>3. Объекта</li> <li>4. Инцидента</li> </ol>
	<p><b>Для современного руководителя конфликт в организации – это:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Явление, которое следует приветствовать.</li> <li>2. Организационный инструмент помогающий осуществлять изменения .</li> <li>3. Нежелательное явление, с которым надо бороться.</li> <li>4. Реальность, связанная с поведением людей в организации, и не затрагивающая интересы руководителя.</li> </ol>
	<p><b>Эффективность поведения менеджера в конфликтной ситуации определяется:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствием конфликтных ситуаций</li> <li>2. Его ориентацией на сотрудничество, способностью к компромиссам конструктивного типа</li> <li>3. Отсутствием конфликтов скрытого типа</li> </ol>
	<p><b>Инцидент, как один из этапов в процессе конфликта, - это:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Возникновение события, на которые стороны имеют противоположные взгляды</li> <li>2. Момент времени, когда стороны начинают открыто высказывать свое несогласие с мнениями друг друга</li> <li>3. Усиление противоречия</li> <li>4. Разрешение конфликта, переход на новый этап развития</li> </ol>
	<p><b>Какой тип организационной культуры предприятия можно охарактеризовать следующим образом – долгосрочные планы такой организации строятся на достижении стабильности и плавного хода рентабельности операций, успех определяется в терминах надежности поставок:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Органическая культура</li> <li>2. Бюрократическая культура</li> <li>3. Семейная культура</li> <li>4. Рыночная культура</li> </ol>
	<p><b>Содержанию какого понятия соответствует следующее определение - процесс целенаправленного воздействия на объект - это?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Менеджмент</li> <li>2. Управление</li> <li>3. Функция менеджмента</li> </ol>
	<p><b>А.Файоль считал основной функцию менеджмента:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Техническая деятельность.</li> <li>2. Коммерческая деятельность.</li> <li>3. Администрирование.</li> <li>4. Подбор и расстановка кадров.</li> </ol>
	<p><b>В менеджменте содержательные теории мотивации основаны на идентификации:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Потребностей.</li> <li>2. Познания.</li> </ol>

	3. Поведения. 4. Восприятия
	<b>Теория справедливости исходит из концептуального положения, согласно которому:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Каждое действие человека должно получать соответствующую объективную оценку и соразмерное его результату воздаяние.</li> <li>2. Человек субъективно определяет отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем сравнивает этот результат с отношением вознаграждения, полученного другими людьми, выполняющими аналогичную работу, к затраченным ими усилиям.</li> <li>3. Человек объективно оценивает уровни своих квалификации и профессионализма, проявленные в выполненной работе, и сравнивает их с квалификацией и профессионализмом других.</li> <li>4. Абсолютной справедливости не может быть, она всегда относительна и зависит от субъективных представлений и амбиций человека.</li> </ol>

#### Критерии формирования оценок по тестам

Оценка	Требования к знаниям
отлично	80%-100%
хорошо	65-80%
удовлетворительно	50-65%
неудовлетворительно	менее 50%
зачтено	50% и более
не зачтено	менее 50%

#### 6.4 МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Форма билета для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

**УРАЛЬСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)**

**Образовательного учреждения профсоюзов**

**высшего образования**

**«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»**

*Социально - экономический факультет*

38.03.03 Управление персоналом профиль «Управление персоналом организации».

*Для очной/заочной формы обучения*

*Дисциплина: «Основы менеджмента»*

#### Экзаменационный билет № 15

1. Бюрократическая теория управления М.Вебера.
2. Мотивация как функция менеджмента организации.

Утверждено на заседании кафедры менеджмента и управления персоналом,  
протокол от

Зав. кафедрой менеджмента и  
управления персоналом \_\_\_\_\_

(А.Б.Кулаков)

Критерии оценки изложены в шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (п.6.2.).

### Тесты

#### Раздел 1. Теоретические основы менеджмента организации

##### Вариант 1

#### 1. Какая из основных управленческих функций позволяет сопоставить достигнутые результаты с запланированными:

1. планирование;
2. мотивация;
3. организация;
4. контроль.

#### 2. Чем отличается тактический план от операционного:

1. тактический план шире операционного, позволяет осуществить стратегические цели;
2. тактические планы разрабатываются для реализации стратегических планов, но с учетом конкретных условий сегодняшнего дня, а операционные определяют последовательность и механизмы осуществления отдельных действий;
3. операционный и тактический планы – это одно и то же;
4. операционные планы позволяют спланировать крупные операции на рынке, а тактические – достигать отдельных тактических целей.

#### 3. Что такое «резюме» в бизнес-плане:

1. это итоговая, завершающая часть бизнес-плана;
2. это часть бизнес-плана, содержащая основные выводы, результаты последующих разделов;
3. это итоговый отчет, характеризующий степень фактического выполнения бизнес-плана;
4. это отдельный текст, специально подготовленный для представления бизнес-плана, его пресс-релиз.

#### 4. Какое из нижеприведенных определений характеризует цель организации:

1. философия и предназначение, смысл существования организации;
2. предписанная работа, серия работ или часть работы, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки;
3. конкретные конечные состояния системы или желаемый результат, которого стремится добиться группа, работая вместе.

#### 5. По очередности достижения цели делятся на:

1. большие и малые;
2. краткосрочные, промежуточные и долгосрочные;
3. конкурирующие, независимые и дополнительные;
4. экономические и неэкономические.

#### 6. Чем различаются STEP- и SWOT-анализы:

1. SWOT-анализ позволяет синтезировать результаты STEP-анализа как внешней, так и внутренней среды организации;
2. предметом SWOT-анализа выступает как внешняя, так и внутренняя среда организации, а предметом STEP-анализа - только ее внешняя макросреда;
3. SWOT-анализ представляет собой анализ сил и слабостей организации, а STEP-анализ – ее возможностей и внешних угроз;
4. STEP-анализа – это разновидность качественного, а SWOT – количественного анализа.

#### 7. Такой элемент СЭС как «технология управления» есть составляющая:

1. внешней среды менеджмента;
2. внешней среды менеджмента, фактор прямого воздействия;
3. внешней среды менеджмента, фактор косвенного воздействия;

4. внутренней среды менеджмента.

**8. Кто является основателем научной школы управления:**

1. Э. Мэйо;
2. Ф. Тейлор;
3. А. Файоль;
4. М. Вебер.

**9. В рамках какой школы выделилась бихевиористическая школа, основанная на бихевиоризме:**

1. школа научного управления;
2. административная школа;
3. школа человеческих отношений;
4. количественная школа.

**10. «Совокупность звеньев управления, наделенных сопоставимыми по значимости полномочиями и ответственностью» - это:**

1. Объект управления
2. Структура управления
3. Уровень управления
4. Процесс управления

**Вариант 2**

**1. Совокупность средств воздействия субъекта управления на объект управления – это:**

1. функции менеджмента;
2. задачи менеджмента;
3. методы менеджмента;
4. принцип менеджмента.

**2. Организационная структура управления предприятием – это:**

1. совокупность элементов, соединенных линейными и функциональными связями;
2. подразделения компании находящиеся в иерархической зависимости;
3. совокупность элементов, находящихся в иерархической зависимости, между которыми осуществляется коммуникационный процесс по каналам линейной и функциональной связей.

**3. В какой из организационных структур управления предприятием имеются цепочки отчетности по проектам и цепочки функциональной отчетности:**

1. линейная организационная структура;
2. линейно-функциональная организационная структура;
3. матричная организационная структура;
4. функциональная организационная структура предприятия.

**4. Какая из организационных структур управления характерна для небольших инновационно активных фирм:**

1. линейная организационная структура;
2. линейно-функциональная организационная структура;
3. матричная организационная структура;
4. функциональная организационная структура предприятия

**5. Стимулы – это:**

1. внутренние побуждающие факторы;
2. как внутренние, так и внешние побуждающие факторы;
3. внешние побуждающие факторы.

**6. Теория справедливости относится к процессуальным теориям мотивации, кто ее автор:**

1. В. Врум;
2. Ф. Герцберг;
3. С. Адамс;



4. Д. МакКлелланд.

**7. Конфликт отличается от конфликтной ситуации наличием:**

1. Реципиента
2. Проблемы
3. Объекта
4. Инцидента

**8. Компромисс как способ решения конфликта можно использовать в случае:**

1. Когда причина конфликта носит постоянный характер.
2. Имеется возможность силового подавления одной из сторон конфликта.
3. Если менеджер не знает способов решения проблемы.
4. Если менеджер хочет устранить причину конфликта.

**9. Для современного руководителя конфликт в организации – это:**

1. Явление, которое следует приветствовать.
2. Организационный инструмент помогающий осуществлять изменения .
3. Нежелательное явление, с которым надо бороться.
4. Реальность, связанная с поведением людей в организации, и не затрагивающая интересы руководителя.

**10. При классификации стилей руководства, кем была разработана «теория X и Y»:**

1. Блейком;
2. Моутоном;
3. МакГрегором;
4. Левином.

## **Раздел 2. Менеджмент основных бизнес-процессов организации**

### **Вариант 1**

**1. Какие два ученых проанализировали в своих исследованиях 81 стиль руководства по критериям «Забота о людях» и «Забота о производстве» и выделили 5 наиболее характерных:**

1. Оучи;
2. Блейком;
3. Моутоном;
4. МакГрегором;

**2. Какой стиль руководства с позиции принятия управленческих решений характеризуется следующим образом: решения принимаются коллегиально, при этом ответственность делится между участниками решения**

1. Согласовательный
2. Демократический
3. Авторитарный
4. Либеральный

**3. Поставьте в правильном порядке этапы принятия управленческого решения:**

1. Разрабатываем альтернативные решения;
2. Определение проблемы;
3. Сравнение и оценка альтернатив;
4. Выбор решения;
5. Определение критериев разработки альтернатив решения;
6. Реализация решений;
7. Контроль реализации решений.

**4. Социально-экономическая модель будущего вида организации – это:**

1. Программа
2. План
3. Прогноз

**5. Эффективность поведения менеджера в конфликтной ситуации определяется:**

1. Отсутствием конфликтных ситуаций
2. Его ориентацией на сотрудничество, способностью к компромиссам конструктивного типа
3. Отсутствием конфликтов скрытого типа

**6. Эффективность – это:**

1. отношение результата к затратам;
2. отношение затрат к результатам;
3. результат, выраженный в процентах от запланированного;
4. степень достижения заранее намеченной цели, выраженная в процентах

**7. Инцидент, как один из этапов в процессе конфликта, - это:**

1. Возникновение события, на которые стороны имеют противоположные взгляды
2. Момент времени, когда стороны начинают открыто высказывать свое несогласие с мнениями друг друга
3. Усиление противоречия
4. Разрешение конфликта, переход на новый этап развития

**8. При использовании какого стиля разрешения конфликтных ситуаций, конфликт не решается, а переходит на скрытую стадию:**

1. Компромисс
2. Убеждение
3. Уход от конфликта
4. Решение проблемы

**9. Какой тип организационной культуры предприятия можно охарактеризовать следующим образом – долгосрочные планы такой организации строятся на достижении стабильности и плавного хода рентабельности операций, успех определяется в терминах надежности поставок:**

1. Органическая культура
2. Бюрократическая культура
3. Семейная культура
4. Рыночная культура

**10. Какой тип организационной культуры предприятия можно охарактеризовать следующим образом – повышение инициативы и творчества, осмысленный риск, очень внимательное отношение к потребителям:**

1. Органическая культура
2. Бюрократическая культура
3. Семейная культура
4. Рыночная культура

**Вариант 2**

**1. Содержанию какого понятия соответствует следующее определение - процесс целенаправленного воздействия на объект - это?**

1. Менеджмент
2. Управление
3. Функция менеджмента

**2. Содержание, какого понятия отражает следующее определение - особый вид деятельности, который позволяет объединить усилия работников организации по достижению общей цели - это?**

1. Менеджмент
2. Управление
3. Функция менеджмента

**3. Содержание, какого понятия отражает следующее определение - совокупность приемов методов и средств осуществления управления - это?**

1. Менеджмент

2. Управление

3. Функция менеджмента

**4. Содержание, какого понятия отражает следующее определение - вид управленческой деятельности, который характеризуется однородностью целей, действий или объектов их приложения - это?**

1. Менеджмент

2. Функция менеджмента

3. Метод менеджмента

**5. Какому понятию соответствует следующее определение - способ воздействия на объект управления - это?**

1. Менеджмент

2. Функция менеджмента

3. Метод менеджмента

**6. В системе управления организацией - субъект управления - это?**

1. Управляющая подсистема

2. Управляемая подсистема

3. Связующая подсистема

**7. В системе управления организацией - объект управления - это?**

1. Управляющая подсистема

2. Управляемая подсистема

3. Связующая подсистема

**8. В каком виде может реализовано в процессе управления управляющее воздействие?**

1. Приказ, распоряжение, указание

2. План, задание

3. Отчет

4. Данные контроля

**9. В каком виде может быть реализована в процессе управления обратная связь?**

1. Приказ, распоряжение, указание

2. План, задание

3. Отчет

4. Данные контроля

**10. Можно ли представить процесс управления в виде схемы, общей для всех организаций, предприятий, фирмы?**

1. Можно

2. Нельзя

#### Критерии формирования оценок по тестам

Оценка	Требования к знаниям
отлично	80%-100%
хорошо	65-80%
удовлетворительно	50-65%
неудовлетворительно	менее 50%
зачтено	50% и более
не зачтено	менее 50%

#### Темы докладов

1. Развитие управленческих идей в трудах древнегреческих философов (Сократ, Платон, Аристотель).
2. Достижения управленческой мысли в Древнем Вавилоне.
3. Мыслители Древнего Китая о социальном управлении.
4. «Артхашастра» - древнеиндийский памятник литературы об управлении.

5. Достижения управленческой мысли Древнего Рима.
6. Учение Фомы Аквинского об управлении государством.
7. Принципы социального управления по Томмазо Кампанелло.
8. Н.Макиавелли: предшественник европейского менеджмента.
9. Гуманистические идеи управления государством Томаса Мора.
10. Жизнь и управленческие идеи Жан-Жака Руссо.
11. Влияние идей Адама Смита на современную экономическую теорию и теорию управления.
12. Вклад Ч.Баббеджа в развитие теории управления.
13. Историческое значение экспериментов Р.Оуэна в развитии теории менеджмента.
14. Управление организацией по Генри Форду.
15. Развитие менеджмента в трудах Г.Гантта.
16. Управление персоналом Ф.Тейлора.
17. Развитие научных идей управления в работах Гаррингтона Эмерсона
18. Исследование Ф.Тейлором проблемы рестрикционизма.
19. Исследования Ф.Гилберта и Л.Гилберт .Их значения для современного менеджмента.
20. Вклад М.Вебера в теорию управления.
21. Влияние протестантской трудовой этики на современный менеджмент.
22. Развитие теории менеджмента в трудах А.Файоля.
23. Принципы эффективной организации Дж.Муни и А.Рейли.
24. «Синтетические» принципы управления Л.Урвика и Л.Гьюлика.
25. Концепция «менеджмента персонала» М.Блумфилда.
26. Развитие менеджмента в России до 1917г.
27. Жизнь и государственная деятельность С.Ю.Витте
28. Программа преобразования России П.А.Столыпина
29. Основные направления развития менеджмента в СССР в 20-е годы XX века.
30. Основные идеи «Тектологии» А.А.Богданова.
31. «Социальный инженеризм» А.К.Гастева
32. Концепция «физиологического оптимизма» О.А.Ерманского.
33. Концепция человеческого фактора в управлении Н.А.Витке.
34. Роль П.М.Керженцева в становлении тайм-менеджмента в России.
35. Значение Хоторнских экспериментов Э.Мэйо для современной теории менеджмента.
36. Теория организации управления Ч.Барнарда.
37. Вклад М.П.Фоллет в теорию менеджмента.
38. Теория институтов и институциональных изменений Д.Норта.
39. Формальная модель организационной системы предприятия по Д.Форрестеру.
40. Критика идей А.Смита в работах Д.М.Кейнса.
41. Социальные идеи В.Парето.
42. Вклад А.Маслоу в творческое развитие наследия Э.Мэйо.
43. Двухфакторная теория управления Ф.Херцберга.
44. Теория стилей руководства Д.Макгрегора.
45. Научная теория мотивации Д.К.Макклелланда.
46. Исследование проблем мотивации и удовлетворенности трудом Ф.Д.Ротлисбергером.
47. «Формула успеха» Дж.Аткинсона.
48. Содержательная теория мотивации В.Врума.
49. Теории организационного поведения Ф.Хайдера.
50. Модель эффективной организации Р.Лайкерта.
51. Концепция социального рыночного хозяйства Л.Эрхарда.
52. «Шведская модель социализма» Г.Мюрдаля.
53. Кибернетика Норберта Винера.
54. Биография и управленческие идеи П.Ф.Друкера.

55. Чарльз Хэнди о современных проблемах труда, этики и общества.
56. Т. Питерс и Р. Уотерман – новые подходы к менеджменту
57. Связь методов и принципов управления.
58. Методы управления в западном менеджменте.
59. Оценка и регулирование эффективности менеджмента.
60. Тенденции измерения эффективности управления организацией.
61. Социально-экономическая эффективность менеджмента.
62. Роль группы в деятельности человека.
63. Виды групп и их формирование.
64. Взаимодействие в группе и в организации.
65. Управление группой: особенности и составляющие.
66. Современные концепции лидерства.
67. Процессы формирования и основные составляющие лидерства.
68. Формальные и неформальные факторы лидерства. Эффективное лидерство.
69. Власть в менеджменте.
70. Отношение к власти менеджера и персонала.
71. Балансирование власти, признаки проявления неуправляемости.
72. Партнерство в процессах менеджмента. Соотношение власти и партнерства.
73. Стил ь управления.
74. Классификации стилей управления.
75. Формирование имиджа (образа) менеджера в организации.
76. Этические аспекты менеджмента в современных условиях.
77. Элементы культуры управления.
78. Этика отношений менеджеров, руководителя и подчиненных.
79. Роль профессиональной этики в менеджменте
80. Информационное обеспечение процессов управления.

**Критерий оценки докладов**

Критерий	Требования к докладу
Знание и понимание теоретического материала	- рассматриваемые понятия определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, - используемые понятия строго соответствуют теме, - самостоятельность выполнения работы
Анализ и оценка информации	- грамотно применяется категория анализа, - методологически верно проведены расчеты показателей; - умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений, - обоснованно интерпретируется текстовая информация, - дается личная оценка проблеме
Построение суждений	- изложение ясное и четкое, - приводимые доказательства логичны - выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией, - приводятся различные точки зрения и их личная оценка (при необходимости), - общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи
Оценка	Критерии оценки доклада
«отлично»	1) студент легко ориентируется в содержании теоретического и аналитического материала, свободно пользуется понятийным аппаратом, обладает умением связывать

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

	<p>теорию с практикой, высказывать и обосновывать свои суждения;</p> <p>2) знает и правильно применяет формулы;</p> <p>3) знает и правильно применяет нормативные документы;</p> <p>4) решение аналитического (практического) задания записано понятно, аккуратно, последовательно;</p> <p>5) подготовлен презентационный материал.</p>
«хорошо»	<p>1) студент демонстрирует полное освоение теоретического и аналитического материала, владеет понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет знания для решения практических задач, грамотно излагает свою позицию;</p> <p>2) знает и применяет формулы и нормативные документы, но допускает небольшие неточности;</p> <p>3) решение аналитического (практического) задания записано, но недостаточно аргументировано;</p> <p>4) подготовлен презентационный материал, но недостаточно полный.</p>
«удовлетворительно»	<p>1) студент демонстрирует неполное освоение теоретического и аналитического материала, плохо владеет понятийным аппаратом, плохо ориентируется в изученном материале, неуверенно излагает свою позицию;</p> <p>2) знает отдельные формулы и нормативные документы, но допускает значительные неточности в их применении;</p> <p>3) решение аналитического (практического) задания записано неверно, аргументация отсутствует;</p> <p>4) не подготовлен презентационный материал.</p>
«неудовлетворительно»	<p>1) студент имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл;</p> <p>2) беспорядочно и неуверенно излагает материал, не может применять знания для решения практических задач;</p> <p>3) решение аналитического (практического) задания записано неверно либо отсутствует;</p> <p>4) не подготовлен презентационный материал.</p>

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**

№п/п	Подразделение	Фамилия	Подпись	Дата
1	Кафедра менеджмента и управления персоналом	А.Б. Кулаков		24.04.18 г.
2	Библиотека	Г.В. Шпакова		24.04.18 г.
3	УМО	Н.С. Ульянова		24.04.18 г.