

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФИО: Маланичева Наталья Николаевна

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Должность: директор филиала

Дата подписания: 17.07.2021 19:19:22

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Уникальный программный идентификатор:

САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

94732c3d953a82d495dcc3155d5c573883fedd18

(СамГУПС)

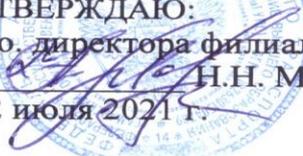
Филиал СамГУПС в г. Нижнем Новгороде

РАССМОТРЕНА

на заседании Ученого совета филиала
СамГУПС в г. Нижнем Новгороде
протокол от 22 июня 2021 г. № 3

УТВЕРЖДАЮ:

и.о. директора филиала

 Н.Н. Маланичева

12 июля 2021 г.



Менеджмент

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль): Экономика и финансы предприятий
(организаций)

Форма обучения: очно-заочная

Нижний Новгород 2021

Программу составил: Галанина Е.Г.

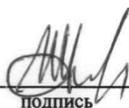
Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика утвержден приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от «12» августа 2020 г. № 954.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры «Общеобразовательные и профессиональные дисциплины»

Протокол от «19» июня 2021 г. № 10

Зав. кафедрой, канд. техн. наук, проф. _____



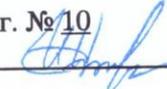
подпись

И.В. Каспаров

Лист переутверждения РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры «Общеобразовательные и профессиональные дисциплины»
с изменениями/дополнениями

Протокол от «18» июня 2022 г. № 10

Зав. кафедрой, канд. тех. наук, профессор  И.В. Каспаров

Согласовано и переутверждено:

решением Ученого совета филиала СамГУПС в г. Нижнем Новгороде

Протокол от «28» июня 2022 г. № 1

Лист переутверждения РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры «Общеобразовательные и профессиональные дисциплины»
с изменениями/дополнениями

Протокол от «__» _____ 2023 г. № _____

Зав. кафедрой, канд. тех. наук, профессор _____ И.В. Каспаров

Согласовано и переутверждено:

решением Ученого совета филиала СамГУПС в г. Нижнем Новгороде

Протокол от «__» _____ 2023 г. № _____

Лист переутверждения РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры «Общеобразовательные и профессиональные дисциплины»
с изменениями/дополнениями

Протокол от «__» _____ 2024 г. № _____

Зав. кафедрой, канд. тех. наук, профессор _____ И.В. Каспаров

Согласовано и переутверждено:

решением Ученого совета филиала СамГУПС в г. Нижнем Новгороде

Протокол от «__» _____ 2024 г. № _____

Лист переутверждения РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры «Общеобразовательные и профессиональные дисциплины»
с изменениями/дополнениями

Протокол от «__» _____ 2025 г. № _____

Зав. кафедрой, канд. тех. наук, профессор _____ И.В. Каспаров

Согласовано и переутверждено:

решением Ученого совета филиала СамГУПС в г. Нижнем Новгороде

Протокол от «__» _____ 2025 г. № _____

**Лист актуализации РПД «Менеджмент»
на 2022-2023 учебный год**

Актуализируется:

раздел 7. Перечень основной и дополнительной литературы

7.1. Основная литература				
№ п/п	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Количество
Л1.1	Иванова И.А., Сергеев А.М.	Менеджмент : учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2020. - 305 с. - Режим доступа: https://urait.ru/bcode/450097	Электронный ресурс
Л1.2	Под ред. Кузнецова Ю.В.	Менеджмент : учебник для вузов	Москва: Юрайт, 2020. - 448 с. - Режим доступа: https://urait.ru/bcode/450343	Электронный ресурс
Л1.3	Антонов В.Г., Коротков Э.М., под ред. и др.	Менеджмент : учебник	Москва: КноРус, 2020. - 306 с. - Режим доступа: https://book.ru/book/932571	Электронный ресурс
Л1.4	Иванова, И.А.	Менеджмент : учебник и практикум для вузов /	Москва : Издательство Юрайт, 2022. - 305 с. - Режим доступа: https://urait.ru/bcode/489027	Электронный ресурс
7.2. Дополнительная литература				
Л2.1	Под общ. ред. Шапкина И.Н.	Менеджмент в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2020. - 384 с. - Режим доступа: https://urait.ru/bcode/453626	Электронный ресурс
Л2.2	Под общ. ред. Шапкина И.Н.	Менеджмент в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2020. - 313 с. - Режим доступа: https://urait.ru/bcode/453627	Электронный ресурс
Л2.3	Михалкина Е.Г.	Менеджмент : учебное пособие	Москва: Русайнс, 2020. - 170 с. - Режим доступа: https://book.ru/book/934686	Электронный ресурс
Л2.4	Под ред. Кузнецова Ю.В.	Менеджмент. Практикум : учебное пособие для вузов	Москва: Юрайт, 2020. - 246 с. - Режим доступа: https://urait.ru/bcode/450764	Электронный ресурс

Зав. кафедрой, канд. техн. наук, проф. _____


подпись

И.В. Каспаров

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Цели и задачи дисциплины (модуля)

Целью освоения учебной дисциплины «Менеджмент» является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта.

Цели изучения дисциплины: обеспечить обучающимся фундаментальное целостное представление о сущности общего процесса управления; познакомить обучающихся с его различными формами и основными этапами становления; ознакомить с практикой менеджмента в преуспевающих корпорациях; показать социальные и профессиональные роли менеджера; охарактеризовать различия в стилях менеджмента в различных странах, ознакомить с начальными навыками управления.

Основными задачами изучения дисциплины «Менеджмент» являются формирование общего стратегического мышления и конкретных практических управленческих навыков для будущего руководителя, способных существенным образом повысить производительность труда сотрудников и эффективность деятельности организации на современном рынке.

1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Компетенции и индикаторы, формируемые в процессе изучения дисциплины	Результаты освоения учебной дисциплины
ОПК-4. Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности	
ОПК-4.1. Описывает проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - механизмы социального взаимодействия, основы теории коммуникации и роль личности в коллективе; - содержание социальных отношений, технологии принятия совместных решений в команде, условия сотрудничества при их реализации; - процессы социального взаимодействия специалистов в единой команде, готов к принятию совместных решений в команде, а также реализовывать свою роль в команде
	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять обмен информацией в процессе социального взаимодействия и использовать отдельные приемы взаимодействия в коллективе; - организовывать сотрудничество на основе взаимопомощи, общих целей и интересов команды, оценивать идеи членов команды, организовывать обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; - осуществлять конструктивное социальное взаимодействие для достижения поставленной цели
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью соблюдать правила и нормы командной работы, осознавать свою роль в процессе достижения общего результата; - способностью организовывать социальное

	<p>взаимодействие и занимать активную позицию в организации командной работы для достижения общего результата по заданному алгоритму;</p> <ul style="list-style-type: none"> - опытом социального взаимодействия в соответствии с нормами и правилами командной работы, выполнения обязанностей, определяемых социальными отношениями во взаимодействии с командой специалистов
ОПК-4.2. На основе анализа результатов проблемных ситуаций организации предлагает экономически и финансово-обоснованные организационно-управленческие решения	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разновидность проблемных ситуаций организации; - методы анализа результатов проблемных ситуаций организации; - экономически и финансово-обоснованные организационно-управленческие решения
	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - классифицировать проблемные ситуации организаций; - проводить анализ проблемных ситуаций организации; - применять экономически и финансово-обоснованные организационно-управленческие решения
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа результатов проблемных ситуаций организации; - навыками проведения анализа проблемных ситуаций организации; - навыками организационно-управленческие решения
ОПК-4.3. Оценивает последствия альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - последствия альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач; - возможные проблемы финансово-экономического характера; - процессы и институты на микро- и макроуровне
	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач; - определять возможные проблемы финансово-экономического характера; - находить взаимосвязь между экономические явления, процессами и институтами на микро- и макроуровне
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами применения альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач; - навыками выявляет проблемы финансово-экономического характера; - навыками находить взаимосвязь между экономические явления, процессами и институтами на микро- и макроуровне

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина «Менеджмент» относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Код дисциплины	Наименование дисциплины	Коды формируемых компетенций, индикаторов
Осваиваемая дисциплина		
Б1.О.12	Менеджмент	ОПК-4 (ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3)

Предшествующие дисциплины		
	нет	
Дисциплины, осваиваемые параллельно		
	нет	
Последующие дисциплины		
Б3.01	Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	ОПК-4 (ОПК-4.1 ОПК-4.2, ОПК-4.3)

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделяемых на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

3.1. Распределение объема учебной дисциплины (модуля) на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов по учебному плану	Курсы (семестры)
		1(2)
Общая трудоемкость дисциплины:		
- часов	144	144
- зачетных единиц	4	4
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), часов	38,35	38,35
<i>из нее аудиторные занятия, всего</i>	38,35	38,35
в т.ч. лекции	12	12
практические занятия	24	24
лабораторные работы		
КА		
КЭ	2,35	2,35
Самостоятельная подготовка к экзаменам в период экзаменационной сессии (контроль)	24,65	24,65
Самостоятельная работа	81	81
в том числе на выполнение:		
контрольной работы		
расчетно-графической работы		
реферата		
курсовой работы		
курсового проекта		
Виды промежуточного контроля		
Текущий контроль (вид, количество)	Эк	Эк

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Темы и краткое содержание курса

Тема 1. Введение в менеджмент

Условия и предпосылки возникновения менеджмента. Понятия «менеджмент» и «управление». Принципы менеджмента. Функции менеджмента. Характеристика труда менеджера. Структура труда менеджера. Соотношение функций менеджера и уровней управления.

Тема 2. Эволюция теорий менеджмента

Основные школы управленческой мысли. Подходы в менеджменте (количественный, системный, ситуационный). Вклад П. Друкера в развитие теории менеджмента. Сравнительные исследования в менеджменте. Современные тенденции в теории и практике менеджмента. Управление знаниями.

Тема 3. Организационные структуры управления

Понятие организации. Общие характеристики организации. Понятие «организационная структура управления». Факторы проектирования организации. Разделение труда и специализация. Понятия координации, масштаба контроля, иерархии, цепи команд, зоны ответственности. Централизация и децентрализация: преимущества и недостатки. Формализация организационной структуры. Эволюция организационных структур. Департаментализация. Линейно-штабная структура. Функциональная структура. Дивизиональная структура. Проектный подход и специфика работы менеджера проекта. Матричная структура. Сетевые межфирменные структуры. Аутсорсинг и межфирменные сетевые структуры. Стабильная, внутренняя и динамическая сетевые организации.

Тема 4. Внешняя и внутренняя среда организации

Понятие внутренней среды организации Основные внутренние переменные организации: цели, структура, задачи, технологии, персонал. Взаимосвязь внутренних переменных. Понятие организационной культуры и ее влияние на внутреннюю среду организации. Внешняя среда организации. Роль факторов внешней среды в управлении современными организациями.

Структура внешней среды. Переменные среды косвенного воздействия (макросреды) и прямого воздействия (микросреды) Внешние заинтересованные группы. Этика бизнеса, социальная ответственность и внешняя репутация фирмы.

Тема 5. Человек в организации

Человек - центральное звено процесса управления. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации. Понятие и разновидности рабочей группы. Виды рабочих групп. Процесс формирования рабочих групп. Лидерство в системе менеджмента. Его сущность. Концепция лидерства. Соотношение власти и влияния. Инструменты влияния лидера на коллектив. Сущность руководства. Теории руководства. Стили руководства. Имидж руководителя. Власть и партнерство.

Тема 6. Планирование в системе менеджмента

Понятие и сущность планирования. Принципы, методы и типы планирования. Процесс выбора стратегии. Формирование и реализация стратегии. Структура и технология разработки системы планирования.

4.2. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам

Названия разделов и тем	Всего часов по учебному плану	Виды учебных занятий		
		Контактная работа (Аудиторная работа)		СР
		ЛЗ	ПЗ	
1 курс				

2 семестр				
ТЕМА 1: Введение в менеджмент	19	2	4	13
ТЕМА 2: Эволюция теорий менеджмента	19	2	4	13
ТЕМА 3: Организационные структуры управления	19	2	4	13
ТЕМА 4: Внешняя и внутренняя среда организации	19	2	4	13
ТЕМА 5: Человек в организации	19	2	4	13
ТЕМА 6: Планирование в системе менеджмента	22	2	4	16
КА				
КЭ	2,35			
Контроль	24,65			
Всего за 2 семестр	144	12	24	81
ИТОГО за 1 курс	144	12	24	81

4.3. Тематика практических занятий

Тема практического занятия	Количество часов
1 курс	
2 семестр	
ТЕМА 1: Введение в менеджмент	4
ТЕМА 2: Эволюция теорий менеджмента	4
ТЕМА 3: Организационные структуры управления	4
ТЕМА 4: Внешняя и внутренняя среда организации	4
ТЕМА 5: Человек в организации	4
ТЕМА 6: Планирование в системе менеджмента	4
Всего за 2 семестр	24
ИТОГО за 1 курс	24

4.4. Тематика лабораторных работ

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

4.5. Тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы (проекты) учебным планом не предусмотрены.

4.6. Тематика контрольных работ

Контрольные работы учебным планом не предусмотрены.

4.7. Тематика рефератов

Рефераты учебным планом не предусмотрены.

5. Учебно-методическое обеспечение

для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

5.1. Распределение часов по темам и видам самостоятельной работы

Разделы и темы	Всего часов по учебному плану	Вид самостоятельной работы
1 курс		
2 семестр		
ТЕМА 1: Введение в менеджмент.	13	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Подготовка к промежуточной аттестации
ТЕМА 2: Эволюция теорий менеджмента	13	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и

		специальной литературой. Подготовка к промежуточной аттестации
ТЕМА 3: Организационные структуры управления.	13	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Подготовка к промежуточной аттестации
ТЕМА 4: Внешняя и внутренняя среда организации	13	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Подготовка к промежуточной аттестации
ТЕМА 5: Человек в организации	13	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Подготовка к промежуточной аттестации
ТЕМА 6: Планирование в системе менеджмента	16	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Подготовка к промежуточной аттестации
Всего за 2 семестр	81	
ИТОГО за 1 курс	81	

5.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся с указанием места их нахождения:

- учебная литература - библиотека филиала;
- методические рекомендации по самостоятельному изучению теоретического материала - сайт филиала.

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

Вид оценочных средств	Количество
Текущий контроль	
Курсовая работа (проект)	-
Контрольная работа	-
Реферат	-
Промежуточный контроль	
Зачет	-
Зачет с оценкой	-
Экзамен	1

Фонд оценочных средств представлен в приложении к рабочей программе.

7. Перечень основной и дополнительной литературы

7.1. Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Количество
Л1.1	В.В. Масленников, И.А. Калинина, Ю.В. Ляндау	Менеджмент: учебник	М.: КноРус, 2019. - 422 с. - Режим доступа: https://www.book.ru/book/930187	Электронный ресурс
Л1.2	В.В. Масленников	Менеджмент (для бакалавров и магистрантов). Учебник	М.: КноРус, 2019. - 422 с. - Режим доступа: https://www.book.ru/book/930203	Электронный ресурс
Л1.3	В.Г. Антонов, Э.М. Коротков под	Менеджмент (для	М.: КноРус, 2019. - 306 с. - Режим доступа:	Электронный ресурс

	ред. и др.	бакалавров). Учебник	https://www.book.ru/book/930439	
7.2. Дополнительная литература				
Л2.1	А.О. Блинов, Ю.А. Романова	Менеджмент. (Бакалавриат). Учебник	М.: КноРус, 2019. - 285 с. - Режим доступа: https://www.book.ru/book/931162	Электронный ресурс
Л2.2	О.Ф. Быстров, Д.Э. Тарасов.	Теория менеджмента: монография	М.: Русайнс, 2017. - 184 с. - Режим доступа: https://www.book.ru/book/927760	Электронный ресурс
Л2.3	Е.Г. Михалкина и др.	Менеджмент: учебное пособие	М.: Русайнс, 2016. – 172 с. - Режим доступа: https://www.book.ru/book/927784	Электронный ресурс

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Официальный сайт филиала.
2. Электронная библиотечная система.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

1. Лекционные занятия включают в себя конспектирование учебного материала, на занятиях необходимо иметь тетрадь для записи и необходимые канцелярские принадлежности.

2. Практические занятия включают в себя решение задач по темам. Для подготовки к практическим занятиям необходимо заранее ознакомиться с рекомендованной литературой. На занятии необходимо иметь конспект лекции, методические указания по выполнению заданий. Во время выполнения заданий обучающиеся заполняют отчет, который защищают у преподавателя в конце занятия.

3. В рамках самостоятельной работы обучающиеся должны самостоятельно изучить отдельные темы учебной литературы, работать со справочной и специальной литературой.

10. Перечень информационных технологий, программного обеспечения и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются следующие информационные технологии и программное обеспечение:

- для проведения лекций, демонстрации презентаций и ведения интерактивных занятий: MS PowerPoint;
- для выполнения практических занятий: Microsoft Office 2003 и выше;
- для самостоятельной работы обучающихся: Windows 7 и выше, Microsoft Office 2003 и выше;
- для оформления отчетов и иной документации: Microsoft Office 2003 и выше.

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

11.1. Требования к аудиториям (помещениям, кабинетам) для проведения занятий с указанием соответствующего оснащения

Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата (проведение занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, промежуточной аттестации) - Кабинет менеджмента, аудитория № 601. Специализированная мебель: столы ученические - 11 шт., стулья ученические - 22 шт., доска настенная - 1 шт., стол преподавателя - 1 шт., стул преподавателя - 1 шт. Технические средства обучения: переносной экран, переносной проектор, ноутбук. Учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины - комплект презентаций (хранится на кафедре).

11.2. Перечень лабораторного оборудования

Лабораторное оборудование не предусмотрено.

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по учебной дисциплине

МЕНЕДЖМЕНТ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения учебной дисциплины (модуля)

1.1. Перечень компетенций

ОПК-4. Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

Индикатор ОПК-4.1. Описывает проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления.

Индикатор ОПК-4.2. На основе анализа результатов проблемных ситуаций организации предлагает экономически и финансово-обоснованные организационно-управленческие решения.

Индикатор ОПК-4.3. Оценивает последствия альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач.

1.2. Этапы формирования компетенций в процессе освоения учебной дисциплины (модуля)

Наименование этапа	Содержание этапа (виды учебной работы)	Коды формируемых на этапе компетенций, индикаторов
Этап 1. Формирование теоретической базы знаний	Лекции, самостоятельная работа обучающихся с теоретической базой, практические занятия	ОПК-4 (ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3)
Этап 2. Формирование умений	Практические занятия	ОПК-4 (ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3)
Этап 3. Формирование навыков практического использования знаний и умений	Практические занятия	ОПК-4 (ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3)
Этап 4. Проверка усвоенного материала	Экзамен	ОПК-4 (ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3)

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этап формирования компетенции	Код компетенции, индикаторов	Показатели оценивания компетенций	Критерии	Способы оценки
Этап 1. Формирование теоретической базы знаний	ОПК-4 (ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3)	- посещение лекционных занятий, практических занятий; - ведение конспекта лекций; - участие в обсуждении теоретических вопросов тем на каждом практическом занятии	- наличие конспекта лекций по всем темам, вынесенным на лекционное обсуждение; - активное участие обучающегося в обсуждении теоретических вопросов	устный ответ

Этап 2. Формирование умений (решение задачи по образцу)	ОПК-4 (ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3)	- выполнение практических заданий	- успешное самостоятельное выполнение практических заданий	отчет по практическому занятию
Этап 3. Формирование навыков практического использования знаний и умений	ОПК-4 (ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3)	- выполнение практических заданий	- успешное самостоятельное выполнение практических заданий	отчет по практическому занятию
Этап 4. Проверка усвоенного материала	ОПК-4 (ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3)	- экзамен	- ответы на вопросы к экзамену	устный ответ

2.2. Критерии оценивания компетенций по уровню их сформированности

Код компетенции, индикатора	Уровни сформированности компетенций		
	базовый	средний	высокий
ОПК-4 (ОПК-4.1)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - механизмы социального взаимодействия, основы теории коммуникации и роль личности в коллективе <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять обмен информацией в процессе социального взаимодействия и использовать отдельные приемы взаимодействия в коллективе <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью соблюдать правила и нормы командной работы, осознавать свою роль в процессе достижения общего результата 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание социальных отношений, технологии принятия совместных решений в команде, условия сотрудничества при их реализации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать сотрудничество на основе взаимопомощи, общих целей и интересов команды, оценивать идеи членов команды, организовывать обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью организовывать социальное взаимодействие и занимать активную позицию в организации командной работы для достижения общего результата по заданному алгоритму 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - процессы социального взаимодействия специалистов в единой команде, готов к принятию совместных решений в команде, а также реализовывать свою роль в команде <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять конструктивное социальное взаимодействие для достижения поставленной цели <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - опытом социального взаимодействия в соответствии с нормами и правилами командной работы, выполнения обязанностей, определяемых социальными отношениями во взаимодействии с командой специалистов
ОПК-4 (ОПК-4.2)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разновидность проблемных ситуаций организации 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы анализа результатов проблемных ситуаций организации <p>Уметь:</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - экономически и финансово-обоснованные организационно-

	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - классифицировать проблемные ситуации организаций <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа результатов проблемных ситуаций организации 	<ul style="list-style-type: none"> - проводить анализ проблемных ситуаций организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками проведения анализа проблемных ситуаций организации 	<p>управленческие решения</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять экономически и финансово-обоснованные организационно-управленческие решения <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками организационно-управленческие решения
ОПК-4 (ОПК-4.3)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - последствия альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач; - методы анализа экономических явлений <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач; - применять методы анализа экономических явлений <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами применения альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач; - методами анализа экономических явлений 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - последствия альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач; - возможные проблемы финансово-экономического характера <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач; - определять возможные проблемы финансово-экономического характера <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами применения альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач; - навыками выявляет проблемы финансово-экономического характера 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - последствия альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач; - процессы и институты на микро- и макроуровне <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач; - находить взаимосвязь между экономические явления, процессами и институтами на микро- и макроуровне <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами применения альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач; - навыками находить взаимосвязь между экономические явления, процессами и институтами на микро- и макроуровне

2.3. Шкалы оценивания формирования индикаторов достижения компетенций

а) Шкала оценивания экзамена

Шкала оценивания	Критерии оценивания
Оценка «отлично»	Все индикаторы достижений компетенции сформированы на высоком уровне и обучающийся отвечает на все дополнительные вопросы. Теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов. Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний, умений и навыков показателям и критериям оценивания индикаторов достижения компетенции на формируемом дисциплиной уровне. Оперировать приобретенными знаниями, умениями и навыками, в том числе в ситуациях повышенной сложности. Отвечает на все вопросы билета без наводящих вопросов со стороны преподавателя. Не испытывает затруднений при ответе на дополнительные вопросы
Оценка «хорошо»	<ul style="list-style-type: none"> - Один индикатор достижения компетенции сформирован на высоком уровне, а другие индикаторы достижений компетенции сформированы на среднем уровне; - все индикаторы достижений компетенции сформированы на среднем уровне, но обучающийся аргументированно отвечает на все дополнительные вопросы; - один индикатор достижений компетенции сформирован на среднем уровне, а другие на базовом уровне, но обучающийся уверенно отвечает на все дополнительные вопросы. Теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов. Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний, умений и навыков показателям и критериям оценивания индикаторов достижения компетенции на формируемом дисциплиной уровне. Оперировать приобретенными знаниями, умениями и навыками; его ответ представляет грамотное изложение учебного материала по существу; отсутствуют существенные неточности в формулировании понятий; правильно применены теоретические положения, подтвержденные примерами. На два теоретических вопроса обучающийся дал полные ответы, на третий - при наводящих вопросах преподавателя. При ответе на дополнительные вопросы допускает неточности.
Оценка «удовлетворительно»	<ul style="list-style-type: none"> - Все индикаторы достижений компетенции сформированы на базовом уровне; - один индикатор достижения компетенции сформирован на базовом уровне, другие на среднем уровне, но обучающийся затрудняется ответить на дополнительные вопросы. Теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но проблемы не носят принципиального характера. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений и навыков показателям и критериям оценивания индикаторов достижения компетенции на формируемом дисциплиной уровне: допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний по ряду вопросов. Затрудняется отвечать на дополнительные вопросы.
Оценка «неудовлетворительно»	Индикаторы достижений компетенций сформированы на уровне ниже базового и обучающийся затрудняется ответить на дополнительные вопросы. Теоретическое содержание дисциплины освоено частично. Обучающийся демонстрирует явную недостаточность или полное отсутствие знаний, умений и навыков на заданном уровне сформированности индикаторов достижения компетенции.

3. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Код компетенции, индикаторов	Этапы формирования компетенции	Типовые задания (оценочные средства)
ОПК-4 (ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3)	Этап 1. Формирование теоретической базы знаний	- Устный ответ
	Этап 2. Формирование умений (решение задачи по образцу)	- Практическое занятие (методические рекомендации для проведения практических занятий)
	Этап 3. Формирование навыков практического использования знаний и умений	- Практическое занятие (методические рекомендации для проведения практических занятий)
	Этап 4. Проверка усвоенного материала	- Вопросы к экзамену (приложение 1)

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков

Экзамен

Проводится в заданный срок, согласно графику учебного процесса. Экзамен проходит в форме собеседования по билетам, в которые включаются теоретические вопросы. При выставлении оценок учитывается уровень приобретенных компетенций обучающегося. Аудиторное время, отведенное обучающемуся, на подготовку - 30 мин.

Практические занятия

Практические занятия - метод репродуктивного обучения, обеспечивающий связь теории и практики, содействующий выработке у обучающихся умений и навыков применения знаний, полученных на лекции и в ходе самостоятельной работы.

Цель работ - привить навыки решения задач и сформировать экономическое мышление в сфере менеджмента.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ
2 семестр

Вопросы для проверки уровня обученности «ЗНАТЬ»

1. Принципы менеджмента.
2. Понятие менеджмента как вида деятельности человека.
3. Содержание менеджмента как вида деятельности человека.
4. Место менеджера в производстве.
5. Роль менеджера в производстве.
6. Основные характеристики японской систем управления.
7. Основные характеристики американской систем управления.
8. Закономерности управления.
9. Эволюция управленческой мысли.
10. Школа научного менеджмента.
11. Административное управление (классическая школа).
12. Понятие организации.
13. Общие характеристики организации.
14. Понятие организации.
15. Общие характеристики организации.

16. Понятие «организационная структура управления».
17. Факторы проектирования организации.
18. Линейно-функциональная структура достоинства
19. Линейно-функциональная структура недостатки
20. Линейная структура достоинства.
21. Линейная структура недостатки.
22. Элементы внутренней среды организации.
23. Элементы внешняя среда организации.
24. Понятие и сущность планирования.
25. Принципы планирования.
26. Методы планирования
27. Типы планирования.
28. Этапы выбора стратегии развития организации.
29. Виды рабочих групп.
30. Процесс формирования рабочих групп.

Вопросы для проверки уровня обученности «УМЕТЬ»

1. Сформулируйте общие функции менеджмента.
2. Сформулируйте задачи координация деятельности.
3. Сформулируйте задачи функция планирования.
4. Сформулируйте задачи функции организации как функция менеджмента.
5. Сформулируйте задачи функция контроля.
6. Этапы и виды контроля как функции менеджмента.

7. Сформулируйте задачи функции мотивации.
8. Объясните понятие «стратегическое управление».
9. Структура стратегического управления.
10. Определите цели функции координация
11. Определите цели функции организация.
12. Определите цели функции планирования.
13. Определите цели функции мотивации.
14. Определите цели функции контроля.
15. Сформулируйте цели регулирования.
16. Дайте понятие «управленческое решение».
17. Сформулируйте цель инновационного менеджмента.
18. Сформулируйте принципы инновационного менеджмента.
19. Основные источники инновации.
20. Определять основные субъекты рынка инноваций.
21. Разновидности субъектов инновационного процесса.
22. Определять основные классификации операционных систем в производственном менеджменте.
23. В чем заключается проблема качества и его контроля.
24. Этапы стратегического управления персоналом.
25. Разновидности кадровой политики организации.
26. Определите факторы, определяющие социально-психологический климат коллектива.
27. Основные разновидности власти менеджера.
28. Сформулируйте методы группового контроля в организации.
29. Сформулируйте цели группового контроля в организации.
30. Дайте понятие «неформального лидера»

Проверка уровня обученности «ВЛАДЕТЬ»

1. В процессе работы магазина, реализующего строительные материалы, возникла потребность в нестандартном оборудовании. Сотрудник магазина Иванов проявил инициативу – организовал поставку требуемого оборудования в кратчайшие сроки.

Вопрос:

Какие группы методов управления и конкретные действия следует применить к сотруднику Иванову?

2. В магазине вышло из строя холодильное оборудование. В этот день у электрика был выходной день, и он отказался устранить неисправность.

Вопросы:

1. Имеет ли право электрик отказаться от работы?
2. Какие методы управления следует применить к электрику, чтобы мотивировать его?

3. Решение срочной задачи, поставленной руководством перед Вашим подразделением, потребует резкого повышения интенсивности работы всех сотрудников и грозит срывом графика отпусков.

Вопрос:

Какие группы методов управления и конкретные действия следует применить к работникам, чтобы побудить их для достижения целей организации?

4. В Ваше отсутствие продавцы оформляли ценники на товар без указания дат их оформления. В результате проверки сотрудниками налоговой инспекции с магазина был взыскан штраф.

Вопрос:

Какие группы методов управления и конкретные действия следует применить к работникам?

5. В магазине с посменным графиком работы продавцов при организации выездной торговли возник вопрос о том, кто будет занят в этой торговой точке. Так как в этот день в магазине был большой наплыв покупателей, то нагрузка на работающую смену продавцов повысилась почти в 2 раза. Продавцы смены, находящейся на отдыхе, по разным причинам отказываются от предложенной работы.

Вопросы:

1. Имеют ли право продавцы отказаться от работы?
2. Какие методы управления следует применить к продавцам, чтобы мотивировать их?

6. Квалифицированный сотрудник на [вечерних курсах](#) получил дополнительную профессиональную подготовку и хотел бы теперь занять рабочее место, соответствующее полученным знаниям. Он просит Вас в этом поддержать его.

Вопросы:

1. Какая потребность для работника является актуальной согласно пирамиде Маслоу?

Оценочные средства

ОПК-4. Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

Тестовые задания

1. Какими чертами характера должен обладать такой архетип управляющего как «администратор»?

- А) Быть общительным и уметь вдохновлять людей на максимальную самоотдачу
- В) Иметь аналитический склад ума
- С) Быть предельно объективным и полагаться на факты и логику
- Д) методичность в работе, прогнозирование будущего

2. Установите соответствие термина и определения

1. Планирование
2. Организация
3. Мотивация
4. Контроль

А) непрерывный процесс установления или уточнения и конкретизации целей развития всей организации и ее структурных подразделений, определения средств их достижения, сроков и последовательности реализации, распределения (выявления) ресурсов

Б) предполагает воздействие на сознание и поведение индивидов, социальных групп со стороны субъектов управления с целью поддержания и улучшения деятельности хозяйственных систем

В) использование мотивов поведения человека в практике управления его деятельностью

Г) призван обеспечивать правильную оценку реальной ситуации и тем самым создавать предпосылки для внесения корректив в запланированные показатели развития как отдельных подразделений, так и всей фирмы

3. Реальное влияние при управлении по целям имеют руководители

- А) Среднего уровня
- В) Низшего уровня
- С) Высшего, среднего и низшего уровня
- Д) высшего уровня

4. Кого принято называть субъектом управления _____

5. Как следует отнестись к накоплению информации о проблеме?

- А) Чем больше информация, тем лучше
- В) Избыток информации также вреден, как и ее недостаток
- С) Получение максимума информации о проблеме - обязанность руководителя
- Д) избыточный объем информации – залог успеха

6. Определите уровень использования мощностей

Фактический выпуск продукции - 248 ед. Плановая мощность - 259 ед.
Стоимость основных средств - 2589 тыс. руб.

7. Основные функции управления

- А) Планирование, контроль
- В) Планирование, организация, мотивация, контроль
- С) Организация, мотивация
- Д) Организация, мотивация, контроль

8. В качестве примера многозвенной технологии (классификация Томпсона) может являться:

- А) Сборочная линия массового производства
- В) Банковское дело
- С) Страхование

D) Сетевой график

9. Пределом использования автоматизации является

- A) Ограниченность наших знаний
- B) Квалификационный уровень обслуживающего персонала
- C) Невозможность исключения непредвиденных ситуаций
- D) Несовершенство техники

10. Чем характеризуется компромисс при принятии решения?

- A) Установление некоего среднего в результате спора двух сотрудников
- B) Уменьшением выгоды в одной области с целью уменьшения нежелательных последствий в другом
- C) Принятием решения аудитивно, учитывающего мнения всех заинтересованных сторон
- D) уменьшением выгоды

11. Что такое «Социотехническая система» организации с высокой технологией производства?

- A) Всеобщая компьютеризация производства
- B) Развитие социальной сферы
- C) Профессиональный рост работников
- D) Интегрирование персонала и технологии, делегирование ответственности за конечный результат

12. Целью планирования деятельности организации является

- A) Обоснование затрат
- B) Обоснование сроков
- C) Определение целей, сил и средств
- D) Обоснование численности работников

13. Основное отличие открытой системы от закрытой заключается в

- A) Отсутствии упорядоченного взаимодействия между отдельными подсистемами
- B) Наличии взаимодействия отдельных подсистем с внешним миром
- C) Замкнутости элементов системы самих на себя
- D) Наличии взаимодействия с внешней средой

14. Что относится к категории «внутреннего вознаграждения»?

- A) Зарплата
- B) Карьера
- C) Сама работа
- D) Признание окружения

15. Основным правилом при определении уровня зарплаты является:

- A) Определенный законом минимальный уровень
- B) Определенная штатным расписанием ставка
- C) Уровень оплаты в фирмах конкурентах
- D) Абсолютно точное и объектное определение характера вложенного труда

и исследующая всесторонняя и беспристрастная его оценка

16. Основным в управлении по целям является выработка целей

- A) Сверху вниз по цепи инстанций
- B) Снизу вверх
- C) Снизу вверх и сверху вниз
- D) По матричной схеме

17. Определите основные характеристики внешней среды для организации

- A) Все перечисленное
- B) Взаимосвязанность факторов, сложность
- C) Сложность и подвижность
- D) Взаимосвязанность и неопределенность

18. Для чего осуществляется делегирование своих полномочий другим руководителям?

- A) Для оптимального решения комплексной задачи
- B) Для сохранения «группового» стиля работы
- C) Для проверки квалификации рабочих
- D) Все перечисленное

19. Какой из перечисленных ниже методов распределения обязанностей в организации принят по функциональному признаку?

- A) Созданы филиалы предприятия в пяти городах
- B) Созданы отделы по производству, маркетингу, кадрам, финансовым вопросам
- C) Созданы цеха на предприятии по производству печенья, шоколадных конфет, карамели
- D) Созданы отделы на предприятии, равные по численности

20. Технология непрерывного производства обычно применяется при производстве такой продукции как

- A) Выпуск легковых автомобилей
- B) Производство военной авиатехники
- C) Строительство судов уровня
- D) Переработка нефти, выплавка чугуна

21. К какому типу построения управления относится следующая ситуация: «Строительство трубопровода включает в себя ряд технологических операций: подготовительные работы, земляные работы (устройство траншей), сварочные работы (сварка труб в нитку), изоляция и укладка трубопровода в траншею и др.? Руководство производством каждого вида работ возложено на начальника специального строительного управления. Информация о каждом процессе поступает управляющему строительным трестом, а от него начальнику управления»?

- A) Матричная система управления
- B) Функциональная система управления

- C) Линейная система управления
- D) Ни одна система не подходит

22. Какая обратная связь имеет большее значение с точки зрения повышения эффективности коммуникации?

- A) Положительная
- B) Корреляционная
- C) Неопределенная
- D) Отрицательная

23. Из чего состоит экономический механизм менеджмента?

- A) Все перечисленное
- B) Внутрифирменное управление, управление производством
- C) Управление персоналом, управление производством
- D) Внутрифирменное управление, управление персоналом

24. Планирование действий - это

- A) Создание следующего звена между постановкой цели и программой ее реализации
- B) Уточнение ролей
- C) Выявление обстоятельств, которые необходимо учитывать для достижения цели
- D) Оценка затрат времени для каждой операции

25. Из перечисленных менеджеров:

1. Генеральный директор и члены правления.
2. Руководители самостоятельных органов.
3. Руководители цехов. К высшему звену управления относятся:

- A) 1, 2
- B) 2
- C) 1, 2, 3
- D) 1

26. Поведение, ориентированное на контроль - это

- A) Действия подчиненных направленные на то, что хочет увидеть руководство при проверке их деятельности
- B) Ориентирование на заниженные цели
- C) Использование того, что контролеры не знают досконально деятельность подчиненных им сотрудников
- D) Ориентирование на завышенные цели

27. Что означает «принять решение»?

- A) Перебрать все возможные альтернативы
- B) Перебрать несколько альтернатив, дающих наиболее эффективные возможности решения проблемы
- C) Отдать распоряжение о выборе возможной альтернативы
- D) Отдать распоряжение к реализации конкретного плана

28. Какой из подходов не относится к известным школам в управлении?

- A) Научное управление
- B) Административное управление
- C) Новая экономическая политика
- D) Человеческие отношения

29. Линейная организация управления позволяет сформулировать управленческую структуру, которая является:

- A) Гибкой
- B) Саморегулируемой
- C) Стабильной и прочной
- D) Все перечисленное

30. Почему именно США стали родиной современного управления?

- A) Отсутствие проблем с происхождением, национальностью
- B) Поддержка идеи образования для всех, огромный рынок рабочей силы
- C) Образование монополий
- D) Все перечисленное

31. Ключевым фактором в любой модели управления являются:

- A) Люди
- B) Средства производства
- C) Финансы
- D) Структура управления

32. На что в первую очередь должна опираться система контроля качества на современном предприятии?

- A) На четко определенные нормы и допущения для конкретных процессов
- B) На оценку качества продукции рабочими в ходе производственного процесса
- C) На жесткий аппарат контроля на выходе продукции
- D) На проверку готовой продукции

33. Целью классической школы управления было создание

- A) Методов нормирования труда
- B) Универсального принципа управления
- C) Условий трудовой деятельности работников
- D) Методов стимулирования производительности труда

34. В чем основное отличие предварительного, текущего и заключительного контроля?

- A) В объеме
- B) Во времени осуществления
- C) В методах
- D) В объеме и методах

35. Внешняя среда прямого воздействия на организацию – это:

- A) Акционеры, конкуренты, поставщики
- B) Потребители, торговые предприятия, местные органы
- C) Все перечисленное
- D) Правительственные органы, местные органы

36. Процесс делегирования полномочий включает в себя передачу полномочий от старшего руководителя нижестоящим руководителям на выполнение специальных заданий. Какая ситуация свойственна этому процессу?

- A) Передаются полномочия и ответственность нижестоящему руководителю
- B) Передается ответственность нижестоящему руководителю
- C) Передаются полномочия нижестоящему руководителю, а всю ответственность продолжает нести старший руководитель
- D) Назначается новый, равный по рангу руководитель и ему передается вся ответственность

37. Что должно содержаться в документе «Распределение обязанностей»?

- A) Название должности и отдела, в котором имеется эта должность
- B) Все перечисленное
- C) Описание выполняемых функций, обязанностей и прав
- D) Взаимоотношения с руководством, коллегами и подчиненными

38. «Отцом научного управления» часто называют:

- A) А. Файоля - он опубликовал книгу «Общее и промышленное управление», где сформулированы принципы управления, в том числе разделение труда и единство командования
- B) Фрэнка и Лилиан Гильбертов - они выделили семнадцать основных микродвижений рабочих, назвав их терблигами; а также они разработали метод анализа микродвижений, в основу которого была положена кинограмма движений рабочего
- C) Ф. Тейлора - он пытался обосновать дневную норму рабочего методами хронометража и изучения его трудовых движений
- D) Г. Ганта - он создал график, который позволял планировать, распределять и проверять работу. Этот график явился предшественником системы сетевого планирования ПЕРТ, в которой сейчас используют ЭВМ. Он же знаменит своей системой материального стимулирования за выполненное задание

39. Почему методы прямого принуждения и страха наказания постепенно вытесняются методами социального принуждения?

- A) Стало невыгодно держать большой штат сотрудников
- B) Трудно подготовить менеджера, способного эффективно их использовать
- C) Рабочее движение добилось определенной защищенности рабочих от прямого принуждения
- D) Механизм принуждения перестал обеспечивать развитие производства

40. Каково оптимальное число подчиненных?

- А) Чем больше подчиненных, тем легче работать
- В) 15-30 человек
- С) 7-12 человек
- Д) 3-5 человек

41. Ощущение нехватки чего-либо, то, что находится внутри человека, что достаточно общее для разных людей, но в то же время имеет определённое проявление у каждого это (выберите один ответ):

- а. потребность
- б. мотив
- в. стимул

42. Набор решений по будущему состоянию организации с указанием целей, необходимых ресурсов и путей их наиболее рационального использования это (выберите один ответ):

- а. мотив
- б. метод
- в. план

43. Подход к управлению организацией, предполагающий формирование у менеджеров образа мышления, рассматривающего в единстве все явления внешней и внутренней среды это (выберите один ответ):

- а. ситуационный подход
- б. процессный подход
- в. системный подход к управлению

44. Планирование будущих работ и совершенствование системы мотивации персонала относят к функциям (выберите один ответ):

- а. текущего контроля
- б. предварительного контроля
- в. заключительного контроля

45. Согласно теории Мак Клееланда, заметное воздействие на поведение человека, а значит, и на действия, которые он будет предпринимать, оказывает следующая потребность (выберите один ответ):

- а. безопасности
- б. самовыражения
- в. властвования

46. Процесс коммуникации отличается от процесса передачи информации (выберите один ответ):

- а. наличием обратной связи
- б. кодированием информации с помощью символов
- в. использованием канала передачи

47. К основным функциям менеджмента относится (выберите один

ответ):

- а. планирование деятельности организации
- б. анализ финансового состояния
- в. подбор сотрудников

48. Ограниченный сбор информации, поиск вариантов решения проблемы в известных областях, учёт прошлого опыта, выбор первой, удовлетворяющей критериям альтернативы характеризуют следующую модель принятия решений (выберите один ответ):

- а. политическую
- б. ограниченной рациональности
- в. рациональную

49. Первичными, согласно теории Маслоу, являются следующие потребности (выберите один ответ):

- а. безопасности
- б. признания
- в. самовыражения

50. К одной из характеристик японской школы менеджмента относят (выберите один ответ):

- а. быструю оценку деятельности и быстрый карьерный рост
- б. узкоспециализированную подготовку специалистов в организации
- в. групповую ответственность за результаты деятельности

Вопросы для подготовки к тестовым заданиям

1. Потребность и необходимость управления в деятельности человека.
2. Менеджмент в системе понятий рыночной экономики.
3. Принципы менеджмента.
4. Понятие и содержание менеджмента как вида деятельности человека.
5. Место и роль менеджера в производстве.
6. Основные характеристики японской и американской систем управления.
7. Закономерности управления.
8. Эволюция управленческой мысли.
9. Школа научного менеджмента.
10. Административное управление (классическая школа).
11. Школы человеческих отношений и поведенческих наук.
12. Вклад в менеджмент представителя школы «социальных систем» Ч. Барнарда и М. Вебера.
13. Вклад в развитие школы научного управления Ф.У. Тейлора, Ф. и Л. Гилбрет, Г. Гантта.
14. Вклад в развитие школы научного управления Г. Эмерсона, Р. Роба, О. Шелдона.
15. Вклад в развитие школы административного управления А. Файоля, Дж. Муни и А. Рейли.
16. Вклад в развитие школы административного управления Л. Гьюлика и Л. Урвика.
17. Вклад в развитие школы психологии и человеческих отношений М.П. Фоллетт и Д. Макгрегора.

18. Вклад в развитие школы психологии и человеческих отношений Х. Мюнстерберга и Э. Мэйо.
 19. Программы «гуманизации труда» и «производственной демократии».
 20. Программа «качества рабочей жизни».
 21. Вклад в развитие менеджмента Р. Килманна и Л. Козера.
 22. Вклад в развитие менеджмента Р. Дарендорфа и М. Крозье.
 23. Концепция партисипативного управления. Вклад в развитие менеджмента П. Друкера.
 24. Вклад в развитие менеджмента Ф. Лютенса и Б. Басса. Закрытая и открытая организационная парадигмы.
 25. Основные тенденции в развитии менеджмента.
 26. Опыт менеджмента за рубежом.
 27. Влияние культурных и институциональных различий на развитие менеджмента в разных странах.
 28. Японский стиль менеджмента.
 29. Американский стиль менеджмента.
 30. Европейский стиль менеджмента.
 31. Определять этапы развитие менеджмента в современной России.
 32. Определять роль российской культуры в системе современного менеджмента.
 33. Определять общие функции менеджмента.
 34. Определять координация деятельности.
 35. Применять функция планирования.
 36. Использовать организацию как функция менеджмента.
 37. Определять функция контроля. Этапы и виды контроля.
 38. Определять процесс мотивации.
 39. Использовать понятие и основные функции стратегического управления.
- Структура стратегического управления.
40. Использовать стратегические альтернативы развития организации У. Глюка. Основные стратегии осуществления изменений. Особенности Бостонской модели стратегического планирования.
 41. Определять новшества, нововведения и инновации в менеджменте. Основные источники инновации, ее проблемы и противоречия.
 42. Определять основные субъекты рынка инноваций. Разновидности субъектов инновационного процесса.
 43. Использовать основные элементы системы производственного менеджмента.
 44. Определять основные классификации операционных систем в производственном менеджменте. Проблема качества и его контроля. Программы обеспечения качества.
 45. Использовать система управления персоналом в современном менеджменте. Этапы стратегического управления персоналом. Разновидности кадровой политики организации.
 46. Определять факторы, определяющие социально-психологический климат коллектива: индивидуальная психология, стиль руководства, психологическая совместимость, феномен сплоченности, удовлетворенность трудом в организации.
 47. Изучать конфликты в современной науке управления: модели и концепции.

48. Определять схему организационного конфликта; его структуру и функции. Объективные и субъективные факторы конфликта.

49. Определять соотношение власти и авторитета в организации. Основные разновидности власти менеджера. Соотношение власти и ответственности в организации.

50. Использовать виды контроля. Методы и цели группового контроля в организации.

51. Определять формальное и неформальное лидерство. Основные подходы к феномену лидерства.

52. Использовать стили лидерства из работ К. Левина, Р. Лайкерта. Д. Мак-Грегора. Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон.

53. Использовать ситуационный подход к феномену лидерства в менеджменте. Модели Ф. Фидлера, Т. Митчела - Р. Хауса, П. Херси и К. Бланшар.

54. Разделять понятий потребностей, мотивов, мотивации, стимулов, вознаграждений, интересов и целей.

55. Использовать содержательные теории мотивации.

56. Использовать процессуальные теории мотивации.

57. Использовать разновидности коммуникаций в организации. Этапы коммуникационного процесса.

58. Применять организационное управленческое решение: сущность, разновидности, качество.

59. Использовать основные модели поведения руководителя при принятии управленческих решений. Факторы, влияющие на качество решения в менеджменте: ролевые позиции и способность субъекта к переработке информации.

60. Использовать коллективные управленческие решения: положительные и отрицательные моменты. Проблемы разработки, принятия и осуществления группового управленческого решения.