

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Саратовский государственный технический университет имени
Гагарина Ю.А.»

Кафедра «Экономическая безопасность и управление инновациями»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине

С.1.1.48 Менеджмент

Специальность 38.05.01 "Экономическая безопасность"

**Специализация № 1 «Экономико-правовое обеспечение экономической
безопасности»**

форма обучения – очная
курс – 1
семестр – 2
зачетных единиц – 3
часов в неделю – 3
академических часов – 108,
в том числе:
лекции – 18
практические занятия – 36
лабораторные занятия – нет
самостоятельная работа – 54
зачет – нет
экзамен – 2 семестр
РГР – нет
Курсовая работа – нет
Курсовой проект – нет

1. Цели и задачи дисциплины

Формирование научного представления об управлении как профессиональном виде деятельности, изучение эволюции менеджмента, особенностей российского и зарубежного менеджмента, функций менеджмента, организационной структуры и связующих процессов в менеджменте; овладение основами теории менеджмента и приобретение умений и навыков применения теоретических знаний для решения практических задач в профессиональной сфере, что позволит сформировать общекультурные компетенции.

Задачи изучения дисциплины:

- усвоение основных категорий менеджмента;
- изучение эволюции менеджмента, тенденций развития менеджмента, закономерностей и принципов менеджмента и применение их с учетом особенностей рыночной экономики;
- изучение процесса управления и его этапов, методов реализации основных управленческих функций;
- изучение основных характеристик и факторов, влияющих на эффективность работы коллективов; коммуникативных процессов в группах;
- изучение социальных, культурных, конфессиональных и иных различий персонала;
- изучение и овладение методами управления, постановки целей, мотивации, методами управления конфликтами и стрессами в процессе профессиональной деятельности;
- овладение умениями и навыками практического решения управленческих проблем.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВПО

Для изучения дисциплины «Менеджмент» студенты должны иметь знания по:

- экономической теории;
- экономике организации (предприятия).
- конституционному праву РФ и зарубежных стран;

Данная дисциплина необходима для изучения следующих дисциплин:

- теория организации;
- управление конфликтами в экономико-правовой сфере;
- маркетинг;
- антикризисное управление как фактор экономической безопасности;
- стратегический анализ.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих общекультурных компетенций:

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (ОК-5).

Компетенция	Студент должен:		
	Знать	Уметь	Владеть
ОК-5	эволюцию, принципы и методы управления (административные, экономические, социально-психологические), методы	применять принципы и методы менеджмента; налаживать межличностные отношения в коллективе; работать в	методами управления (административными, экономическими, социально-психологическими), мотивации,

	реализации основных и специализированных управленческих функций; факторы, влияющие на эффективность работы групп, в том числе состав групп (социальные, культурные, профессиональные и иные различия); причины, виды и методы управления конфликтами и стрессами; коммуникационный процесс и его особенности; коммуникативные барьеры, затрудняющие работу в коллективе.	группе и команде; толерантно воспринимать социальные, культурные, профессиональные и иные различия в коллективе; устранять коммуникативные барьеры; выявлять причины конфликтов и стрессов; применять методы управления конфликтами и стрессами в процессе профессиональной деятельности.	управления конфликтами и стрессами; коммуникативными навыками работы в коллективе; навыками толерантного восприятия социальных, культурных, профессиональных и иных различий; навыками конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности
--	--	---	---

4. Распределение трудоемкости (час.) дисциплины по темам и видам занятий

№ модуля	№ темы	Разделы, темы дисциплины	Часы/из них в интерактивной форме				
			Всего	лекции	практические занятия	СРС	Лабораторные работы
1	2	3	4	5	6	7	8
1		Раздел 1. Введение в теорию менеджмента					
	1	Сущность и содержание менеджмента	10/2	2/1	2/1	6	-
	2	Организация как система управления	9/1	1	4/1	4	-
	3	Научные школы менеджмента	8/1	2/1		6	-
	4	Цели организации	12/2	2/1	4/1	6	-
2		Раздел 2. Процесс управления					-
	5	Управленческие решения	10/3	2/1	4/2	4	-
	6	Функции менеджмента	12/3	2/1	4/2	6	-
	7	Структуры системы менеджмента	7	1	2	4	-
	8	Управление коммуникациями и группами в организации	11/2	1/1	4/1	6	-
3		Раздел 3. Человек в					-

		системе управления					
	9	Руководитель в системе управления	9/2	1/1	4/1	4	-
	10	Управление изменениями, конфликтами, стрессами	12/1	2/1	4	6	-
	11	Управление персоналом	8/1	2	4/1	2	-
Всего:			108/18	18/8	36/10	54	-

5. Содержание лекционного курса

№ темы	Всего часов/ из них в интерактивной форме	№ лекции	Тема лекции. Вопросы, отрабатываемые на лекции	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4	5
1	2/1	1	<u>Вводная лекция. Сущность и содержание менеджмента.</u> Сущность, предмет, объект, цель и задачи менеджмента. Закономерности, принципы и методы менеджмента (административные, экономические, социально-психологические). Особенности российской и зарубежных систем менеджмента.	1-4, 5,6,8,9,18,19,24.28
2	1	2	<u>Организация как система управления.</u> Характеристика организации. Система управления организации: субъект, объект, внешняя и внутренняя среда. Элементы субъекта и объекта управления. Организационно-правовые формы предприятий.	1,3,5,6,21,23,30,31
3	2/1	2,3	<u>Научные школы менеджмента.</u> Концепция менеджмента. Школа научного управления. Классическая школа в управлении. Школа человеческих отношений. Школа поведенческих наук. Количественная школа. Современные процессный, ситуационный и системный подходы к менеджменту.	1-6, 8,9,10,11,12
4	2/1	4	<u>Цели организации.</u> Роль цели в менеджменте. Миссия организации. Требования к постановке целей. Требования к информации. Методы постановки целей перед коллективом. Методы	1,2,4,5,9,11,18,19.20,24,26

			постановки целей перед конкретными работником.	
5	2/1	5	<u>Управленческие решения.</u> Понятия и виды управленческих решений. Технологии разработки и реализации решений.	1-5, 9,12,14, 17, 18, 19,20,24, 25,30,31
6	2/1	6	<u>Функции менеджмента.</u> Понятие функций менеджмента. Развитие и обогащение функций менеджмента. Классификация функций менеджмента. Планирование как функция менеджмента. Виды планирования. Стратегическое планирование. Реализация стратегии. Организация как функция менеджмента. Делегирование, ответственность, полномочия, рекомендательные полномочия, параллельные полномочия. Эффективная организация распределения полномочий. Мотивация как функция менеджмента. Сущность мотивации, мотивы и стимулы, процесс мотивации, методы мотивации. Практическое применение содержательных и процессуальных теорий мотивации.	1-6, 8, 10,11-13, 17-20, 21-25, 28
7	1	7	<u>Структура системы менеджмента.</u> Проектирование организационных систем. Виды управленческих структур: функциональная, линейная комбинированная, матричная, проектная и др.	1-5, 9,10,11,1 9,21,23
8	1/1	7,8	<u>Управление коммуникациями и группами в организации.</u> Виды и функции коммуникаций. Коммуникативный процесс и его особенности. Преграды в организационных коммуникациях, управление коммуникациями в организации. Понятие и виды групп в организации. Факторы, влияющие на эффективность работы группы. Социальные, культурные, конфессиональные и иные различия в коллективе. Толерантное поведение. Стадии развития группы.	2,3,5,7,2 2
9	1/1	8,9	<u>Руководитель в системе управления.</u> Руководство – координирующая функция. Источники власти менеджера. Авторитет руководителя. Требования к руководителям. Показатели и пути повышения эффективности работы руководителя. Стили руководства.	2,4,6,7, 10,17-19, 20, 22
10	2/1	10	<u>Управление изменениями, конфликтами и стрессами.</u> Экономические, социальные и психологические причины сопротивления персонала изменениям. Процесс и стратегии внедрения изменений. Методы введения изменений и управления сопротивлением. Природа конфликта в организации, типы конфликтов, причины конфликтов, процесс	2,3,4,7,2 2

			конфликта. Методы управления конфликтами в процессе профессиональной деятельности. Понятие и природа стресса, причины стресса. Методы управления стрессами.	
11	2	11	<u>Управление персоналом</u> Понятие и виды персонала. Цели, задачи, принципы управления персоналом. Процессы планирования, организации и контроля служебной деятельности подчиненных и учет ее результатов.	1,7,4,22

6. Содержание коллоквиумов

№ темы	Всего часов	№ коллоквиума	Тема коллоквиума. Вопросы, отрабатываемые на коллоквиуме	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4	5
			Не предусмотрено	

7. Перечень практических занятий

№ темы	Всего часов/ из них в интерактивной форме	№ занятия	Тема практического занятия. Вопросы, отрабатываемые на практическом занятии	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4	5
1	2/1	1,2	Сущность менеджмента и профессия «менеджер»: Менеджмент в широком и узком понимании; Принципы менеджмента А. Файоля. Современные принципы менеджмента: отечественный и зарубежный опыт. Цели и задачи менеджмента; Эволюция менеджмента. Требования к менеджменту. Сравнительные характеристики американской, японской и российской моделей менеджмента. Личностные и деловые качества современного менеджера. Методы менеджмента (административные, экономические, социально-психологические). Социальные и политические процессы,	1-4, 5,6,8,9,16,18,19, 24, 26,28

			оказывающие влияние на развитие современного менеджмента (групповая дискуссия).	
2	4/1	3,4	Организация – социально-экономическая система; Подходы к менеджменту. Уровни управления организацией. Состав и содержание элементов субъекта и объекта управления. Политические, экономические и социальные факторы, оказывающие влияние на объект управления (групповая дискуссия). Основные законы и закономерности деятельности организаций.	1,3,5,6, 16, 21,23,30,31
4	4/1	5,6	Цели организации: Разработка долгосрочных, среднесрочных и краткосрочных целей организации. Методы разработки индивидуальных и групповых целей. Разработка миссии организации.	1,2,4,5, 9, 11,14, 16, 18,19,20, 24,26
5	4/2	7,8	Принятие решений: процесс, методы и технологии разработки и реализации управленческих решений; виды рисков.	1-5,9,12,14,16, 17, 18, 19,20,24,25,30,31
6	4/2	9,10	Функции менеджмента: Разработка бизнес-плана любой коммерческой идеи. Защита бизнес- плана. Мотивация как функция менеджмента (семинар). Роль менеджера в мотивации подчиненных. Применение различных методов мотивации.	1-6, 8, 10,11-13, 14,16,17-20, 21-25, 28
7	2	11	Структура системы менеджмента: Разработка и построение организационных структур (линейных, функциональных, комбинированных)	1-5, 9,10,11,16, 19,21,23
8	4/1	14	Управление коммуникациями и группами в организации. Коммуникативный процесс и его особенности. Коммуникативные барьеры. Виды групп в организации. Внешние и внутренние факторы, влияющие на эффективность работы группы. Социальные, культурные, конфессиональные и иные различия в коллективе. Толерантное поведение в коллективе. Групповая динамика. Эффективность работы групп в организации.	2,3,5,7,16,22
9	4/1	1	Руководитель в системе менеджмента: Разработка модели идеального руководства; Составление и анализ рабочего дня руководителя.	2,4,6,7,10,16,17-19, 20, 22
10	4	15,16	Управление изменениями, конфликтами, стрессами. Экономические, социальные и психологические причины сопротивления персонала изменениям. Методы устранения сопротивления. Причины конфликтов и стрессов. Решение конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности на примере управленческих ситуаций и кейс-стадий;	2,3,4,7, 16,22
11	4/1	17,18	Процесс и методы набора, отбора и оценки персонала. Процесс и методы обучения персонала. Оценка эффективности работы персонала. Оценка эффективности работы кадровой службы.	1,7,4, 16,22,28

8. Перечень лабораторных работ

№ темы	Всего часов	Наименование лабораторной работы. Задания, вопросы, отрабатываемые на лабораторном занятии	Учебно-методическое обеспечение
1	2	4	3
		Не предусмотрено	

9. Задания для самостоятельной работы студентов

№ темы	Всего Часов	Вопросы для самостоятельного изучения (задания)	Учебно-методическое обеспечение
1	6	Изучение истории развития менеджмента. Составление хронологических таблиц. Проведение фотохронометража (фотография рабочего дня и фотохронометраж): Провести фотохронометраж рабочего дня. Сделать фотографию рабочего дня.	1-4, 5,6,8,9,15,18,19,24 ,28,29
2	4	Описать любую организацию как социально-экономическую систему.	1,3,5,6,15, 21,23,29,30,31
3	6	Изучение функций управления и принципов менеджмента, разработанных А.Файолем.	1-6, 8,9,10,11, 12,15,29
4	6	Проанализировать стратегию любой коммерческой организации. Построить дерево целей этой коммерческой организации.	1,2,4,5, 9, 11, 14,15,18,19,20, 24,26,29
5	4	Изучить ситуационные методы принятия решений. Рассмотреть, методы, модели и технологии разработки и реализации управленческих решений.	1-5,9,12,14, 15,17, 18, 19,20,24,25,29,30, 31
6	6	Составить перечень специфических функций для конкретного предприятия	1-6, 8, 10,11-13, 15,17-20, 21-25, 28,29
7	4	Изучение и разработка перспективных структур управления организацией	1-5, 9,10,11,15,19,21, 23,29
8	6	Написать резюме для поступления на работу. Оценить роль руководителя в процессе устранения коммуникационных барьеров.	2,3,5,7,15,22,29
9	4	Разработать модель «идеального» руководителя. Показатели и пути повышения эффективности работы руководителя.	2,4,6,7,10,15,17- 19, 20, 22,29
10	6	Разработать личный план действий в случае конфликтной ситуации	2,3,4,7,15,22,29
11	2	Определить показатели, характеризующие качество работы менеджера и показатели качества и эффективности работы сотрудников подчиненного ему подразделения. Оценить эффективность применения различных методов обучения.	1,7,4,15,22,29

Изучение данной дисциплины предполагает выполнение следующих видов самостоятельной работы студентов:

- подготовка докладов с презентацией;
- выполнение тестовых заданий;
- изучение основной и дополнительной литературы, периодики и Интернет-ресурсов.

Контроль и оценка результатов самостоятельной работы

- самоконтроль – регулярная подготовка к занятиям;
- контроль со стороны преподавателя – текущий (еженедельно в течение семестра – посещения лекций и практических занятий, устный опрос, выполнения заданий на практических занятиях, тестирование);
- отчет по докладам;
- итоговый контроль (экзамен);

ГРАФИК КОНТРОЛЯ СРС

№ недели	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
	В К	О, Д П Д З	О, Д П Д З	О, Д П Д З	О, Д П, Т, Д З	О, Д П Д З	О, Д П Д З	О, Т	А	О, Д П Д З	О, Д П Д З	О, Д П Д З	О, Д П Д З	О, Д П Д З, Т	О, Д П Д З	О, Д П Д З		Т	Э

* О-устный опрос, А-межсессионная аттестация, ДЗ-домашнее задание, ДП-доклад, презентация, Т-тестирование, Э-экзамен

10. Расчетно - графическая работа

Не предусмотрена.

11. Курсовая работа

Не предусмотрена.

12. Курсовой проект

Не предусмотрен.

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

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине включают контрольные задания, показатели выполнения, критерии оценки.

Контрольные задания по дисциплине скомпонованы в виде вопросов для экзамена и тестовых заданий.

Ответы на вопросы для экзамена и решение тестовых заданий предполагают выполнение студентами простых действий по изложению знаний понятий, определений, терминов, методов, факторов, законов, формул и т.п.

Критерии оценки:

- за выполненное тестовое задание: правильно, неправильно;

- за ответы по билетам для экзамена: отлично, хорошо, удовлетворительно.

Перечень компетенций считается сформированным:

➤ на 50 %, если студент получил по дисциплине «3» и ответил правильно на 60% вопросов «тестов» (1 уровень - пороговый);

➤ на 80 %, если студент получил по дисциплине «4» и ответил правильно на 80% вопросов «тестов» (2 уровень - продвинутый);

➤ на 100%, если студент получил по дисциплине «5» и ответил правильно на 100% вопросов «тестов» (3 уровень - превосходный).

Этап формирования компетенций	Перечень компетенций	Форма контроля	Фонд оценочных средств
1 этап 1-8 неделя	ОК-5	Межсессионная аттестация (Атт/Не атт.)	Устный опрос, решение задач, подготовка презентаций, посещаемость и тестовые задания, выполнение СРС.
2этап 9-18 неделя	ОК- 5	Итоговая аттестация - экзамен («отлично,хорошо,удовлетворительн о»)	Оценивается в виде письменного и устного ответа на экзаменационный билет и дополнительные вопросы

УРОВНИ ОСВОЕНИЯ КОМПОНЕТ КОМПЕТЕНЦИИ

в рамках дисциплины «Менеджмент»:

способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (ОК-5).

Ступени уровней освоения компетенции	Отличительные признаки
Пороговый (удовлетворительный)	Знает: в целом эволюцию, принципы и методы управления (административные, экономические, социально-психологические), методы реализации основных и специализированных управленческих функций; факторы,

	<p>влияющие на эффективность работы групп, в том числе состав групп (социальные, культурные, профессиональные и иные различия); причины, виды и методы управления конфликтами и стрессами; коммуникационный процесс и его особенности; коммуникативные барьеры, затрудняющие работу в коллективе.</p> <p>Умеет: в целом применять принципы и методы менеджмента; налаживать межличностные отношения в коллективе; работать в группе и команде; толерантно воспринимать социальные, культурные, профессиональные и иные различия в коллективе; устранять коммуникативные барьеры; выявлять причины конфликтов и стрессов; применять методы управления конфликтами и стрессами в процессе профессиональной деятельности.</p> <p>Владеет: в целом методами управления (административными, экономическими, социально-психологическими), мотивации, управления конфликтами и стрессами; коммуникативными навыками работы в коллективе; навыками толерантного восприятия социальных, культурных, профессиональных и иных различий; навыками конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.</p>
<p>Продвинутый (хороший)</p>	<p>Знает: хорошо эволюцию, принципы и методы управления (административные, экономические, социально-психологические), методы реализации основных и специализированных управленческих функций; факторы, влияющие на эффективность работы групп, в том числе состав групп (социальные, культурные, профессиональные и иные различия); причины, виды и методы управления конфликтами и стрессами; коммуникационный процесс и его особенности; коммуникативные барьеры, затрудняющие работу в коллективе.</p> <p>Умеет: на хорошо эволюцию, принципы и методы управления (административные, экономические, социально-психологические), методы реализации основных и специализированных управленческих функций; факторы, влияющие на эффективность работы групп, в том числе состав групп (социальные, культурные, профессиональные и иные различия); причины, виды и методы управления конфликтами и стрессами; коммуникационный процесс и его особенности; коммуникативные барьеры, затрудняющие работу в коллективе.</p> <p>Владеет: на хорошо основными методами управления (административными, экономическими, социально-психологическими), мотивации, управления конфликтами и стрессами; коммуникативными навыками работы в коллективе; навыками толерантного восприятия социальных, культурных, профессиональных и иных различий; навыками конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности</p>

<p>Высокий (отличный)</p>	<p>Знает: на отлично эволюцию, принципы и методы управления (административные, экономические, социально-психологические), методы реализации основных и специализированных управленческих функций; факторы, влияющие на эффективность работы групп, в том числе состав групп (социальные, культурные, конфессиональные и иные различия); причины, виды и методы управления конфликтами и стрессами; коммуникационный процесс и его особенности; коммуникативные барьеры, затрудняющие работу в коллективе.</p> <p>Умеет: на отлично эволюцию, принципы и методы управления (административные, экономические, социально-психологические); методы реализации основных и специализированных управленческих функций; факторы, влияющие на эффективность работы групп, в том числе состав групп (социальные, культурные, конфессиональные и иные различия); причины, виды и методы управления конфликтами и стрессами; коммуникационный процесс и его особенности; коммуникативные барьеры, затрудняющие работу в коллективе.</p> <p>Владеет: на отлично методами управления (административными, экономическими, социально-психологическими), мотивации, управления конфликтами и стрессами; коммуникативными навыками работы в коллективе; навыками толерантного восприятия социальных, культурных, конфессиональных и иных различий; навыками конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.</p>
--------------------------------------	--

Средства оценивания для текущего и рубежного контроля студентов.

В процессе освоения дисциплины для формирования соответствующих компетенций применяются следующие традиционные и инновационные формы обучения:

Лекции

Практические занятия

Опросы

Тесты

Доклады с презентациями

Кейсы

Ролевые и деловые игры

Оценочные средства контроля

Для каждой применяемой в рамках данной дисциплины формы обучения разработаны средства, критерии и шкалы оценки.

Отчет по самостоятельной работе, заявленный в паспорте компетенций в средствах и технологиях оценки, может быть представлен в форме опроса, доклада и дискуссии.

Оценка сформированности компетенций осуществляется с учетом следующих показателей:

- Полнота и качество выполнения заданий;

- Качество оформления отчетных документов и предоставления результатов о проделанной работе;
- Оценка готовности студента к работе в современных условиях (мотивация, скорость, сотрудничество, диалог, коммуникация с научным руководителем, аккуратность)
- Оценка умения планировать деятельность
- Оценка качества публичных выступлений (аргументация, умение привлечь аудиторию, использование современных технологий для презентации)

1. Лекции и практические занятия (общая оценка)

Лекции

Критерии оценки	+	-
Посещаемость	70%	менее 70%
Конспектирование	Делает отметки и конспекты	Не делает конспект
Активность	Задаёт вопросы в ходе лекции	Не задаёт вопросы в ходе лекции
Комментарии	Высказывает оценочные и уточняющие суждения, релевантные теме лекции	Не высказывает оценочные и уточняющие суждения, релевантные теме лекции

Практические занятия

Критерии оценки	+	-
Посещаемость	70%	менее 70%
Готовность к демонстрации выполненной работы	Имеются необходимые к конкретному занятию материалы	Нет материалов
Активность	Задаёт вопросы	Не задаёт
Комментарии	Высказывает оценочные и уточняющие суждения, релевантные теме занятия	Не высказывает
Участие в проведении занятия	Участвует в дискуссии, демонстрирует интерес	Нет

Опросы и тесты

Ответы на вопросы в ходе практического занятия (см. рабочую программу и методические рекомендации). В ходе опросов и тестирования проверяются основные положения, которые студент должен **знать** в ходе освоения дисциплины:

- принципы и методы менеджмента;
- задачи профессиональной деятельности;
- методы реализации основных и специализированных управленческих функций;
- экономические, социальные и психологические причины сопротивления персонала изменениям.;
- принципы активного обучения, ресурсы для самообразования, саморазвития;
- методы и теории мотивации;
- управленческих решений; методы и технологии разработки и реализации управленческих решений; виды рисков;
- методы постановки целей;
- состав и содержание основных и специализированных функций менеджмента;
- методы оценки результатов деятельности подчиненных;

- технические средства и программы для создания презентаций.

Опросы

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;

Пример. Практическое занятие 2. «Организация как система управления»

Прочитайте рекомендованную литературу. Подготовьте ответы на следующие вопросы:

1. Приведите примеры всех элементов субъекта и объекта управления.
2. Приведите примеры уровней управления на предприятиях (мелких, средних, крупных) различных отраслей.
3. Опишите характерные черты организации.
4. Опишите переменные внутренней среды организации.
5. Опишите переменные внешней среды организации.

Параметры оценочного средства

Критерии оценки	Мах 10 баллов
Полнота ответа	
Количество примеров, подкреплённых ссылками на источники литературы	
Ясное изложение материала	
Логика ответа на вопрос понятна	
Демонстрация понимания применения теоретического знания к практической ситуации	
При ответе анализирует ситуацию с различных точек зрения	
Интересный стиль подачи материала	

Методические рекомендации по оценке итогового результата:

1. Оценить по 10-ти бальной системе оценки каждый критерий.
2. Найти среднеарифметическую итоговую бальную оценку.
3. Найти соответствие между среднеарифметической бальной оценкой (максимум 10 баллов) и итоговой оценкой (максимум 5 баллов) по применяемой традиционной и/или инновационной форме обучения.

Шкала оценивания:

Оценка «5», если	(9 – 10) баллов
Оценка «4», если	(8 – 7) баллов
Оценка «3», если	(6 – 5) баллов .

1. В теории управления эволюцию концепций менеджмента представляют такие управленческие школы, как ...

- 1) человеческих отношений и поведенческих наук
- 2) научного управления и административная школа
- 3) комплексного и маркетингового управления
- 4) социально-этического управления

2. Свои исследования в рамках развития школы человеческих отношений вели такие исследователи, как ...

- 1) Э. Мэйо
- 2) Ф. Ротлисбергер
- 3) Ф. Тейлор
- 4) Н. Винер

3. Составными элементами предложенной Ф.Тейлором системы научной организации труда являются...

- 1) хронометраж
- 2) дифференцированная система оплаты труда
- 3) налаживание межличностных отношений
- 4) корпоративный дух

4. Согласно теории управления, административной школе менеджмента присущи такие принципы управления, как...

- 1) централизация
- 2) гибкость
- 3) разделение труда
- 4) снижение рисков

Выберите правильный ответ

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

- 1) диверсификацией
- 2) дифференциацией
- 3) интеграцией
- 4) координацией

6. Тенденция к делению работ в организации между ее частями или подразделениями таким образом, чтобы каждая из работ получила определенную степень завершенности в рамках данного подразделения, в менеджменте получила название...

- 1) интеграции
- 2) дифференциации

- 3) децентрализации
- 4) централизации

7. Административные методы управления основаны на принципе...

- 1) единоначалия
- 2) демократизации
- 3) коллегиальности
- 4) системности

Выберите правильные ответы

8. Согласно теории менеджмента обратная связь внутри системы управления несет информацию о (об)...

- 1) состоянии объекта управления
- 2) состоянии внешней среды
- 3) состоянии субъекта управления
- 4) исполнении управленческих команд

9. К целям анализа внутренней среды организации в менеджменте относятся...

- 1) оценка уровня развития организационной культуры
- 2) установление эффективности организационной структуры управления
- 3) сравнительный анализ конкурентных преимуществ организаций
- 4) оценка вероятности изменения потребительского поведения

10. В теории менеджмента основными факторами внешней среды косвенного воздействия являются...

- 1) деятельность поставщиков
- 2) поведение потребителей
- 3) социально-политическая ситуация в мире
- 4) общая экономическая ситуация в стране

11. Менеджмент как управление в условиях рыночной экономики означает...

- 1) использование линейно-функциональных структур управления
- 2) независимость организации от факторов внешней среды
- 3) постоянное стремление к повышению эффективности деятельности
- 4) ориентацию организации на спрос и потребности рынка

12. Менеджмент рассматривается в управленческой литературе как...

- 1) рациональное использование ресурсов для достижения целей
- 2) деятельность, имеющая целью продвижение продукции на новый рынок
- 3) самостоятельный вид профессиональной деятельности
- 4) производственная деятельность организации

13. Представление организации как открытой системы означает, что...

- 1) организация подвергается влиянию внешней среды
- 2) не получает ресурсы из внешней среды
- 3) независима от окружения
- 4) находится в динамическом взаимодействии с внешней средой

14. В менеджменте выделяют следующие группы методов управления...

- 1) социально-психологические
- 2) экономические
- 3) административные
- 4) организационно-экономические
- 5) социально-экономические

15. К экономическим методам управления относятся...

- 1) планирование
- 2) ценообразование
- 3) страхование
- 4) координация работ
- 5) проектирование

16. В теории менеджмента к функциям менеджмента по А. Файолю относятся...

- 1) планирование
- 2) организация
- 3) формулировка целей
- 4) управление коммуникациями

17. Координация как функция менеджмента предполагает...

- 1) соблюдение этических норм коммуникаций
- 2) взаимодействие уровней управления и исполнителей по вертикали и по горизонтали
- 3) согласование деятельности функциональных подразделений
- 4) сохранение конфиденциальности

18. К основным видам контроля по стадиям осуществления относятся:

- 1) текущий
- 2) предварительный
- 3) финансовый
- 4) фактический

19. Согласно теории менеджмента управленческие решения могут быть приняты

- 1) стихийно
- 2) коллегиально

- 3) единолично
- 4) бессознательно

20. Содержательные теории изучают:

- 1) структуру потребностей
- 2) динамику потребностей
- 3) систему целеполагания
- 4) механизм мотивационного процесса

Выберите правильный ответ

21. Процесс управления предполагает закономерную последовательность действий...

- 1) получение информации, обработка информации, превращение информации в командную, передача командной информации;
- 2) изучение ситуации, разработка решения, формулирование цели, реализация цели;
- 3) определение проблемы, формулирование цели, разработка решения, реализация решения;
- 4) определение цели, обработка информации, принятие решения, контроль исполнения;
- 5) постановка цели, оценка ситуации, определение проблемы, принятие решения.

22. Наиболее часто встречающиеся стили руководства:

- 1) демократический, психологический, социальный;
- 2) либеральный, демократический, авторитарный;
- 3) ситуационный, мотивационный, делегирующий.

23. Основные подходы к менеджменту:

- 1) профессиональный, организационный,
- 2) ситуационный, процессный, системный;
- 3) демократический, ситуационный, экономический
- 4) процессный, либеральный, индивидуальный;

24. Стратегическое планирование отличается от долгосрочного:

- 1) меньшей потребностью в информации для разработки плана;
- 2) трактовкой будущего;
- 3) постановкой целей для организации "от достигнутого";
- 4) акцентом на анализ перспектив организации, опасностей, возможностей, конкурентоспособности;
- 5) временными горизонтами планирования.

25. Выберите из приведенных ниже суждений логически правильное:

- 1) значимость технологических навыков снижается по мере того, как повышается ранг управляющего и, соответственно, растет значимость концептуальных навыков;
- 2) чем выше ранг управляющего, тем больше требуется от него коммуникативных навыков; важность технологических навыков остается неизменной для менеджера любого ранга;

3) по мере ужесточения окружающей обстановки повышается значимость коммуникативных навыков

Выберите правильные ответы

21. Свои исследования в рамках развития количественной школы управления вели такие исследователи, как ...

- 1) Н. Винер
- 2) У.Эшби
- 3) А. Файоль
- 4) Мак Грегор

22. В теории управления эволюцию концепций менеджмента представляют такие управленческие школы, как ...

- 1) человеческих отношений и поведенческих наук
- 2) научного управления и административная школа
- 3) комплексного и маркетингового управления
- 4) социально-этического управления

23. К основным положениям школы научного управления можно отнести...

- 1) нормирование труда
- 2) усиление разработки социальных аспектов трудовых ресурсов
- 3) научный подход к подбору и обучению персонала
- 4) единство распорядительства

Выберите правильный ответ

24. Основателем бюрократической доктрины в теории менеджмента является...

- 1) А. Файоль
- 2) А. Смит
- 3) Ф. Тейлор
- 4) М. Вебер

25. Коммерческий расчет как экономический метод менеджмента применяется на уровне...

- 1) предприятия
- 2) отдельного работника
- 3) государства
- 4) национальной экономики

26. Уровни менеджеров организации:

- 1) технический, координационный, специальный;
- 2) низший, высший и средний;

3) производственный, координационный, организационный.

27. Стиль руководства – это:

- 1) умение воздействовать на подчиненных
- 2) совокупность наиболее характерных и устойчивых способов и приемов воздействия руководителя на подчиненных для решения задач организации
- 3) административные, социально-психологические и экономические методы воздействия руководителя на подчиненных
- 4) способность воздействовать на подчиненных

Выберите правильные ответы

28. В теории менеджмента к основным факторам внешней среды прямого воздействия относятся...

- 1) поставщики
- 2) потребители
- 3) персонал организации
- 4) цели и структура организации

29. Формами проявления социально-психологических методов являются...

- 1) опрос
- 2) тестирование
- 3) указание
- 4) материальное стимулирование

30. Сущностью контроля как функции менеджмента является

- 1) постоянный процесс согласования направлений деятельности подразделений организации
- 2) учет, количественная и качественная оценка результатов работы
- 3) определение целей и показателей эффективности деятельности
- 4) постоянный процесс, обеспечивающий достижение целей путем своевременного обнаружения проблем во внешней и внутренней среде организации

31. К гигиеническим факторам по теории Ф. Герцберга относятся:

- 1) условия труда
- 2) политика администрации
- 3) продвижение по служебной лестнице
- 4) признание
- 5) содержание работы

32. Требованиями, которые учитываются при формулировке миссии организации являются...

- 1) отраслевая принадлежность организации и задачи ее развития;
- 2) получение прибыли в результате деятельности организации;
- 3) провозглашение ценностей и убеждений
- 4) рынок, на котором организация собирается работать

5) политика по отношению к персоналу

33. Содержательными теориями мотивации являются:

- 1) двухфакторная теория мотивации
- 2) теория приобретаемых потребностей
- 3) теория справедливости
- 4) теория ожиданий

34. К процессуальным теориям мотивации относятся:

- 1) теория А. Маслоу
- 2) теория В. Врума
- 3) теория Ф. Герцберга
- 4) теория С. Адамса

35. Организационная структура органического типа эффективна, прежде всего, для условий:

- 1) внедрения новой технологии
- 2) адаптации к изменениям среды
- 3) многопродуктовой стратегии
- 4) массового производства

36. К факторам воздействия на организационную структуру управления, которые следует учитывать при ее формировании (или перестройке) относятся

- 1) масштабы организации
- 2) характер деятельности организации
- 3) доля организации на рынке
- 4) ширина ассортимента выпускаемой продукции

37. Базовыми элементами процесса коммуникации в менеджменте являются:

- 1) отправитель
- 2) сообщение
- 3) канал
- 4) пользователь
- 5) обмен информацией

38. К факторам мотивации по теории Ф. Герцберга относятся:

- 1) условия труда
- 2) моральный климат в коллективе
- 3) возможности профессионального роста
- 4) ответственность
- 5) содержание работы

39. Авторитарный стиль управления предполагает, что деятельность руководителя характеризуется следующими особенностями

- 1) контроль исполнения – жесткий, формализованный
- 2) поощрение инициативы
- 3) активное участие работников в принятии решений
- 4) способ доведения решений – приказ, распоряжение

Выберите правильный ответ

40. Миссия организации:

- 1) конкретизирует общеорганизационные цели для подразделений в среднесрочном и краткосрочном периоде;
- 2) формирует представление о предназначении организации;
- 3) упорядочивает совокупность взаимосвязанных общих и специфических целей.
- 4) отражает текущие задачи организации

41. Объект управления – это:

- 1) подсистема управления, воспринимающая управляющие воздействия со стороны субъекта управления;
- 2) подсистема, осуществляющая сбор и обработку информации, разработку управленческих решений;
- 3) процесс производства и реализации продукции
руководители нижнего уровня управления

42. Цель управления – это:

- 1) желаемое состояние объекта управления или его отдельных элементов, которое должно быть достигнуто;
- 2) основные направления деятельности организации, направленные на получение прибыли;
- 3) роль, которую организация играет в окружающей среде.

43. Процесс управления предполагает закономерную последовательность действий...

- 1) получение информации, обработка информации, превращение информации в командную, передача командной информации;
- 2) изучение ситуации, разработка решения, формулирование цели, реализация цели;
- 3) определение проблемы, формулирование цели, разработка решения, реализация решения;
- 4) определение цели, обработка информации, принятие решения, контроль исполнения;
- 5) постановка цели, оценка ситуации, определение проблемы, принятие решения.

44. Критерием эффективности управленческого решения является...

- 1) количество корректировок, которые необходимо вносить при исполнении решения;
- 2) достаточное количество, полнота и ценность информации о выполняемой по данному решению работе;
- 3) человеческий фактор восприятия управленческого решения;
- 4) согласованность деятельности при исполнении решения;
- 5) мотивационный потенциал при исполнении управленческого решения.

45. Назовите последовательные этапы стратегического планирования...

- 1) постановка цели, принятие решения, исполнение решения;
- 2) разработка миссии организации, выработка целей, анализ окружающей среды, управленческое обследование организации, выработка стратегии, выбор стратегии, реализация стратегии, анализ реализации стратегии;
- 3) разработка миссии и целей, анализ положения дел в отрасли, анализ процесса производств в организации, разработка продуктово-маркетинговой стратегии;
- 4) анализ производства, маркетинга, финансов и кадров организации, выработка функциональных стратегий, реализация стратегий, корректировка стратегического плана.

ОЦЕНКА ТЕСТА

За каждый правильный ответ -1 балл.

За неправильный или неуказанный ответ -0 баллов.

Шкала оценок:

- неудовлетворительно до 39 %;
- удовлетворительно от 40 до 59%;
- хорошо от 60 до 79% ;
- отлично – 80-100% .

Доклады и дискуссии позволяют оценить уровень умений и понимания студентами ключевых параметров профессиональной деятельности, формируемых в рамках данной дисциплины (см.рабочую программу и методические рекомендации):

- выявлять влияние политических и социальных процессов на деятельность организации;
- проводить анализ внешней среды организации, использовать знания и методы социальных и гуманитарных и при решении профессиональных задач;
- креативно мыслить и творчески решать профессиональные задачи;
- собирать, систематизировать, анализировать, интерпретировать, оценивать информацию, необходимую для решения профессиональных задач;
- вычленять главное для представления информации, отбирать и формулировать информацию в зависимости от особенностей аудитории и формата презентации.

Доклады

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;

Доклад – подготовленное студентом самостоятельно публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной проблемы.

Количество и вес критериев оценки доклада зависят от того, является ли доклад единственным объектом оценивания или он представляет собой только его часть.

Доклад как единственное средство оценивания эффективен, прежде всего, тогда, когда студент представляет результаты своей собственной учебно/научно-исследовательской деятельности, и важным является именно содержание и владение представленной информацией. В этом случае при оценке доклада может быть использована любая совокупность из следующих *критериев*:

- соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам;
- проблемность / актуальность;
- новизна / оригинальность полученных результатов;
- глубина / полнота рассмотрения темы;

- доказательная база / аргументированность / убедительность / обоснованность выводов;
- логичность / структурированность / целостность выступления;
- речевая культура (стиль изложения, ясность, четкость, лаконичность, красота языка, учет аудитории, эмоциональный рисунок речи, доходчивость, пунктуальность, невербальное сопровождение, оживление речи афоризмами, примерами, цитатами и т.д.);
- используются ссылки на информационные ресурсы (сайты, литература);
- наглядность / презентабельность (если требуется);
- самостоятельность суждений / владение материалом / компетентность.

Доклад может сопровождаться презентацией (10 – 15 минут).

Шкала оценивания:

Оценка «5», если (9 – 10) баллов

Оценка «4», если (8 – 7) баллов

Оценка «3», если (6 – 5) баллов .

Параметры оценочного средства (пример для доклада-презентации)

Критерии оценки	Макс 10 баллов
Выбирает тему для доклада, релевантную дисциплине	
Соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам	
Приводит примеры применения теории к конкретной ситуации	
Применяет аналитический и сравнительный подход к изложению материала	
Анализирует ситуации с различных точек зрения	
Высказывает собственную точку зрения	
Выделяет главное и систематизирует информацию и идеи	
Аргументировано излагает и обосновывает свою позицию	
Конструктивно воспринимает возражения	
Сформулировал аргументированные выводы	
Оригинальность и креативность при подготовке презентации	

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;

Пример. Тема 4. Цели организации. Подготовка доклада с презентацией «Методы разработки индивидуальных и групповых целей».

Дискуссия

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;

Дискуссия (от лат. discussio — исследование, рассмотрение) — это всестороннее обсуждение спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре. Другими словами, дискуссия заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений.

В проведении дискуссии используются различные организационные методики. В данном случае используется методика «вопрос – ответ». Данная методика – это разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определённая форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.

Для того чтобы организовать дискуссию и обмен информацией, необходимо:

- заранее подготовить вопросы, которые можно было бы ставить на обсуждение по выводу дискуссии, чтобы не дать ей погаснуть;
- не допускать ухода за рамки обсуждаемой проблемы;
- обеспечить широкое вовлечение в разговор как можно большего количества студентов, а лучше — всех;
- не оставлять без внимания ни одного неверного суждения, но не давать сразу же правильный ответ; к этому следует подключать учащихся, своевременно организуя их критическую оценку;
- не торопиться самому отвечать на вопросы, касающиеся материала дискуссии: такие вопросы следует переадресовывать аудитории;
- следить за тем, чтобы объектом критики являлось мнение, а не участник, выразивший его;
- сравнивать разные точки зрения, вовлекая учащихся в коллективный анализ и обсуждение.

Тематика круглых столов и групповых дискуссий представлена в Методических указаниях по проведению практических занятий по всем темам курса в ИОС.

Пример. Тема 1. Сущность и содержание менеджмента. Проведение дискуссии на тему «Социальные и политические процессы, оказывающие влияние на развитие современного менеджмента».

Параметры оценочного средства

Критерии оценки	Мах 10 баллов
Высказывает обоснованную собственную точку зрения	
Подкрепляет собственную	

точку зрения ссылками на других авторов	
Высказывается кратко, четко, логично	
Выслушивает и стремится понять других	
Формулирует вопросы, относящиеся к теме дискуссии	
Не создает конфликтных ситуаций в ходе дискуссии	
Придерживается этики ведения дискуссии	

Презентации (см.рабочую программу и методические рекомендации) способствуют проверке и оценке формирования навыков профессиональной деятельности:

- навыков самостоятельной работы, поиска и оценки новых методов для организации собственных исследований;
- навыков сравнения, сопоставления результатов различных аналитических отчетов;
- навыков сбора, оценки, анализа, интерпретации данных;
- навыков самостоятельного обучения и осуществления практической деятельности, применения новых знаний в рамках профиля своей деятельности;
- навыков применения творческого потенциала в ходе аналитической работы;
- навыков конструирования презентации и публичного выступления.

Презентации

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;

Тема занятия 4. Функции менеджмента.

Подготовьте презентацию с использованием программ создания презентаций: «Практическое применение содержательных и процессуальных теорий мотивации».

Отразите в презентации следующие позиции:

Подготовьте презентацию с использованием программ создания презентаций: «Практическое применение содержательных и процессуальных теорий мотивации».

Отразите в презентации следующие позиции:

- 1.Краткое содержание содержательных теорий мотивации (теория Маслоу, теория Альдерфера, теория Герцберга, теория Мак Клелланда).
2. Результаты сравнительного анализа теорий.
3. Краткое содержание процессуальных теорий мотивации (теория Адамса, теория Врума, теория Портера-Лоулера).
4. Современные организационные формы, позволяющие удовлетворить актуальные потребности работников.
5. Применение теорий в практике управления.

Параметры оценочного средства

Критерии оценки:	max 10 баллов
Формулирует цели презентации	
Организует и структурирует материалы для презентации	
Определяет ключевые позиции своего сообщения	
Знает виды презентаций и умеет их использовать	
Представляет сообщение с ориентацией на потребности аудитории	
Грамотно оформляет презентацию	

Шкала оценивания:

Оценка «5», если (9 – 10) баллов
Оценка «4», если (8 – 7) баллов
Оценка «3», если (6 – 5) баллов .

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕЗЕНТАЦИИ

Общая структура выступления:

Приветствие аудитории (председателя и членов комиссии, аудитории)

Название Вашей работы, сведения о руководителе

Почему Вы выбрали именно эту тему? Актуальность.

Какова цель работы, и какие задачи Вы выполнили для достижения данной цели?

Объект и предмет исследования

На какие теории и работы каких авторов Вы опирались?

На каком материале и где проводилось исследование (эмпирическая база)?

Основные выводы исследования

Прикладной эффект разработки и оценка ее применимости

Благодарность аудитории за внимание

Рекомендации по подготовке выступления:

Обязательно отрепетируйте и сделайте хронометраж своего выступления.

Темп речи должен быть энергичным, но не слишком быстрым.

Выступление можно читать, но делать это выразительно, время от времени осуществляя с аудиторией контакт глазами.

Для этого распечатка должна быть сделана достаточно крупным шрифтом, например 14 кеглем через полтора интервала, а выступление необходимо несколько раз прочитать заранее, чтобы свободно ориентироваться в тексте.

Если Вы собираетесь показывать презентацию на мультимедийном проекторе, используя программу PowerPoint, продумайте, в чем достоинства и недостатки такого способа представления данных. С какой целью Вы хотите использовать это оборудование?

Заранее обеспечьте все условия, необходимые для презентации. Установите компьютер и проектор перед началом защит в аудитории. Перед началом защит перепишите файл с Вашей презентацией с дискеты на компьютер. Учтите, что во время презентации свет в комнате должен быть затенен для более яркого изображения.

За несколько дней до защиты отрепетируйте презентацию. Если Вы будете показывать слайды слишком быстро, слушатели не смогут воспринимать содержащуюся там информацию и устанут. Скорость появления новых строк внутри слайда и смены слайдов должна соответствовать устному изложению.

Используйте не более двух оттенков одного цвета. Придерживайтесь выбранного цвета шрифта и цветового шаблона оформления.

Для повышения удобства читаемости представляемой Вами информации используйте максимально простой шрифт. Например: Times New Roman, Arial, Arial Narrow, Courier New, MS Reference Sans Se, Tahoma, Verdana.

Кейсы

Кейс-измерители основаны на использовании проблемных заданий, в которых обучающимся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, содержащую в себе необходимую, но неполную информацию для решения заданной проблемы.

Потребность в применении кейс-измерителей обусловлена тем, что оценка функциональных компетенций не может сводиться к ответам на вопросы тестового характера, поскольку функциональные компетенции – это то, что человек должен уметь делать в трудовой сфере или решении логических задач. Описание функциональных компетенций, как правило, предполагает формулировки деятельностного типа: «способность формулировать цели, задачи и стратегии .., выявлять тенденции..., строить прогнозы...». Наиболее эффективным способом их оценивания является решение кейсов (реальных проблемных ситуаций), основанных на совокупности ситуационных моделей, включающих формулирование законов, определений, тенденций, прогнозов и др.

Кейсы, включающие в себе различные проблемные ситуации, которые происходили в практике или принципиально могут произойти в будущей профессиональной деятельности, погружают студентов в те вызовы, с которыми они могут встретиться в работе. Вызовы требуют вдумчивого анализа при ограниченной или недостаточной полезной информации, но избыточной ненужной информации, эффективного реагирования на двусмысленные обстоятельства или сложные экономические, политические, психологические контексты. Они, прежде всего, требуют решительных действий, которые нужно четко произвести и отстоять. Кейс-измерители, как правило, включают специальные проблемные задачи, для решения которых студенту необходимо проанализировать ситуацию, требующую актуализировать комплекс профессиональных знаний. Кейсы не могут иметь однозначно правильного ответа, но имеют наиболее правдоподобные. Очень важным при использовании кейсов при оценивании является не только само решение, сколько процесс его принятия и доказательства и доводы в его пользу, самостоятельность и ответственность студентов при решении. Решение кейсов (как процедура оценивания) может быть выполнено группой или индивидуально, в зависимости от целей оценки, быть самостоятельной процедурой или входить как часть в экзамен. По времени процедура может занимать от 2-3 часов до 20-30 минут.

Достоинством кейс-измерителей является то, что их использование дает возможность получить достаточно полное представление о профессиональных и личностных качествах человека. Недостатком является необходимость постоянного обновления кейсов, поскольку информация устаревает (кейсы должны быть актуальны), и со временем наиболее правильные варианты ответов будут известны всем студентам. При

создании таких измерителей важно предусмотреть отсутствие однозначных решений проблемы, побуждающее студентов к поиску оптимальных решений, их аргументации и обоснования. Эти измерители особенно эффективны для решения задач, имеющих решения, соперничающие по степени истинности. Кейсы могут быть разработаны преподавателем или взяты из какого-либо информационного источника – в этом случае этот источник следует указать в ФОС.

Применение кейс-технологии рекомендуется в целях:

- развития навыков анализа и критического мышления
- изучения теории принятия управленческих решений на конкретных примерах
- отработки типовых схем выработки управленческих решений в проблемных ситуациях.

- развития творческого мышления
- развития навыков работы в команде.

Параметры оценочного средства

Критерии оценки	Мах 10 баллов
<p>Критерии оценки:</p> <ul style="list-style-type: none"> – было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в кейсе; – были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; – были использованы дополнительные источники информации для решения кейса; – были выполнены все необходимые расчеты, – подготовленные в ходе решения кейса документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; – выводы обоснованы, аргументы весомы; – сделаны собственные выводы, которые отличают данное решение кейса от других решений. 	<p>Шкала оценивания:</p> <ul style="list-style-type: none"> Оценка «5», если (9 – 10) баллов Оценка «4», если (8 – 7) баллов Оценка «3», если (6 – 5) баллов .

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;

Пример. Тема 10. Управление изменениями, конфликтами и стрессами.

Командная работа над кейсом «Саботаж»

Цель — анализ реальной мотивационной проблемы и формирование стратегии по разрешению возникшего конфликта.

Инструкция

Изучите кейс «Саботаж» и сформулируйте ответы на 3 вопроса:

Каковы причины возникшего конфликта?

Каковы истинные мотивы поведения директора ?

Какое организационно-управленческое решение со стороны директора необходимо принять для разрешения возникшего конфликта?

Какое организационно-управленческое решение со стороны директора и офис-менеджера необходимо принять для предотвращения конфликтов в будущем?

Подгруппы изучают кейс «Саботаж». (см. Методические указания к проведению практических занятий).

Ролевые и деловые игры

Игра как средство оценивания

Деловая/ ролевая игра, игровое проектирование – совместная деятельность группы обучающихся под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Игра как средство оценивания позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Кроме того, игра как метод обучения и контроля используется для решения и оценки комплексных задач: усвоение нового и закрепления старого материала, формирования общекультурных компетенций, развития творческих способностей, эффективность командной работы, способность к совместному решению задач, а также выявить индивидуальный вклад каждого участника. Решение при оценивании, как правило, принимает экспертная наблюдательная комиссия (специально создаваемая, в которую может входить преподаватель).

Таким образом, цели использования деловых игр определяют и критерии оценки ее результатов, проявляемых в виде демонстрации:

- владение междисциплинарным, комплексным знанием;
- навыков анализа и критического мышления;
- умений коммуникаций, если имитационная игра, то и профессиональных;
- ответственности за последствия принимаемых решений;
- умений в применении типовых схем выработки управленческих решений в проблемных ситуациях;
- творческого мышления;
- умений работы в команде.

Оценивание результатов для участников игровых процедур затруднено сложностью самих этих результатов, потому что игра как сложная динамичная деятельность требует применения не только определенной компетенции как целостности, синтезирующей в себе всю совокупность составляющих ее компонентов, которые порой сложно вычленишь в процессе анализа, но и взаимодействие различных компетенции между собой.

Для определения средств оценивания профессиональных компетенций специалисты рекомендуют использовать обобщенную модель Д. Киркпатрика (Donald Kirkpatrick), включающую четыре уровня проявления компетенции. Эта модель была разработана и используется для оценки профессиональной компетенции и результатов обучения на этапе повышения квалификации.

Критерии оценки эффективности участников в игре:

- предъявление каждым студентом своего понимания проблемы;
- появление у студентов нового смысла обсуждаемой проблемы;
- степень согласованности, возникшая при обсуждении проблемы.

Критерии эффективности сформулированного участниками решения:

- использование при выработке решений рекомендуемых (обязательных, если игра на освоение определенного учебного материал) приемов, методов;
- не превышение лимита времени;
- наличие в решении новизны, оригинальности, нестандартности;
- учет ограничений;
- рациональность принятого решения;
- наличие ошибок или противоречий в решении;
- техническая грамотность оформления решений (если требуется).

Критерии межгруппового взаимодействия:

- быстрота принятия решений;
- экспертиза решений других групп;
- аргументированность при защите своих решений;
- согласованность решения внутри группы;
- итоги соревновательности при проведении действий, входящих в канву игры.

Игра позволяет *оценивать личностные качества участников:*

эрудированность; принципиальность, честность, добросовестность; умение аргументировать и отстаивать свое решение; склонность к риску; умение использовать различные информационные источники (научную литературу, справочные материал, нормативные документы); инициативность, исполнительность; самоорганизацию; культуру речи, коммуникабельность.

При разработке конкретной игры необходимо заранее заложить, какие именно личностные качества могут быть проявлены и принципиально важны именно в этой игре. Для оценивания степени их проявления может быть разработан лист наблюдений, отражающий степень выраженности выбранных качеств: сильно – средне – слабо. И сама процедура оценивания требует, как правило, не только усилий преподавателя, но участия всей группы/мини-групп, самооценки участников.

Параметры оценочного средства

Критерии оценки (пример)	Мах 10 баллов
Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе, достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре).	Шкала оценивания: Оценка «5», если (9 – 10) баллов Оценка «4», если (8 – 7) баллов Оценка «3», если (6 – 5) баллов .

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;

Пример. Тема 8. Управление коммуникациями и группами в организации

Деловая игра «Определение объема информации для управления фирмой».
Ролевая игра «Деловая беседа руководителя с подчиненным».
(см. Методические указания к проведению практических занятий).

Критерии оценки

Итоговая оценка знаний по дисциплине «Менеджмент» выставляется в ходе экзамена. При этом используется следующие критерии:

Оценка «отлично».

1. Студент выполнил в полном объеме и в установленные сроки задания по менеджменту, предусмотренные рабочей программой дисциплины, демонстрирует глубокое понимание принципов, тенденций, закономерностей, методов менеджмента и т.п., самостоятельно проводит сравнительный анализ и оценку, выявляет достоинства и недостатки, аргументировано высказывает собственное мнение, активен в дискуссии и может ее инициировать. (проверяется в ходе практических занятий).

2. Студент свободно формулирует основные понятия и определения дисциплины (см. список основных понятий дисциплины, проверяется на экзамене).

3. Студент свободно формулирует ответы на все дополнительные вопросы по дисциплине

Оценка «хорошо»

1. Студент выполнил основной объем и в установленные сроки задания по менеджменту, предусмотренные рабочей программой дисциплины, демонстрирует понимание принципов, тенденций, закономерностей, методов менеджмента, может самостоятельно провести сравнительный анализ, выявить достоинства и недостатки, высказать собственное мнение, участвует в дискуссии (проверяется в ходе практических занятий).

2. Студент формулирует основные понятия и определения дисциплины

3. Студент формулирует ответы на дополнительные вопросы по дисциплине

Оценка «удовлетворительно»

1. Студент выполнил основные задания по менеджменту, предусмотренные рабочей программой дисциплины, демонстрирует понимание принципов, тенденций, закономерностей, методов менеджмента (проверяется в ходе практических занятий).

2. Студент формулирует основные понятия и определения дисциплины

Вопросы для зачета

Не предусмотрены.

Вопросы для экзамена

1. Сущность понятия «менеджмент»: цель, задачи, предмет, объект.
2. Закономерности и принципы менеджмента
3. Особенности российской и зарубежных систем менеджмента.
4. Организации, требования к ним, их характеристики
5. Организация как социально-экономическая система
6. Уровни управления организацией

7. Внутренняя и внешняя среда организации
8. Подходы к менеджменту организации
9. Субъект и объект управления, их взаимосвязь и связь с внешней средой
10. Элементы субъекта управления, их характеристика
11. Организационно-правовые формы предприятий
12. Научные школы менеджмента
13. Понятие цели организации, критерии ее достижения, требования к формулировке
14. Характеристика и классификация целей
15. Миссия организации и ее роль в стратегическом развитии организации, требования к формулировке
16. Методы определения целей отдельного работника
17. Методы определения целей коллектива
18. Сущность управленческого решения и его места в процессе управления
19. Классификация и требования к управленческим решениям.
20. Технология разработки и реализации управленческих решений
21. Понятие и классификация функций менеджмента
22. Планирование и его основные задачи, типы планов
23. Принципы и методы планирования
24. Стратегическое планирование
25. Организация как функция менеджмента
26. Типы управленческих структур, их достоинства и недостатки
27. Сущность функции контроля
28. Основные виды контроля
29. Процесс контроля и характеристики эффективного контроля
30. Мотивация как функция менеджмента
31. Процессуальные теории мотивации, практическое применение.
32. Содержательные теории мотивации, практическое применение.
33. Характеристика коммуникаций в организации
34. Управление коммуникациями в организации
35. Преграды в организационных и межличностных коммуникациях
36. Руководство как функция менеджмента
37. Источники власти менеджера
38. Требования к руководителю
39. Стили руководства, их характеристики
40. Показатели и пути повышения эффективности работы руководителя
41. Понятие, основные характеристики и виды групп.
42. Факторы, влияющие на эффективность работы коллективов.
43. Социальные, культурные, профессиональные и иные различия персонала.
44. Управление организационными изменениями: виды, стратегии и методы внедрения.
45. Типы конфликтов, причины их возникновения
46. Структурные методы управления конфликтами
47. Межличностные стили управления конфликтами
48. Понятие и причины стрессов.
49. Методы управления стрессами.
50. Понятие и виды персонала. Цели, задачи, принципы управления персоналом.
51. Процесс и методы и оценки персонала.
52. Процесс и методы обучения персонала.

Типовые задания

1. Сформулировать все этапы процесса управления и раскрыть их содержание на конкретных примерах.
2. Определите влияние политических, экономических и социальных процессов во внешней среде на деятельность конкретной организации. Приведите примеры возможных радикальных и дополнительных изменений, необходимых для их внедрения на предприятии. Объясните как могут повлиять на предприятие факторы внешней и внутренней среды и приведите примеры управленческих решений руководства в конкретных ситуациях.
3. Принять управленческое решение в зависимости от конкретной управленческой ситуации на основе применения изученных принципов и методов управления (административных, экономических, социально-психологических), используя знания и методы психологии и социологии, методов реализации управленческих функций и методов и технологий разработки и реализации управленческих решений.
4. Приведите способы применения различных теорий мотивации в практике менеджмента.
5. Опишите возможности применения различных методов мотивации на практике.
6. Опишите портреты руководителей различных стилей управления и сформулируйте особенности их поведения при принятии организационно-управленческих решений. Приведите примеры конкретных ситуаций при которых этот стиль лидера будет максимально эффективным (неэффективным).
7. Изобразить графически организационную структуру управления, показать информационные связи руководителя и подчиненных разных уровней, какие проблемы могут возникнуть при информационных контактах?
8. Группировка функций управления, определение их трудоемкости и численности управленческого персонала.
9. Разработать алгоритм проведения мозгового штурма при выработке решений.
10. Разработайте программу текущего и заключительного контроля своей (учебной или рабочей) деятельности, осуществляя сбор, интерпретацию, анализ, систематизацию и оценку данных. Назовите конкретные источники информации.
11. Приведите ситуационные примеры предотвращения с помощью контроля кризисных ситуаций на производстве.
12. Приведите примеры конфликтных ситуаций, в которых успешно применялись различные межличностные стили управления конфликтами. Объясните как осуществляется сбор, интерпретация, и анализ информации для идентификации возникшей проблемы.
13. Разработайте комплекс мероприятий, существенно снижающий уровень конфликтности в организации.
14. Составьте перечень информационных данных, необходимых для разработки бизнес-плана. Расскажите, как вы будете собирать эту информацию?

14. Образовательные технологии

В целях реализации задач, поставленных в рамках изучения дисциплины «Менеджмент», настоящей рабочей программой предусмотрено использование в учебном процессе следующих образовательных технологий:

- мультимедиа-технологии (презентационный материал, видеоматериалы), как демонстративное средство для представления и изучения материала;
- средства контроля знаний (тестирование);
- групповая работа (тренинги, групповое решение задач);
- игровые технологии (разбор типовых ситуаций);

Для эффективного освоения отдельных вопросов курса необходимо использовать информационные справочные системы «КонсультантПлюс», «Гарант».

В соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий.

15. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Описание изданий основной литературы

1. Герчикова И.Н. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник/ Герчикова И.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 511 с.—
Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15396> - ЭБС «IPRbooks» по паролю
2. Дорофеева Л.И. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дорофеева Л.И.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 190 с.—
Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6305> - ЭБС «IPRbooks» по паролю
3. Дресвянников В.А. Менеджмент организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дресвянников В.А., Чуфистов О.Е., Зубков А.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 137 с.—
Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/23580> - ЭБС «IPRbooks» по паролю
4. Чумак Т.Г. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Чумак Т.Г.— Электрон. текстовые данные.— Волгоград: Волгоградский институт бизнеса, Вузовское образование, 2013.— 136 с.—
Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19182> - ЭБС «IPRbooks» по паролю

2. Описание изданий дополнительной литературы

5. Алавина, Ю. Г. Менеджмент : учеб. пособие для студ. спец. 521500 / Ю. Г. Алавина, М. П. Фиголь ; Саратовский гос. техн. ун-т. - Саратов : СГТУ, 2004. - 74 с. ; 21 см. - Библиогр.: с. 71 (16 назв.). - ISBN 5-7433-1357-1.

Экземпляры всего: 30

6. Алавина Ю.Г. Менеджмент: учебное пособие / Ю.Г. Алавина, Л.О. Сердюкова.- Саратов: ИД «Райт-Экспо», 2015. – 108 с.

Экземпляры всего: 3

7. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика [Электронный ресурс] : электрон. учеб. / В. Р. Веснин, 2009. - 1 эл. опт. диск (CD-ROM).

Экземпляры всего: 2

8. Исаев Р.А. Основы менеджмента [Электронный ресурс]: учебник/ Исаев Р.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2013.— 264 с.—

Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24800> - ЭБС «IPRbooks» по паролю

9. Кафидов В.В. Современный менеджмент [Электронный ресурс]: учебник/ Кафидов В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012.— 400 с.—

Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17044> - ЭБС «IPRbooks» по паролю

10. [Мескон, М.](#) Основы менеджмента / М.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури; Пер.с англ.М.А.Майорова и др. - М. : Дело, 2000. - 704 с.

Экземпляры всего: 25

- 11.Коротков Э. М. Менеджмент : учебник / Э. М. Коротков. - М. : Юрайт : ИД Юрайт, 2011. - 640 с. : ил. ; 21 см. - (Основы наук). - Библиогр.: с. 634-640 (123 назв.). - Гриф: допущено Умо вузов РФ по образованию в области менеджмента в качества учебника по напр. и спец. "Менеджмент". - ISBN 978-5-9916-1055-1. - ISBN 978-5-9692-1072-1

Экземпляры всего: 5

- 12.[Семенов, А. К.](#) Основы менеджмента [Электронный ресурс]: курс лекций/ Ю.Н. Кулаков [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2014.— 120 с.—

Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26861>- ЭБС «IPRbooks» по паролю

13. Румянцева, Е. Е. **Новая экономическая энциклопедия** [+CD] / Е. Е. Румянцева. - 4-е изд. - М. : Инфра-М, 2013. - 882 с.

Экземпляры всего: 1

3. *Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)*

14. Методические указания по выполнению СРС

https://portal.sstu.ru/Fakult/FEM/PEI/ekb1z_b21/DocLib/Forms/

16. Методические указания по проведению практических занятий

https://portal.sstu.ru/Fakult/FEM/PEI/ekb1z_b21/DocLib/Forms/

4. Периодические издания

17. Вопросы экономики: теоретический и научно-практический журнал общэкономического содержания / Гл ред. А.Я Котковский. – Москва: Российская Академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, (2011-2018), № 1 – 12. - ISSN 0042-8736 Режим доступа: http://elibrary.ru/title_about.asp?id=7715

18. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» / Гл ред. Г.Р. Хачатуров. – М.: ЗАО Финпресс, (2011-2018), № 1 – 6. – ISSN 1028-5857

19. Экономика и управление: российский научный журнал / Гл ред. В.А. Гневко. – СПб: Издательство Санкт-Петербургского Университета, (2011-2016), № 1 – 12. - ISSN 1998-1627 Режим доступа: http://elibrary.ru/title_about.asp?id=9270

20. Экономист: науч.-практ. журн. / Гл ред. С.С. Губанов. – Москва: АНО «Редакция журнала „Экономист“», (2011-2018), № 1 – 12. ISSN 0869-4672

5. Интернет-ресурсы

21. <http://old.istu.ru/unit/izdat/izdaniya/period/soc/> (Журнал «Социально-экономическое управление: теория и практика»)

22. <http://www.mevriz.ru/articles/rubric/?rubric=159> (Журнал «Управление персоналом»)

23. <http://www.uecs.ru/> (Журнал «Управление экономическими системами»)

24. <http://grebennikon.ru/journal-6.html> (Журнал «Менеджмент сегодня»)

25. www.economist.com.ru (Журнал «Экономист»)

26. <http://guu.ru/> (сайт Государственного университета управления)

27. www.gks.ru (Сайт федеральной службы государственной статистики)

28. abc.informbureau.com (Экономический словарь)

6. Источники ИОС

29. https://portal.sstu.ru/Fakult/FEM/PEI/ekb1z_b21/default.aspx

7. Профессиональные Базы Данных

30. Информационная справочная система «КонсультантПлюс»

31. Информационная справочная система «Гарант»

8. Печатные и электронные образовательные ресурсы в формах адаптированных для студентов с ограниченными возможностями здоровья (для групп и потоков с такими студентами)

нет

9. Ресурсы материально-технического и учебно-методического обеспечения, предоставляемые организациями-участниками образовательного процесса (сетевая форма, филиал кафедры на предприятии)

нет

16. Материально-техническое обеспечение.

<p>C.3.1.40 Менеджмент</p>	<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, компьютерный класс (центр (класс) деловых игр),</p> <p>библиотека</p> <p>Аудитория для лабораторных занятий</p>	<p>Столы и стулья</p> <p>Компьютер M3N78-EMH HDMI/4800+</p> <p>Телевизор тип 2 ЖК LED 47"(119 см) Philips 47PFS7309/60</p> <p>Проектор Acer PD-527D , экран для проектора Projecta Compact Electrol.</p> <p>Библиотечно-информационная система</p> <p>Компьютеры с подключением к сети «Интернет», интерактивная доска прямой проекции TRIUMPH BOARD TOUCH 78 (ТВ 781690) , экран Projecta Compact Electrol, доступ в электронную информационно-образовательную среду</p>	<p>Windows XP (младше Windows 7)</p> <p>Microsoft Open License 42214052 от 25 мая 2007 года</p> <p>Windows 7 номера лицензий Microsoft Open License 47795069, 47732637, 61260085</p> <p>Kaspersky Endpoint Security для Windows номер лицензии: 1150-140620-13222</p> <p>Microsoft Office Профессиональный плюс 2007 номер лицензии Microsoft Open License 42214052 от 25 мая 2007 года</p> <p>Adobe Acrobat лицензионный сертификат CE0709051 от 19 ноября 2007 года</p>
--------------------------------	--	---	---

Для проведения лекций используется лекционная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием. Для проведения практических занятий используется компьютерный класс с выходом в сеть Интернет, в электронно-библиотечную систему технического ВУЗа, в ЭБС «IPRbooks», оснащенными электронными учебными пособиями и тестами. В аудитории имеется необходимое программное обеспечение.

Для оформления письменных работ, презентаций к докладу имеются пакеты программ Microsoft Office (Excel, Word, Power Point, Acrobat Reader), Internet Explorer.

Информационное и учебно-методическое обеспечение образовательной деятельности по дисциплине «Менеджмент» включает электронно-библиотечную систему и электронную информационно-образовательную среду СГТУ имени Гагарина Ю.А., использование наглядных пособий.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки (специальности) 38.05.01 «Экономическая безопасность».