

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

Институт энергетики и транспортных систем

Кафедра «Организация перевозок, безопасность движения и сервис
автомобилей»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине

Б. 1.1.7 «Менеджмент»

для направления 23.03.01 «Технология транспортных процессов (ТТПР)»

Профиль Б1 - **Организация перевозок и управление на автомобильном транспорте**

форма обучения – заочная

курс – 3

семестр – 5

зачетных единиц – 3

часов в неделю – 3

всего часов – 108

в том числе:

лекции – 2

коллоквиумы – нет

практические занятия – 6

лабораторные занятия – нет

самостоятельная работа – 100

зачет – нет

экзамен – 5 семестр

РГР – нет

курсовая работа – нет

курсовой проект – нет

контрольная работа – 5 семестр

1. Цели и задачи дисциплины

Изучение общей теории управления, концепций менеджмента, функций менеджмента, организационной структуры и связующих процессов в менеджменте; обобщение отечественного и мирового опыта по решению проблем менеджмента в современных условиях; овладение основами теории менеджмента и приобретение навыков в разработке целей, задач и принятии управленческих решений, что позволит сформировать общекультурные и профессиональные компетенции.

Задачи изучения дисциплины:

- изучение тенденций развития менеджмента, закономерностей и принципов менеджмента; применение ситуационного, процессного и системного подходов к менеджменту;
- изучение процесса управления как единого механизма функций менеджмента, методов и принципов функционирования этого механизма;
- изучение качеств, ролей менеджера и требований к менеджерам; выработка знаний, умений и навыков эффективного менеджера;
- изучение и овладение методами управления, принятия решений, постановки целей, мотивации, внедрения изменений, управления конфликтами и стрессами;
- отработать навыки принятия управленческих решений.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

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

- математика;
- экономика;
- философия;
- социология;
- психология;
- исследование систем управления.

Данная дисциплина необходима для изучения следующих дисциплин:

- маркетинг;
- управление социально-экономическими системами;
- основы системного анализа процессов;
- управления персоналом.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих общекультурных и профессиональных компетенций должен обладать:

- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);

- способностью к работе в составе коллектива исполнителей по реализации управленческих решений в области организации производства и труда, организации работы по повышению научно-технических знаний работников (ПК-29);

- способностью использовать приемы и методы работы с персоналом, методы оценки качества и результативности труда персонала (ПК-30).

Компетенция	Студент должен:		
	Знать	Уметь	Владеть
ОК-3	эволюцию, закономерности, принципы и методы менеджмента, этапы процесса управления и методы реализации основных и специализированных управленческих функций.	использовать методы управления, методы постановки целей, методы принятия управленческих решений, методы планирования в различных сферах деятельности; анализировать внешнюю и внутреннюю среду предприятия	основными понятиями и терминами менеджмента; навыками анализа внутренней и внешней среды организации; методами управления, методами реализации основных и специализированных функций менеджмента
ПК -29	основные теории взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, целеполагания, групповой динамики, коммуникаций и лидерства; факторы, влияющие на эффективность работы в группе; методы реализации управленческих решений в области организации производства и труда; процесс организации обучения; методы повышения научно-технических знаний работников	выявлять, понимать и анализировать проблемы, приводящие к конфликтам и стрессам, активизации сопротивления в организации; работать в коллективе	навыками командного взаимодействия и методами постановки целей; методами управления конфликтами и стрессами, методами реализации управленческих решений в области организации производства и труда; способами организации работы по повышению научно-технических знаний работников;
ПК-30	виды персонала, приемы и методы работы с персоналом; процесс и методы оценки персонала, методы оценки качества и результативности труда персонала; методы управления конфликтами,	использовать приемы и методы работы с персоналом в зависимости от сложившейся ситуации; применять методы оценки качества и результативности труда	приемами и методами работы с персоналом; методами оценки качества и результативности труда персонала

	стрессами и изменениями, процесс коммуникаций и методы устранения коммуникативных барьеров	персонала	
--	--	-----------	--

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

№ модуля	№ темы	Разделы, темы дисциплины	Часов			
			Всего	лекции	практические занятия	СРС
1	2	3	4	5	6	7
1		Раздел 1. Введение в теорию менеджмента				
	1	Сущность и эволюция менеджмента	32,5	0,5	2	30
2		Раздел 2. Процесс управления				
	2	Управленческие решения	42,5	0,5	2	40
	3	Функции менеджмента	33	1	2	30
Всего:			108	2	6	100

5. Содержание лекционного курса

№ темы	Всего часов	№ лекции	Тема лекции. Вопросы, отрабатываемые на лекции	Учебно-методическое обеспечение
1	0,5	1	Сущность и эволюция менеджмента. Теория менеджмента в широком и в узком значении. Структура курса менеджмента и его связь с другими науками. Необходимость изучения основ менеджмента. Школа научного управления. Классическая школа в управлении. Школа науки о поведении. Количественная школа. Современные процессный, ситуационный и системный подходы к менеджменту.	1-4,5,6,8,9-12,18,19, 24,28
2	0,5	1	Управленческие решения. Понятия и виды управленческих решений. Разработка управленческих решений, организация их исполнения. Модели, методы, технологии разработки и реализации решений.	1-5,9,12,14, 17, 18, 19,20,24,25,30,31
3	1	1	Функции менеджмента. Понятие функций менеджмента. Развитие и обогащение функций менеджмента. Классификация функций менеджмента. Планирование как функция менеджмента, методы планирования.	1-6, 8, 10,11-13, 17-20, 21-25, 28

			<p>Организация как функция менеджмента. Мотивация как функция менеджмента. Методы мотивации._____Управление персоналом: виды персонала. Приемы и методы работы с персоналом. Процесс и методы, оценки и обучения персонала. Управление группами, коммуникациями, конфликтами и стрессами.</p>	
--	--	--	--	--

6. Содержание коллоквиумов

№ темы	Всего часов	№ Коллоквиума	Тема коллоквиума. Вопросы, отрабатываемые на коллоквиуме
1	2	3	Нет

7. Перечень практических занятий

№ темы	Всего часов	№ Занятия	Тема практического занятия. Вопросы, отрабатываемые на практическом занятии	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4	5
1	2	1	<p>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. Уровни управления организацией; Состав и содержание элементов субъекта и объекта управления. Методы управления. Приемы и методы работы с персоналом.</p>	1-4,5,6,8,9,16,18,19, 24, 26,28
2	2	2	<p>Управленческие решения: Принятие решений. Разработка алгоритма решения управленческой проблемы; Оптимизация управленческого решения. Реализация управленческих решений в области организации производства и труда, организации работы по повышению научно-технических знаний работников.</p>	1-5,9,12,14,16, 17, 18, 19,20,24,25,30,31
3	2	3	<p>Функции менеджмента: Разработка бизнес-плана любой коммерческой идеи. Мотивация как функция менеджмента. Роль менеджера в мотивации подчиненных Организация как функция менеджмента. Функция руководства. Стили руководства.</p>	1-6, 7, 8, 10,11-13, 14,16, 17-20, 21-25, 28

			Методы постановки целей. Построение дерева целей на примере АТП. Оценка качества и результативности труда персонала. Процесс и методы обучения персонала.	
--	--	--	---	--

Во время практических занятий используется деловая компьютерная игра «БИЗНЕС-КУРС: Максимум 1.4» (коллективная версия) при условии предоставления компьютерного класса.

8. Перечень лабораторных работ

№ темы	Всего часов	Наименование лабораторной работы. Вопросы, отрабатываемые на лабораторном занятии
1	2	4
		Нет

9. Задания для самостоятельной работы студентов

№ темы	Всего Часов	Вопросы для самостоятельного изучения (задания)	Учебно-методическое обеспечение
1	30	Изучение истории развития менеджмента. Составление хронологических таблиц. Описать любую организацию как социально-экономическую систему. Спроектировать элементы субъекта и объекта. Изучение методов и принципов менеджмента.	1,2,4
2	40	Изучить методы реализации управленческих решений. Рассмотреть модели и технологии разработки и реализации управленческих решений. Реализация управленческих решений в области организации производства и труда. Реализация управленческих решений в процессе обучения.	1,3,9,11,12,17
3	30	Составить перечень специфических функций для любого предприятия. Провести анализ финансовых показателей предприятия. Изучение и разработка перспективных структур управления организацией. Изучение приемов и методов работы с персоналом. Применение методов оценки качества и результативности труда персонала.	1-6,8,9,10,12,13,16,17

ВИДЫ СРС

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 СРС проводится следующими мероприятиями:

1. Опрос – на практических занятиях во время сессии.
3. Контрольная работа – на последнем занятии перед зачетом.

Контрольная работа

Вариант контрольной работы соответствует порядковому номеру студента в журнале.

Варианты контрольных работ.

1. Менеджмент как вид деятельности и система управления.
2. Развитие теории управления и её отражение в деятельности современных организаций.
3. Организация как система.
4. Основные школы в теории менеджмента и их отражение в деятельности современной организации.
5. Анализ различных подходов к управлению.
6. Управление коммуникацией в организации.
7. Взаимосвязь внешней и внутренней среды организации.
8. Природа и состав функций менеджмента.
9. Стратегия и тактика в менеджменте.
10. Планирование как функция менеджмента.
11. Стратегическое управление организацией
12. Мотивация как функция управления организацией.
13. Миссия организации.
14. Контроль в системе менеджмента.
15. Планирование в системе менеджмента.
16. Управление группой в системе менеджмента.
17. Менеджер: профессия и личность.
18. Лидерство в организации.
19. Организационная культура.
20. Целеполагание как функция менеджмента
21. Организация как функция менеджмента

22. Руководство как функция менеджмента
23. Отражение национальных моделей менеджмента в деятельности современной организации.
24. Отражение в деятельности современной организации основных тенденций развития менеджмента в России.

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)

Компетенции ОК-3; ПК-29; ПК-30 считаются сформированными на уровне, если студент выполнил все практические задания, самостоятельную работу, прошел промежуточную аттестацию по тестовым заданиям и получил экзамен по дисциплине.

Этапы формирования компетенций:

1-й этап (9 неделя 3 семестра) – ОК-3 оценивается по результатам опросов, участия в семинарских занятиях, подготовки докладов с презентациями, выполнения тестовых заданий;

2-й этап (18 неделя 3 семестра) – ОК-3, ПК-29; ПК-30 оценивается по результатам опросов, участия в семинарских занятиях, подготовки презентаций, выполнения итоговой контрольной работы и результатам сдачи экзамена.

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 50% 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).

УРОВНИ ОСВОЕНИЯ КОМПОНЕТ КОМПЕТЕНЦИИ в рамках дисциплины «Менеджмент»:

способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3)

Ступени уровней освоения компетенции	Отличительные признаки
Пороговый (удовлетворительный)	Знает: в целом эволюцию, закономерности, принципы и методы менеджмента, этапы процесса управления и методы реализации основных и специализированных управленческих функций. Умеет: в целом использовать методы управления, методы постановки целей, методы принятия управленческих решений, методы планирования в различных сферах деятельности; анализировать внешнюю и внутреннюю среду предприятия. Владет: в целом основными понятиями и терминами менеджмента; навыками анализа внутренней и внешней среды организации; методами управления, методами реализации основных и специализированных функций менеджмента.
Продвинутый (хороший)	Знает: хорошо эволюцию, закономерности, принципы и методы менеджмента, этапы процесса управления и методы реализации основных и специализированных управленческих функций. Умеет: на хорошо использовать методы управления, методы постановки целей, методы принятия управленческих решений, методы планирования в различных сферах деятельности; анализировать внешнюю и внутреннюю среду предприятия. Владет: на хорошо основными понятиями и терминами менеджмента; навыками анализа внутренней и внешней среды организации; методами управления, методами реализации основных и специализированных функций менеджмента.

<p>Высокий (отличный)</p>	<p>Знает: на отлично эволюцию, закономерности, принципы и методы менеджмента, этапы процесса управления и методы реализации основных и специализированных управленческих функций;</p> <p>Умеет: на отлично использовать методы управления, методы постановки целей, методы принятия управленческих решений, методы планирования в различных сферах деятельности; анализировать внешнюю и внутреннюю среду предприятия.</p> <p>Владет: на отлично основными понятиями и терминами менеджмента; навыками анализа внутренней и внешней среды организации; методами управления, методами реализации основных и специализированных функций менеджмента.</p>
--------------------------------------	---

способностью к работе в составе коллектива исполнителей по реализации управленческих решений в области организации производства и труда, организации работы по повышению научно-технических знаний работников (ПК-29)

<p>Ступени уровней освоения компетенции</p>	<p>Отличительные признаки</p>
<p>Пороговый (удовлетворительный)</p>	<p>Знает: в целом основные теории взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, целеполагания, групповой динамики, коммуникаций и лидерства; факторы, влияющие на эффективность работы в группе; методы реализации управленческих решений в области организации производства и труда; процесс организации обучения; методы повышения научно-технических знаний работников</p> <p>Умеет: выявлять, понимать и анализировать проблемы, приводящие к конфликтам и стрессам, активизации сопротивления в организации; работать в коллективе</p> <p>Владет: в целом навыками командного взаимодействия и методами постановки целей; методами управления конфликтами и стрессами, методами реализации управленческих решений в области организации производства и труда; способами организации работы по повышению научно-технических знаний работников; Неактивная работа в группах.</p>
<p>Продвинутый (хороший)</p>	<p>Знает: хорошо теории взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, целеполагания, групповой динамики, коммуникаций и лидерства; факторы, влияющие на эффективность работы в группе; методы реализации управленческих решений в области организации производства и труда; процесс организации обучения. методы повышения научно-технических знаний работников</p> <p>Умеет: на хорошо выявлять, понимать и анализировать проблемы, приводящие к конфликтам и стрессам, активизации сопротивления в организации; работать в коллективе.</p> <p>Владет: на хорошо навыками командного взаимодействия</p>

	<p>и методами постановки целей; методами управления конфликтами и стрессами, методами реализации управленческих решений в области организации производства и труда; способами организации работы по повышению научно-технических знаний работников.</p> <p>Активная работа в группах.</p>
Высокий (отличный)	<p>Знает: на отлично теории взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, целеполагания, групповой динамики, коммуникаций и лидерства; факторы, влияющие на эффективность работы в группе; методы реализации управленческих решений в области организации производства и труда; процесс организации обучения. методы повышения научно-технических знаний работников.</p> <p>Умеет: на отлично выявлять, понимать и анализировать проблемы, приводящие к конфликтам и стрессам, активизации сопротивления в организации; работать в коллективе.</p> <p>Владеет: на отлично навыками командного взаимодействия и методами постановки целей; методами управления конфликтами и стрессами, методами реализации управленческих решений в области организации производства и труда; способами организации работы по повышению научно-технических знаний работников.</p> <p>Активная работа в группах, проявление лидерской позиции в составе коллектива.</p>

способностью использовать приемы и методы работы с персоналом, методы оценки качества и результативности труда персонала (ПК-30)

Ступени уровней освоения компетенции	Отличительные признаки
Пороговый (удовлетворительный)	<p>Знает: в целом виды персонала, приемы и методы работы с персоналом; процесс и методы оценки персонала, методы оценки качества и результативности труда персонала; методы управления конфликтами, стрессами и изменениями, процесс коммуникаций и методы устранения коммуникативных барьеров.</p> <p>Умеет: в целом использовать приемы и методы работы с персоналом в зависимости от сложившейся ситуации; применять методы оценки качества и результативности труда персонала.</p> <p>Владеет: в целом приемами и методами работы с персоналом; методами оценки качества и результативности труда персонала.</p>
Продвинутый (хороший)	<p>Знает: хорошо виды персонала, приемы и методы работы с персоналом; процесс и методы оценки персонала, методы оценки качества и результативности труда персонала; методы управления конфликтами, стрессами и изменениями, процесс коммуникаций и методы устранения коммуникативных барьеров.</p> <p>Умеет: на хорошо использовать приемы и методы работы с</p>

	<p>персоналом в зависимости от сложившейся ситуации; применять методы оценки качества и результативности труда персонала.</p> <p>Владеет: на хорошо приемами и методами работы с персоналом; методами оценки качества и результативности труда персонала.</p>
Высокий (отличный)	<p>Знает: на отлично виды персонала, приемы и методы работы с персоналом; процесс и методы оценки персонала, методы оценки качества и результативности труда персонала; методы управления конфликтами, стрессами и изменениями, процесс коммуникаций и методы устранения коммуникативных барьеров.</p> <p>Умеет: на отлично использовать приемы и методы работы с персоналом в зависимости от сложившейся ситуации; применять методы оценки качества и результативности труда персонала.</p> <p>Владеет: на отлично приемами и методами работы с персоналом; методами оценки качества и результативности труда персонала.</p>

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 строки 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 строки 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. Методы и модели, используемые при разработке управленческого решения
22. Понятие и классификация функций менеджмента
23. Планирование и его основные задачи, типы планов
24. Принципы и методы планирования

25. Стратегическое планирование
26. Организация как функция менеджмента
27. Типы управленческих структур, их достоинства и недостатки
28. Сущность функции контроля
29. Основные виды контроля
30. Процесс контроля и характеристики эффективного контроля
31. Мотивация как функция менеджмента
32. Процессуальные теории мотивации
33. Содержательные теории мотивации
34. Характеристика коммуникаций в организации
35. Управление коммуникациями в организации
36. Преграды в организационных коммуникациях
37. Руководство как функция менеджмента
38. Источники власти менеджера
39. Требования к руководителю
40. Стили руководства, их характеристики
41. Теории «X», «Y», «Z»
42. Показатели и пути повышения эффективности работы руководителя
43. Управление организационными изменениями: виды, стратегии и методы внедрения.
44. Типы конфликтов, причины их возникновения
45. Структурные методы управления конфликтами
46. Межличностные стили управления конфликтами
47. Понятие и причины стрессов
48. Методы управления стрессами
49. Процесс управления персоналом
50. Эффективность труда менеджера и методы его оценки
51. Понятие и виды персонала. Цели, задачи, принципы управления персоналом.
52. Служба управления персоналом: состав, структура, функции.
53. Процесс и методы, набора, отбора и оценки персонала.
54. Процесс и методы обучения персонала.

Тестовые задания по дисциплине

Вариант № 1

1. Менеджер – это:

- 1) человек, занимающий постоянную управленческую должность и наделенный полномочиями принимать решения по определенным видам деятельности организации, функционирующей в рыночных условиях;
- 2) человек, управляющий кем-то или чем-то;
- 3) человек, выполняющий функции планирования, организации, мотивации.

2. Уровни менеджеров организации:

- 1) технический, координационный, специальный;
- 2) низший, высший и средний;
- 3) производственный, координационный, организационный.

3. Стил ь 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. Наиболее часто встречающиеся стили руководства:

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

5. Имидж менеджера – это:

- 1) образ его, устойчивое представление об отличительных или исключительных характеристиках данного менеджера, придающих ему особое своеобразие и выделяющих его из ряда других руководителей;
- 2) качества и свойства, позволяющие ему эффективно руководить людьми;
- 3) совокупность нравственных, организаторских, профессиональных качеств руководителя.

6. Основные подходы к менеджменту:

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

7. Власть – это:

- 1) способность влиять на поведение других людей;
- 2) возможность влиять на поведение других людей;
- 3) желание влиять на поведение других людей.

8. Конфликт –это:

- 1) нежелательное явление, базирующееся на противостоянии двух сторон;
- 2) несовпадение точек зрения на принципы руководства;
- 3) противоречие между двумя или более сторонами, когда каждая сторона старается добиться принятия ее точки зрения , и мешает другой стороне делать то же самое.

9. Объект управления – это:

- 1) подсистема управления, воспринимающая управляющие воздействия со стороны субъекта управления;
- 2) специалисты, осуществляющие сбор и обработку информации, разработку управленческих решений;
- 3) процесс производства и реализации продукции.

10. Функции управления - это:

- 1) процесс управления производством и реализацией продукции;
- 2) относительно самостоятельные, специализированные и обособленные виды управленческой деятельности;
- 3) целенаправленное воздействие на человеческую составляющую, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей организации.

11. Микросреда организации состоит из:

- 1) внутренней среды организации;
- 2) демографической среды;
- 3) контактной аудитории;
- 4) конкурентов и поставщиков

12. 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.

13. Какое из приведенных ниже суждений является правильным:

- 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

14. Управление персоналом – это:

- 1) управление отбором, набором и адаптацией персонала;
- 2) мотивация персонала на достижение целей организации;
- 3) целенаправленное воздействие на человеческую составляющую, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации

15. 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.

16. Что означает диверсификация менеджмента?

- 1) использование компьютеров в процессах управления;
- 2) новая методология разработки управленческих решений;
- 3) разнообразие типов управления и потребность выбора наиболее приемлемого из них;
- 4) стиль управления;
- 5) повышение роли человеческого фактора в управлении.

17. Что является финансово-промышленной группой?

- 1) объединение предприятий одной отрасли для снижения удельных затрат на производство;
- 2) объединение финансовых институтов и предприятий под руководством банков;
- 3) форма государственного управления промышленностью;
- 4) экономическая интеграция банков и предприятий различных отраслей;
- 5) совокупность диверсифицированных предприятий по одной территории.

18. Что является главной чертой профессионализма управления?

- 1) многолетний опыт управления;
- 2) хорошая теоретическая подготовка;
- 3) человеческие качества лидера;
- 4) сплав специальных знаний и освоенного опыта;
- 5) способность, развитие до навыков эффективного управления.

19. Какая из предложенных характеристик должна присутствовать в формулировке миссии организации?

- 1) отраслевая принадлежность организации и задачи ее развития;

- 2) получение прибыли в результате деятельности организации;
- 3) назначение организации и ее роль в обществе;
- 4) ассортимент и качество выпускаемой продукции;
- 5) политика по отношению к персоналу.

20. Что является главной характеристикой стратегии?

- 1) прогноз развития организации в меняющейся экономической обстановке;
- 2) программа реального достижения запланированного результата;
- 3) совокупность изменений, отражающих объективные тенденции развития;
- 4) цель развития организации на перспективу;
- 5) пути и средства повышения эффективности управления.

21. Какая из предложенных характеристик наиболее типична для бюрократического типа управления?

- 1) ясная и четкая мотивация инициативы персонала;
- 2) жесткое распределение функций и обязанностей в системе управления;
- 3) ориентация персонала на решение проблем;
- 4) высокая исполнительская дисциплина;
- 5) чрезмерное внимание к документации.

22. Что представляет собой понятие «полномочия»?

- 1) вид деятельности менеджера в системе управления;
- 2) степень профессионализма менеджера в управленческой деятельности;
- 3) проявление лидерских качеств менеджера;
- 4) право на принятие управленческих решений;
- 5) ответственность менеджера за использование ресурсов организации.

23. Какие факторы мотивации дают наибольший эффект в условиях ограниченных экономических ресурсов?

- 1) создание хорошего социально-психологического климата работы;
- 2) реализация ресурсов лидерства;
- 3) создание гибкой и справедливой системы оплаты труда;
- 4) формирование системы карьерного роста;
- 5) согласование оплаты труда с организационными условиями социально-психологических ожиданий;

24. Какое определение цели управления является наиболее корректным?

- 1) результат, на достижение которого направлено управление;
- 2) видение будущего, которое желательно достичь;
- 3) объективная тенденция развития организации;
- 4) желательное, необходимое и возможное состояние управляемой системы;
- 5) финансово-экономическое положение организации, определяющее стабильность и устойчивость

25. Какую закономерную последовательность действий предполагает процесс управления?

- 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.

Вариант № 2

1. Какое из определений понятия «система управления» является наиболее корректным?
 - 1) совокупность функций и полномочий, необходимых для осуществления воздействия;
 - 2) совокупность средств и методов воздействия на деятельность людей;
 - 3) совокупность звеньев, участвующих в разработке управленческих решений;
 - 4) должности и лица персонала управления;
 - 5) совокупность отношений управления в группе совместной деятельности.

2. Что является объектом управления?
 - 1) функции управления;
 - 2) управляемая система;
 - 3) совместная деятельность людей;
 - 4) проблема, которую надо решить;
 - 5) ситуация.

3. Какие функции менеджмента являются основными?
 - 1) анализ, планирование, учет и контроль;
 - 2) поиск информации, передача информации, обработка информации, принятие решения;
 - 3) определение проблемы, постановка цели, обработка информации, разработка решения;
 - 4) регламентирование, нормирование, распоряжение, контроль, организация обратной связи;
 - 5) планирование, организация, регламентирование, координация, мотивирование, контроль.

4. Что представляют собой полномочия?
 - 1) должностной статус руководителя;
 - 2) авторитет менеджера среди коллег;
 - 3) право на принятие управленческих решений;
 - 4) право воздействовать на деятельность людей;
 - 5) наличие знаний и опыта для осуществления управления.

5. В чем главный недостаток матричной системы управления?
 - 1) удлиненные коммуникации между подразделениями, снижающие возможности оперативного управления;
 - 2) нарушение принципа единоначалия;
 - 3) опасность столкновения интересов функциональных подразделений;
 - 4) увеличение объема координационной деятельности;
 - 5) усиление недостатков функциональной специализации.

6. Что является главной особенностью бюрократического типа управления?
 - 1) высокая исполнительская дисциплина;
 - 2) повышенное внимание функции контроля;
 - 3) высокая централизация управления;
 - 4) высокая формализация управленческих процедур;
 - 5) повышенное внимание к работе с персоналом.

7. Какая характеристика является главной в формулировании миссии организации?
 - 1) получение прибыли;

- 2) роль и назначение в обществе;
- 3) отраслевая принадлежность и ассортимент продукции;
- 4) политика по отношению к персоналу;
- 5) развитие техники и технологии.

8. Что определяет потребность в управлении?

- 1) согласование совместной деятельности;
- 2) потребность и желание власти;
- 3) стремление к высокой производительности труда;
- 4) обеспечение предсказуемости результатов деятельности;
- 5) реалии общественного существования человека.

9. Какое из предложенных определений отражает содержание понятия «метод управления»?

- 1) прием расчета показателей в процессе управления;
- 2) разработка порядка совместной деятельности в организации;
- 3) способ обработки полученной информации и ее трансформация в командную информацию;
- 4) способ воздействия управляющей системы на управляемую;
- 5) способ использования средств управления в процессе воздействия управляющей системы на управляемую.

10. Что такое лидерство?

- 1) поведение менеджера в конфликтной ситуации;
- 2) потребность группы в неформальном управлении;
- 3) возможность управления на базе неформальных отношений;
- 4) влияние посредством авторитета, уважения, признания;
- 5) сосредоточение внимания на стратегических проблемах.

11. Что является критерием эффективности управленческого решения?

- 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.

12. Что представляет собой власть?

- 1) возможность человека влиять на поведение других людей;
- 2) право распоряжения ресурсами в процессе управленческой деятельности;
- 3) социально-психологические характеристики, определяющие лидерство менеджера;
- 4) организация управления со всеми атрибутами ее проявления – полномочия, дисциплина, ответственность, обязанности.
- 5) соответствие и сочетание потребности в управлении и возможностей его осуществления.

13. Управленческое решение – это:

- 1) совокупность согласованных действий, ведущих к разрешению проблемы;
- 2) заключительный этап процесса управления, определяющий импульс воздействия на управляемую систему;
- 3) обязательный для исполнения приказ или распоряжение менеджера;

- 4) формула воздействия управляющей системы на управляемую;
- 5) комплекс командной информации, поступающей в управляемую систему.

14. Что является проблемой в процессе управления?

- 1) совокупность информации о состоянии управляемой системы;
- 2) комплекс задач, решаемых в процессе управления;
- 3) конфликтная ситуация в процессах функционирования организации;
- 4) главное противоречие, несоответствие желаемого и фактического состояния системы, требующее решения;
- 5) определение необходимых действий антикризисного характера.

15. Что представляет собой ответственность?

- 1) обязательство по реализации закрепленных за должностным лицом функций;
- 2) мера порицания за невыполненную или плохо выполненную работу;
- 3) право определять наказание за нарушение дисциплины;
- 4) должностное положение, организационный статус деятельности;
- 5) организационные ограничения функциональной деятельности должностного лица.

16. Какие этапы составляют процесс 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 продуктивно-маркетинговой стратегии;
- 4) анализ производства, маркетинга, финансов и кадров организации, выработка функциональных стратегий, реализация стратегий, корректировка стратегического плана.

17. Какой фактор главным образом определяет эффективность мотивации?

- 1) учет потребностей человека;
- 2) ценность вознаграждения;
- 3) взаимосвязь результата с величиной вознаграждения;
- 4) оценка результата выполнения работы;
- 5) учет величины затраченных усилий на выполнение работы.

18. Коммуникация в организации – это:

- 1) обратная связь в системе управления;
- 2) обмен информацией в процессе совместной деятельности;
- 3) система информационных связей;
- 4) отношения между людьми по различным факторам их общения;
- 5) совокупность организационных связей в системе совместной деятельности людей.

19. Процесс управления включает следующие виды деятельности:

- 1) планирование, организация, координация, контроль, мотивация;
- 2) планирование, принятие управленческих решений, постановку целей, реализацию управленческих решений, контроль;
- 3) полномочия, ответственность, управление конфликтами;
- 4) координацию, выработку стратегии, достижение миссии, мотивацию.

20. Что является главной целью контроля в организации?

- 1) наказание нарушителей дисциплины;
- 2) выявление отклонений фактического состояния системы управления от желаемого и ликвидация этих отклонений;
- 3) основа для мотивации персонала;
- 4) разработка новых направлений деятельности организации.

21. Какие конфликты называют дисфункциональными?

- 1) которые приводят к развитию организации;
- 2) межличностные конфликты;
- 3) которые приводят к ухудшению социально-психологического климата в коллективе;
- 4) которые являются причинами стрессов.

22. Как называется конфликт, при котором два руководителя предъявляют к работнику противоречивые требования?

- 1) Дисфункциональный;
- 2) межличностный;
- 3) внутриличностный;
- 4) межгрупповой.

23. Каковы общие методы управления?

- 1) организационно-административные, экономические, социально-психологические;
- 2) индивидуальные, групповые;
- 3) директивные, демократические;
- 4) делегирование полномочий, ответственность, мотивация.

24. Организационная структура управления – это:

- 1) способы взаимодействия в организации;
- 2) логическое соотношение функциональных областей и уровней управления, используемое для достижения целей организации;
- 3) иерархические уровни организации;
- 4) совокупность производственных подразделений.

25. Функции управления – это:

- 1) относительно самостоятельные, специализированные и обособленные виды управленческой деятельности;
- 2) способы воздействия субъекта управления на объект;
- 3) виды деятельности, направленные на достижение целей организации;
- 4) целенаправленное воздействие на человеческую составляющую в организации для достижения целей.

Вариант № 3

1. Какая школа менеджмента является наиболее эффективной в современных условиях?

- 1) научного управления;
- 2) административного менеджмента;
- 3) человеческих отношений;
- 4) системного подхода;
- 5) ситуационного подхода.

2. Что является главной особенностью предпринимательской деятельности?

- 1) стремление к получению прибыли и улучшению собственного благосостояния;
- 2) жизненная активность как черта натуры и следствие воспитания;
- 3) стремление к власти над людьми;
- 4) образ жизни, стимулируемый условиями рыночной экономики;
- 5) экономическое творчество и риск.

3. Какой фактор, по Вашему мнению, играет решающую роль в успехе современного менеджера?

- 1) свободное владение иностранными языками;
- 2) хорошее знание техники и технологии производства;
- 3) владение компьютерной техникой;
- 4) знание человека и факторов его трудовой активности;
- 5) хорошее знание экономики.

4. Организация – это:

- 1) группа лиц, взаимодействующих друг с другом с помощью материальных, правовых, экономических и иных условий для достижения поставленных целей;
- 2) группа лиц, объединенных общей идеей;
- 3) группа людей, выделенная по определенному социальному признаку;
- 4) совокупность людей и условий их деятельности в определенных пропорциях и взаимосвязи.

5. Закон синергии в организации:

- 1) функционирование всех элементов организации подчиняется ее цели;
- 2) потенциал организации как целого больше суммы потенциала ее элементов;
- 3) порядок в организации не может быть большим информированности ее участников.

6. Норма управляемости:

- 1) количество работников, которыми управляет руководитель;
- 2) число уровней и подразделений управления;
- 3) число работников, которыми может эффективно управлять руководитель.

7. Виды управленческих структур:

- 1) современная, линейная, адаптационная, эффективная;
- 2) линейная, функциональная, комбинированная, дивизиональная, матричная, продуктовая;
- 3) линейная, комбинированная, смешанная, адаптивная, негибкая, сложная.

8. Достоинства матричной структуры управления:

- 1) высокая целевая ориентация, адаптивность, деbüroкратизация, высокое качество работы;
- 2) экономичность, четкость, рациональность, отсутствие дублирования функций;
- 3) низкая норма управляемости, сосредоточение важнейших решений на высшем уровне.

9. Требования к целям управления:

- 1) правомерность, своевременность, реальность, гибкость, четкость;
- 2) конкретность, реальность, гибкость, ориентация во времени, непротиворечивость друг с другом, измеримость;

3) определенность, четкость, точность формулировки, достижимость, приоритетность.

10. 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.

11. Управленческое решение – это:

- 1) обдуманый вывод о необходимости действий, обеспечивающих достижение объектом управления своих целей;
- 2) приказ по поводу выполнения конкретного действия;
- 3) заключение о существовании и необходимости решения проблемы

12. По способу разработки управленческие решения могут быть:

- 1) запрограммированные, незапрограммированные, выборочные;
- 2) директивные, рекомендательные, ориентирующие;
- 3) интуитивные, адаптационные, аналитические (рациональные);
- 4) стратегические, тактические.

13. Стадии разработки рационального решения:

- 1) диагностика проблемы, сбор и обработка информации, разработка допустимых решений, выбор оптимального решения;
- 2) выявление проблемы, выявление причин возникновения проблемы, ликвидация проблемы;
- 3) разработка допустимых решений, выбор наилучшего решения, доведение решения до исполнителя, контроль исполнения решения.

14. Стратегическое планирование:

- 1) представляет совокупность взаимосвязанных организационных, технических, финансовых, социальных и иных мероприятий;
- 2) обеспечивает выживаемость организации в перспективе;
- 3) определяет краткосрочные цели организации;
- 4) дает возможность четко распределить полномочия в организации.

15. Виды контроля в зависимости от этапа производства:

- 1) предварительный, текущий, заключительный;
- 2) сплошной, выборочный, финансовый;
- 3) внешний, внутренний.

16. Основные функции руководителя:

- 1) стратегическая, административная, инновационная, коммуникационная, социальная, лидерская;
- 2) административная, плановая, поощрительная;
- 3) организационная, контролирующая, мотивационная.

17. Задачи руководителя низшего звена управления:

- 1) формирование миссии, разработка политики, коммуникации с окружающей средой, управление в чрезвычайных ситуациях;

- 2) постановка задач подчиненным руководителям, решение кадровых вопросов, текущий контроль за производством и дисциплиной;
- 3) руководство исполнителями, организация и координация работы исполнителей, контроль за исполнением графика работ и использованием оборудования и ресурсов, поощрение и наказание подчиненных.

18. Топ-менеджмент – это:

- 1) группа высших руководителей организации, выполняющая работу, с которой другие сотрудники не справятся;
- 2) группа по совершенствованию деятельности подразделений;
- 3) совещательная консультативная группа, которая вырабатывает сбалансированные решения и рекомендации.

19. Процессный подход к мотивации включает теории:

- 1) иерархии потребностей А.Маслоу;
- 2) концепции приобретенных потребностей Альдерфера и Макклелланда;
- 3) двухфакторную теорию Герцберга;
- 3) ожидания, справедливости, Портера-Лоулера.

20. Авторитарный стиль руководства:

- 1) обеспечивает высокую удовлетворенность работой, создает благоприятный климат в организации;
- 2) усиливает власть руководителя и его влияние на подчиненных, мотивирует наказанием;
- 3) предпочтительным является невмешательство в дела подчиненных и отстраненность от проблем.

21. Стили разрешения межличностных конфликтов:

- 1) компромисс, совместное разрешение конфликта, уклонение, доминирование, капитуляция;
- 2) использование координационных и интеграционных механизмов в организации;
- 3) точное определение целей и задач работника;
- 4) совершенствование коммуникаций в организации.

22. Вертикальное разделение труда:

- 1) дифференциация трудовой деятельности при наличии нескольких уровней управления;
- 2) метод изучения обстановки, проблем, ситуации путем выявления свойств и характеристик подразделений;
- 3) распределение задач и обязанностей между работниками одного уровня.

23. Делегирование полномочий – это:

- 1) передача прав на принятие решений другому лицу или звену системы управления;
- 2) право принимать коллективные решения в группе;
- 3) метод реализации управленческих решений .

24. Коммуникабельность – это:

- 1) умение вызывать желание к общению у окружающих ;
- 2) способность человека к общению, быстро, легко и непринужденно устанавливая контакт с другими людьми и удерживать их внимание;
- 3) процесс обмена информацией в социально-экономической системе.

25. Руководитель – это:

- 1) лицо, уполномоченное ставить цели и контролировать их достижение;
- 2) лицо, имеющее право наказывать и поощрять подчиненных;
- 3) лицо, отвечающее за выполнение работы в организации;
- 4) лицо, отвечающее за конкретный объект управления, имеющее в своем подчинении работников и наделенное правами и полномочиями по принятию управленческих решений.

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, методов управления и методов реализации управленческих функций.
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. Определить перечень ролей и функций участников для работы в малой группе.
11. Разработайте программу текущего и заключительного контроля своей (учебной или рабочей) деятельности, осуществляя сбор, интерпретацию, анализ, систематизацию и оценку данных. Назовите конкретные источники информации.
12. Приведите ситуационные примеры предотвращения с помощью контроля кризисных ситуаций на производстве.
13. Разработайте комплекс мероприятий, существенно снижающий уровень конфликтности в организации.
14. Осуществите выбор методов оценки качества и результативности труда работников в зависимости от типа организации.
15. Выбрать методы повышения научно-технических знаний работников в зависимости от результатов оценки качества и результативности труда.
16. 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 ВО 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: 27

11. 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 качестве 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: 3

14. Рябых Д. А. Бизнес-план на практике. Опыт успеха в России. 28 реализованных бизнес-планов [Электронный ресурс] / Д. А. Рябых, А. А. Гладкий, 2008. - 1 эл. опт. диск (CD-ROM)

Экземпляры всего: 10

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

15. Методические указания по выполнению СРС

https://portal.sstu.ru/Fakult/FEM/EUS/ekon_bzs319/default.aspx

16. Методические указания по проведению практических занятий

https://portal.sstu.ru/Fakult/FEM/EUS/ekon_bzs319/default.aspx

4. Периодические издания

17. Вопросы экономики: теоретический и научно-практический журнал общеэкономического содержания / Гл ред. А.Я Котковский. – Москва: Российская Академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, (2010-2015), № 1 – 12. - ISSN 0042-8736

18. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» / Гл ред. Г.Р. Хачатуров. – М.: ЗАО Финпресс, (2011-2015), № 1 – 6. – ISSN 1028-5857

19. Экономика и управление: российский научный журнал / Гл ред. В.А. Гневко. – С/Пб: Издательство Санкт-Петербургского Университета, (2010-2015), № 1 – 12. - ISSN 1998-1627

20. Экономист: науч.-практ. журн. / Гл ред. С.С. Губанов. – Москва: Российская Академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, (2010-2015), № 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://portal3.sstu.ru/Facult/AMF/OPT/23.03.01-zs1/Б.1.1.7/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.

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: Excel, Microsoft Power Point 2007, AST test player.

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 23.03.01 «Технология транспортных процессов (ТТПР)».