

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ершов Петр Петрович
Должность: ректор
Дата подписания: 14.10.2025 16:01:04
Уникальный программный ключ:
d716787cb2dec63f67d2c70a97dc1b86bd671ea5

1

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНАЯ ВЕТЕРИНАРНАЯ АКАДЕМИЯ»**

Одобрено

Ученым советом

(протокол № 2 от 01.11.2021 г.)



УТВЕРЖДАЮ

Ректор

С.Н. Коломиец

Приказ № 2 от 01.11.2021 г.

Рабочая программа дисциплины

ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

основная профессиональная образовательная программа

высшего образования

по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

бакалавриат

направленность - Менеджмент

Московская область,

г. Дзержинский

2021 год

Рабочая программа дисциплины разработана с учётом требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования(ФГОС ВО 3++) по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Минобрнауки России от «12» августа 2020 г. № 970;

Одобрена на заседании
кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин
Протокол № 2 от 01.11.2021 г.
Зав. кафедрой, к.б.н. А.Б. Суворов

1. ПАСПОРТ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины

Целью учебной дисциплины «Теория менеджмента» является приобретение студентами теоретических знаний и практических навыков в области менеджмента, которые позволят принимать эффективные управленческие решения в профессиональной деятельности.

1.2 Учебные задачи дисциплины

Задачами дисциплины являются:

1. обучить студентов основным тенденциям развития менеджмента в современных условиях;
2. обучить студентов теоретическим основам менеджмента, позволяющим им овладеть современными методами управления организацией, комплексному подходу к рассмотрению проблем организации и принятию управленческих решений;
3. развить у студентов самостоятельность мышления при разработке концепции формирования хозяйственной организации и ее структуры, творческий подход при анализе и оценке конкретных практических ситуаций в различных областях деятельности организации (финансовой, бухгалтерского учета, мировой экономики);
4. способствовать приобретению практических навыков в области постановки целей организации, проектирования ее организационной структуры, в применении наиболее эффективных методов мотивации трудовой деятельности, преодолении конфликтных ситуаций, а также оценке эффективности управления.

1.3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Теория менеджмента» относится к базовой части учебного плана. Дисциплина основывается на знании следующих дисциплин: «Психология», «Микроэкономика».

Дисциплина «Теория менеджмента» является теоретическим и методологическим основанием для дисциплин: «История экономических учений», «Маркетинг» и других.

Для успешного освоения дисциплины «Теория менеджмента», студент должен:

1. Знать основы работы в коллективе; принципы самоорганизации и самообразования; сущность организационно-управленческих решений
2. Уметь толерантно воспринимать социальные и культурные различия; применять методы самоорганизации и самообразования; находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность
3. Владеть навыками этнического взаимодействия в коллективе; приемами самоорганизации и самообразования; способами принятия организационно-управленческих решений

1.4 Объем дисциплины и виды учебной работы

Показатель объема дисциплины	Всего часов по формам обучения		
	Очная		
Объем дисциплины в зачетных единицах	4 ЗЕТ		
Объем дисциплины в часах	144		
Контактная работа обучающихся с преподавателем (контактные часы), всего	42,25		
1. Аудиторная работа (Ауд), всего:	42		
в том числе:	-		
лекции, в том числе интерактивные ()	14 (4)		
лабораторные занятия, в том числе интерактивные ()	-		
практические (семинарские) занятия, в том	28 (8)		

числе интерактивные ()			
2.Электронное обучение (Элек.)	-		
3.Индивидуальные консультации (ИК)	-		
4.Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)	0,25		
Самостоятельная работа (СР). всего:	101,75		
в том числе:	-		
самостоятельная работа в семестре (СРС)	101,75		
самостоятельная работа в период экз.сессии (Контроль)	-		

Контактная работа при проведении учебных занятий по дисциплине осуществляется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

1.5 Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В результате освоения дисциплины в соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа бакалавриата, должны быть решены следующие профессиональные задачи и сформированы следующие общекультурные (ОК) и общепрофессиональные (ОПК) компетенции:

ОК- 5 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

В результате освоения компетенции **ОК- 5** студент должен:

Знать: правила работы в коллективе, основы толерантности к социальным, этническим, конфессиональным и культурным различиям

Уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Владеть: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ОПК-4 - способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность

В результате освоения компетенции **ОПК- 4** студент должен:

Знать: способы принятия организационно-управленческих решений в области профессиональной деятельности; последовательность принятия и реализации организационно-управленческих решений; меры ответственности за принятые организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

разрабатывать алгоритмы организационно-управленческих решений;

Уметь: принимать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности; оценивать последствия принятых организационно-управленческих решений

Владеть: навыками подготовки и принятия организационно-управленческих решений в сфере профессиональной деятельности; навыками разработки алгоритмов принятия управленческих решений

1.6 Формы контроля

Текущий контроль (контроль самостоятельной работы студента) осуществляется в процессе освоения дисциплины лектором и преподавателем, ведущим семинарские и практические занятия в соответствии с календарно-тематическим планом, в объеме часов, запланированных в расчете педагогической нагрузки по дисциплине в виде следующих работ: подготовка рефератов, эссе, расчетные задания (задачи), тестирование, анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода.

Промежуточная аттестация –зачет с оценкой

1.7. Требования к адаптации учебно-методического обеспечения дисциплины для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Требования к адаптации учебно-методического обеспечения дисциплины для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов определены в Положении об организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в АНО ВО «МВА».

Набор адаптационных методов обучения, процедур текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации осуществляется исходя из специфических особенностей восприятия, переработки материала обучающимися с ограниченными возможностями здоровья с учетом рекомендаций медико-социальной экспертизы, программы реабилитации инвалида с учетом индивидуальных психофизических особенностей.

I. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Содержание программы учебной дисциплины «Теория менеджмента», описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения ОПОП ВО

Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Образовательные технологии
1	2	3	5
<i>Семестр 2 Раздел 1. ИСТОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА</i>			
Тема 1 Введение в менеджмент	Сущность менеджмента. Содержание понятия «менеджмент». Менеджмент как самостоятельная область знаний, сочетающая в себе науку, практику и искусство управления. Цели и задачи менеджмента. Основные категории менеджмента: система управления; объект и субъект управления; прямые и обратные связи, внутренняя и внешняя среда системы управления. Основные закономерности и принципы менеджмента. Современные тенденции развития менеджмента.	ОК-5 ОПК-4	<i>Входной контроль-тестирование Лекция Интерактивная лекция Практическое занятие Собеседование реферат</i>
Тема 2 Модели менеджмента	Основные факторы, определяющие формирование модели менеджмента. Характеристика американской модели менеджмента. Характеристика японской модели менеджмента. Характеристика западноевропейской модели менеджмента. Возможности использования основных составляющих зарубежных моделей менеджмента в России.	ОК-5 ОПК-4	<i>Лекция Интерактивная лекция Практическое занятие собеседование Анализ деловых ситуаций Тест по разделу 1</i>
<i>Семестр 2 Раздел 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА</i>			
Тема 3 Функции менеджмента	Общие и специфические функции менеджмента. Планирование как стадия процесса управления, включающая постановку целей, составление прогнозов, стратегическое и текущее планирование. Организация как функция управления, включающая формирование структуры организации, а также создание условий для достижения запланированных целей. Мотивация как функция управления, побуждающая работников эффективно трудиться для	ОК-5 ОПК-4	<i>Лекция Практическое занятие Собеседование реферат</i>

		выполнения поставленных целей. Контроль как функция управления, осуществляющая количественную и качественную оценку работы организации. Специфические функции управления (частные, вспомогательные) как техническая основа успешного выполнения общих функций управления.		
Тема 4 Процесс принятия управленческих решений		Определение понятия «Управленческие решения». Роль решений в процессе управления. Сущность решения и его виды. Классификация управленческих решений. Требования, предъявляемые к качеству управленческого решения. Этапы процесса принятия решений. Постановка проблемы (оценка ситуации); подготовка информационного материала; выработка вариантов решения; определение оптимального варианта; формализация управленческого решения; организация выполнения принятого решения (определение сроков и специалистов, ответственных за выполнение решения); контроль руководства за выполнением решения. Анализ результатов по принятым решениям и введение изменений в систему управления на основе этих результатов.	ОК-5 ОПК-4	<i>Лекция Практическое занятие Собеседование реферат</i>
Тема 5 Коммуникации в организации	5	Роль информации в процессе управления. Классификация информации. Роль коммуникационных процессов в обеспечении информацией. Коммуникации и управленческая деятельность. Организационные коммуникации и управление ими. Использование мировых информационных ресурсов в менеджменте.	ОК-5 ОПК-4	<i>Лекция Интерактивная лекция Практическое занятие Собеседование реферат</i>
Тема 6 Организационные структуры управления	6	Проектирование организационной структуры. Организационные полномочия. Типы организационных структур: бюрократический и адаптивный. Формирование корпоративных структур как тенденция развития современной экономики. Организационные структуры предприятий будущего: виртуальные корпорации, многомерные организации и т.д.	ОК-5 ОПК-4	<i>Лекция Интерактивная лекция Практическое занятие Собеседование реферат Тест по разделу 2</i>
<i>Семестр 2 Раздел 3. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ</i>				
Тема 7 Управление		Нововведения как объект инновационного менеджмента.	ОК-5	<i>Лекция</i>

инновациями	Сфера инновационной деятельности: рынок новшеств, рынок капитала, рынок чистой конкуренции нововведений. Классификация новаций. Основные этапы инновационного процесса. Инновационный проект, его реализация. Риски в инновационном менеджменте и управление ими. Особенности работы менеджера в кризисной ситуации.	ОПК-4	<i>Практическое занятие Собеседование реферат</i>
Тема 8 Организационная культура	Понятие организационной (корпоративной) культуры. Функции организационной культуры и ее составные элементы. Факторы воздействия организационной культуры. Влияние национальной культуры на организационную культуру. Этика менеджмента, управление этикой. Психология и этика деловых отношений.	ОК-5 ОПК-4	<i>Лекция Практическое занятие собеседование Анализ деловых ситуаций собеседование</i>
Тема 9 Управление персоналом. Самоменеджмент	Управление персоналом как фактор эффективного менеджмента. Отбор и наем персонала, развитие персонала, профессиональный рост и планирование карьеры. Руководитель в системе управления персоналом. Основные качества менеджера. Зарубежный опыт работы с персоналом. Принципы самоменеджмента. Самоменеджмент руководителя.	ОК-5 ОПК-4	<i>Лекция Практическое занятие собеседование Анализ деловых ситуаций собеседование</i>
Тема 10 Конфликты в управлении	Виды конфликтов: внутренние и внешние; горизонтальные и вертикальные; объективные и субъективные; конструктивные и деструктивные. Причины возникновения конфликтов. Конфликт как процесс и его этапы. Стратегии преодоления конфликтов.	ОК-5 ОПК-4	<i>Лекция Практическое занятие собеседование Анализ деловых ситуаций собеседование Тест по разделу 3</i>

II. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Теория менеджмента» используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

лекции;

практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, раскрываемые в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;

консультации преподавателей;

самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим (семинарским) занятиям, выполнение письменных и устных заданий, работа с литературой;

тестирование

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

интерактивные лекции;

обсуждение подготовленных студентами вопросов к собеседованию;

анализ деловых ситуаций.

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ, ИНФОРМАЦИОННОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Литература

Основная литература:

1. Никонова, Я. И. Теория менеджмента : учебно-методическое пособие / Я. И. Никонова, В. В. Цвелев. — Новосибирск : СГУПС, 2019. — 139 с. — ISBN 978-5-00148-051-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/164645>
2. Теория менеджмента : учебное пособие / составители Т. К. Абдуллаева [и др.]. — Махачкала : ДГТУ, 2018. — 596 с. — ISBN 978-5-907060-12-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/145818>

Нормативно-правовые документы:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая – Федеральный закон от 26.01.1996 № 15-ФЗ. Принята Государственной Думой 22.12.1995 (в ред. от 29.07.2018 № 225-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 5. – С. 411. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9029/
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 03.08.2018 № 315-ФЗ). Принят Государственной Думой 21.12.2001. Одобрен Советом Федерации 26.12.2001 // Российская газета. – 2001. – 31 декабря. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
3. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть вторая – Федеральный закон от 05.08.2000 № 117-ФЗ (в ред. от 03.08.2018 № 334-ФЗ). Принят Государственной Думой 19.07.2000. Одобрен Советом Федерации 26.07.2000 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000. – № 32. – С. 3340. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/

Дополнительная литература:

1. Репина, О. М. Теория менеджмента : учебное пособие / О. М. Репина, Н. Ю. Судакова. — Йошкар-Ола : ПГТУ, 2020. — 206 с. — ISBN 978-5-8158-2201-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/170668>
2. Цветков, А. Н. Теория менеджмента : учебник / А. Н. Цветков. — Санкт-Петербург : Лань, 2019. — 344 с. — ISBN 978-5-8114-4194-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/119641>

4.2 Перечень информационно-справочных систем

1. Информационная справочно-правовая система Консультант плюс (локальная версия)

2. Справочно-правовая система Гарант (локальная версия)

4.3 Перечень электронно-образовательных ресурсов

1. ЭБС «Лань» Книжная коллекция «Инженерно-технические науки»
www.e.lanbook.com
2. Компьютерные тестовые задания: система тестирования Indigo

4.4 Перечень профессиональных баз данных

1. Библиографическая и реферативная база данных Scopus
<https://www.elsevier.com/solutions/scopus>
- 2 База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент -
<https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>

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

1. Научная электронная библиотека. Монографии, изданные в издательстве Российской Академии Естествознания - полнотекстовый ресурс научных и учебных изданий РАЕ
<https://monographies.ru/>
2. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru>
3. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации (Минобрнауки России) - официальный сайт <https://www.minobrnauki.gov.ru>
4. Научная электронная библиотека. Монографии, изданные в издательстве Российской Академии Естествознания -полнотекстовый ресурс научных и учебных изданий РАЕ
<https://www.monographies.ru/>
5. ГРАМОТА.РУ - справочно-информационный интернет-портал <http://www.gramota.ru>
6. On-line: газеты и журналы - коллекция гиперссылок на электронные версии СМИ открытого доступа: российские официальные, нормативные, центральные, региональные, местные, отраслевые, научные, образовательные, научно-популярные, литературно-художественные, молодежные, зарубежные периодические издания на русском и на иностранных языках, размещённая на сайте филиала <http://www.sgpi.ru/?n=934>
7. КиберЛенинка - научная электронная библиотека (журналы) <http://cyberleninka.ru/>
8. Библиотека статей, рефератов и тестов по теоретическим вопросам менеджмента
Economicus.ru
9. Сайт предоставляет доступ к материалам, статьям, книгам по менеджменту
<http://www.cfin.ru>
10. «Soc.Lib.ru – Электронная библиотека – Социология, Психология, Управление»
<http://soc.lib.ru>

4.6 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Операционная система Windows 7
2. Пакет прикладных программ Office Professional Plus 2010 Rus,
3. Антивирусная программа Касперского Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Расширенный Rus Edition,

4.7 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Задания для организации самостоятельной работы представлены на сайте компьютерной поддержки учебной деятельности Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова в «Методическом пособии по проведению практических занятий с использованием интерактивных методов обучения и организации самостоятельной работы» по дисциплине «Психология менеджмента». Режим доступа: <http://vrgteu.ru>.

Пример заданий по организации самостоятельной работы студента.

Раздел I. ИСТОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Тема 1. Введение в менеджмент

Литература: О – 1,2,3; НПД – 1,2; Д – 1-5

Вопросы для самопроверки:

1. Раскройте сущность понятий «менеджмент» и «управление».
2. Дайте определение «управленческой системы» и ее подсистем.
3. Раскройте основные принципы управления современной организации.
4. Каковы основные категории менеджмента?
5. Перечислите основные задачи менеджмента.

Вопросы для собеседования:

1. Что является отличительными чертами менеджмента как науки?
2. Сформулируйте существующие версии происхождения термина «менеджмент».
3. Охарактеризуйте факторы, которые составляют внутреннюю среду.
4. Охарактеризуйте факторы, которые составляют внешнюю среду.
5. Каковы основополагающие цели и задачи менеджмента?

Темы выступлений:

1. Менеджмент как наука.
2. Менеджмент как искусство.
3. Принципы менеджмента.
4. Методы менеджмента.
5. Закономерности менеджмента.

Тематика рефератов:

1. Образ современного менеджера.
2. Менеджмент – это наука или искусство?
3. Великие мыслители о роли и значении управления.
4. Каким я вижу обучение по специальности?
5. Чему я хочу научиться в университете?

Тема 2 Модели менеджмента

Литература: О – 1,2,3; НПД – 1,2; Д – 1-5

Вопросы для самопроверки:

1. Основные исторические предпосылки современного американского менеджмента.
2. Основные исторические предпосылки современного японского менеджмента.
3. Основные исторические предпосылки современного арабского менеджмента.
4. Корпорация как основная организационно-правовая форма частного предпринимательства.
5. Партиципативное управление как способ совершенствования использования человеческого потенциала в организации.

Вопросы для собеседования:

1. Охарактеризуйте основные школы менеджмента.
2. Опишите основные элементы системы управления по Ф.У. Тейлору.
3. Сформулируйте основные идеи теории бюрократии М. Вебера.
4. Каков вклад в теорию управления Дж.Э. Мэйо?
5. Охарактеризуйте основные подходы менеджмента.

Темы выступлений:

1. Зарождение управленческой мысли.
2. Первый период развития управленческой мысли: Древний мир.
3. Второй период развития управленческой мысли: Средневековье и Эпоха Возрождения.
4. Третий период развития управленческой мысли: доиндустриальная эпоха.
5. Четвертый период развития управленческой мысли: начало индустриальной эпохи.

Тематика рефератов:

6. Образ современного менеджера.
7. Менеджмент – это наука или искусство?
8. Великие мыслители о роли и значении управления.
9. Каким я вижу обучение по специальности?
10. Чему я хочу научиться в университете?

Раздел II. Теоретические основы менеджмента**Тема 3. Функции менеджмента**

Литература: О – 1,2 НПД – 1,2; Д – 1-5

Вопросы для самопроверки:

1. Планирование как стадия процесса управления, включающая постановку целей, составление прогнозов, стратегическое и текущее планирование.
2. Организация как функция управления, включающая формирование структуры организации, а так же создание условий для достижения запланированных целей.
3. Координация как функция управления, обеспечивающая его непрерывность.
4. Основные задачи процесса мотивации.
5. Контроль как функция управления, осуществляющая количественную и качественную оценку работы организации.

Вопросы для собеседования:

1. Охарактеризуйте функцию менеджмента – планирование.
2. Какие этапы планирования можно выделить?
3. Охарактеризуйте функцию менеджмента – организация.
4. В чем сущность делегирования полномочий?

Тематика выступлений:

1. А. Файоль – основоположник функций менеджмента.
2. Эволюция функций менеджмента.
3. Основные функции менеджмента.
4. Частные функции менеджмента.
5. Вспомогательные функции менеджмента.

Тема 4 Процесс принятия управленческих решений

Литература: О – 1,2 НПД – 1,2; Д – 1-5

Вопросы для самопроверки:

1. Роль решений в процессе управления.
2. Сущность решения и его виды.
3. Анализ результатов по принятым решениям и введение изменений в систему управления на основе этих результатов.
4. Назовите методы принятия решений
5. Что такое "мозговой штурм"?

Вопросы для собеседования:

1. Каковы основные виды принятия управленческих решений?
2. Охарактеризуйте основные этапы процесса принятия управленческих решений.
3. В чем суть неформальных методов принятия решений?
4. В чем суть коллегиальных методов принятия решений?
5. В чем суть коллективных методов принятия решений?

Тематика выступлений:

1. Принятие решений на высшем уровне управления.
2. Принятие решений на среднем уровне управления.
3. Принятие решений на низшем уровне управления.
4. Оперативное, тактическое и стратегическое принятие решений.
5. Эволюция методов принятия управленческих решений.

Тема 5 Коммуникации в организации

Литература: О – 1,2 НПД – 1,2; Д – 1-5

Вопросы для самопроверки:

1. Преимущества и недостатки различных коммуникационных сетей.
2. Методы повышения эффективности коммуникации в организации.
3. Роль и место обратной связи в коммуникации.
4. Типичные ошибки менеджера в процессе коммуникации.
5. Каковы основные виды коммуникаций?

Вопросы для собеседования:

1. Что такое «коммуникация»?
2. Охарактеризуйте основные этапы коммуникационного процесса.
3. Перечислите виды коммуникационных сетей.
4. Выделите особенности прохождения информационных потоков в коммуникационных сетях различного типа.
5. Проанализируйте сущность различных стилей в межличностных коммуникациях.

Тематика выступлений:

1. Эволюция видов и форм коммуникаций.
2. Вербальная коммуникация.
3. Невербальная коммуникация.
4. Коммуникационные барьеры и их преодоление.
5. Кинесика и проксемика в деловых переговорах.

Тема 6 Организационные структуры управления

Литература: О – 1,2 НПД – 1,2; Д – 1-5

Вопросы для самопроверки:

1. Что собой представляют жесткие организационные структуры?
2. Что собой представляют гибкие организационные структуры?
3. Что собой представляют гибридные организационные структуры?
4. Что такое организационная структура и как она формируется?
5. Что такое управленческие полномочия?

Вопросы для собеседования:

1. Что такое «структура»?
2. Охарактеризуйте основные элементы структуры управления.
3. Каковы основные требования, предъявляемые к структуре управления?
4. Какие организационные структуры управления относятся к бюрократическим?
5. Охарактеризуйте линейно-функциональную структуру, ее преимущества и недостатки.

Тематика выступлений:

1. Внешняя и внутренняя среда организации торговли.
2. Роль организационных структур управления в современных условиях.
3. Делегирование полномочий и норма управляемости как фактор эффективной деятельности предприятия.
4. Эволюция развития организационных структур управления.
5. Характеристика современных структур управления.

Раздел III. Управление организацией

Тема 7 Управление инновациями

Литература: О – 1,2, НПД – 1,2; Д – 1-5

Вопросы для самопроверки:

1. Основные этапы инновационного процесса.

2. Риски в инновационном менеджменте и управление ими.
3. Что собой представляют инновации и какими они бывают?
4. Из каких этапов состоит инновационный процесс?
5. Что общего и каковы различия между "новшеством" и "инновацией"?

Вопросы для собеседования:

1. В чем суть инноваций?
2. Охарактеризуйте сущность организационных изменений.
3. Назовите диагностические признаки, обуславливающие необходимость изменений.
4. Прокомментируйте динамику изменений в организации.
5. Охарактеризуйте основные виды изменений в организации.

Тематика выступлений:

1. Шумпетер Й. – отец инноваций.
2. Эволюция инноваций.
3. Эволюция изменений.
4. Эволюция нововведений.
5. Инновационный менеджмент.

Тема 8 Организационная культура

Литература: О – 1,2; НПД – 1,2; Д – 1-5

Вопросы для самопроверки:

1. Дайте основные понятия организационной культуры, ее составных элементов.
2. Приведите примеры влияния национальной культуры на организационную.
3. Профессиональная этика менеджера и управление ею.
4. Перечислите уровни организационной культуры.
5. Что такое "мифы и легенды компании"?

Вопросы для собеседования:

1. Раскройте сущность понятия "организационная культура".
2. Прокомментируйте основные факторы, определяющие организационную культуру.
3. Сформулируйте отличия между субъективной и объективной организационной культурой.
4. Проанализируйте основные компоненты, формирующие организационную культуру.
5. Выделите ведущие признаки организационной культуры типа "семья".

Тематика выступлений:

1. Эволюция организационной культуры.
2. Значимость социальной ответственности менеджера в условиях конкуренции.
3. Профессиональная этика – залог успешной деятельности предприятия торговли.
4. Этика внутрифирменных отношений – как часть корпоративной культуры организации.
5. Важнейшие аспекты этики менеджера.

Тема 9 Управление персоналом. Самоменеджмент

Литература: О – 1,2; НПД – 1,2; Д – 1-5

Вопросы для самопроверки:

1. Руководитель в системе управления персоналом.
2. Основные качества менеджера.
3. Зарубежный опыт работы с персоналом.
4. Каковы особенности самоменеджмента?
5. Назовите основные методики контроля времени.

Вопросы для собеседования:

1. Охарактеризуйте принципы современной концепции управления персоналом.

2. Дайте характеристику персонала конкретной организации.
3. Составьте ранжированный перечень требований, предъявляемых к персоналу современной организации.
4. Опишите функции служб управления персоналом.
5. Сравните преимущества и недостатки внутренних и внешних источников набора персонала.

Тематика выступлений:

1. Эволюция управления персоналом.
2. Управленческий персонал.
3. Торгово-оперативный персонал.
4. Вспомогательный персонал.
5. Эволюция самоменеджмента.

Тема 10 Конфликты в управлении

Литература: О – 1,2; НПД – 1,2; Д – 1-5

Вопросы для самопроверки:

1. Каковы последствия дисфункциональных конфликтов?
2. Каковы последствия функциональных конфликтов?
3. Назовите виды конфликтов.
4. Кратко опишите способы устранения сопротивления переменам.
5. Каковы способы решения конфликтов?

Вопросы для собеседования:

1. Что такое «конфликт»?
2. Проанализируйте структуру конфликта.
3. Дайте классификацию видов конфликтов.
4. Проанализируйте основные причины конфликтов.
5. Изложите сущность сетки Томаса-Килменна.

Тематика выступлений:

1. Эволюция конфликтов.
2. Эволюция стрессов.
3. Внутриличностный и межличностные конфликты.
4. Между личностью и группой и межгрупповые конфликты.
5. Сетка Томаса-Килмена.

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения: в форме электронного документа; в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха и нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

4.8 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для реализации дисциплины «Теория менеджмента» используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оборудованные мультимедийным оборудованием - проекторы, ноутбуки и учебно-наглядными пособиями - наборы слайдов, с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду филиала.

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения с учетом рекомендаций медико-социальной экспертизы, программы реабилитации инвалида с учетом индивидуальных психофизических особенностей на основании заявления студента.

IV. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Тематический план изучения дисциплины «Теория менеджмента» для студентов **очной формы обучения** представляет содержание учебной дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием часов и видов занятий, контактной и самостоятельной работы, формы контроля, таблица 5.1

Таблица 5.1 - Тематический план изучения дисциплины «Менеджмент» для студентов очной формы обучения

Наименование разделов и тем	Контактная работа, час										Самостоятельная работа*,			Формы текущего контроля (КСР)
	Аудиторные часы					Индивидуальная консультация, ИК	Контактная работа по промежуточной аттестации, Катт	Консультация перед экзаменом, КЭ	Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии, Каттэкз					
	лекции	практические занятия	лабораторные работы	все го	в т.ч. интерактивные формы /часы									
					лекции					практические занятия				
Семестр 2 Раздел 1. История менеджмента														
Тема 1 Введение в менеджмент	1	2	-	3	И.л/1	-	-	-	-	-	Лит., П.з	10	-	Входной контроль-тестирование Лекция Интерактивная лекция Практическое занятие Собеседование реферат
Тема 2 Модели менеджмента	1	2	-	3	И.л/1	А.д.с./2	-	-	-	-	Лит., П.з	10	-	Лекция Интерактивная лекция Практическое занятие собеседование Анализ деловых ситуаций Тест по разделу 1
Семестр 2 Раздел 2. Теоретические основы менеджмента														

Тема 3. Функции менеджмента	2	2	-	4	-		-	-	-	-	Лит., П.з	10	-	Лекция Практическое занятие Собеседование реферат
Тема 4 Процесс принятия управленческих решений	2	2	-	4	-	-	-	-	-	-	Лит., П.з	10	-	Лекция Практическое занятие Собеседование реферат
Тема 5 Коммуникации в организации	2	4	-	6	И.л/1		-	-	-	-	Лит., П.з	10	-	Лекция Интерактивная лекция Практическое занятие Собеседование реферат
Тема 6 Организационные структуры управления	2	2	-	4	И.л/1		-	-	-	-	Лит., П.з	10	-	Лекция Интерактивная лекция Практическое занятие Собеседование реферат Тест по разделу 2
Семестр 2 Раздел 3. Управление организацией														
Тема 7 Управление инновациями	1	2	-	3	-		-	-	-	-	Лит., П.з.	10	-	Лекция Практическое занятие Собеседование реферат
Тема 8 Организационная культура	1	4	-	5	-	А.д.с./ 2	-	-	-	-	Лит., П.з.	10	-	Лекция Практическое занятие собеседование Анализ деловых ситуаций собеседование
Тема 9 Управление персоналом. Самоменеджмент	1	4	-	5	-	А.д.с./ 2	-	-	-	-	Лит., П.з.	10	-	Лекция Практическое занятие собеседование Анализ деловых ситуаций собеседование
Тема 10 Конфликты в управлении	1	4	-	5	-	А.д.с./ 2	-	-	-	-	Лит., П.з.	11,75	-	Лекция Практическое занятие собеседование Анализ деловых ситуаций собеседование

Итого:	14	28	-	42	4	8	-	-	-	-
Всего по дисциплине	14	28	-	42	4	8	-	-	-	-

*Формы самостоятельной работы и затраты времени студентов на самостоятельное выполнение конкретного содержания учебного задания (контрольной, курсовой, расчетной работы и др.) по дисциплине «Менеджмент» определены в «Методическом пособии по проведению практических занятий с использованием интерактивных методов обучения и организации самостоятельной работы» для студентов направления подготовки программы бакалавриата 38.03.01 Экономика.

Затраты времени на самостоятельное выполнение конкретного содержания учебного задания (контрольной, расчетной работы и др.) определяются преподавателем, ведущим занятия по дисциплине, эмпирически.

Сокращения, используемые в Тематическом плане изучения дисциплины, таблица 5.3

Таблица 5.3

Сокращение	Вид работы
И.л.	Интерактивная лекция
Лит	Работа с литературой
П.з	Выполнение письменной домашней работы (эссе)
А.д.с.	Анализ деловых ситуаций

V. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Фонд оценочных средств по дисциплине «Теория менеджмента» разработан в соответствии с требованиями Положения «О фонде оценочных средств в АНО ВО «МВА» Оценочные средства хранятся на кафедре, обеспечивающей преподавание данной дисциплины.

Планируемые результаты обучения студентов по дисциплине «Менеджмент» представлены в разделе II «Содержание дисциплины».

Типовые контрольные задания по дисциплине «Теория менеджмента», необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы включают в себя:

1. Диагностическое тестирование входного контроля уровня подготовки обучающихся или уровня профессиональной подготовки обучающихся в процессе изучения смежных дисциплин

1. Психология изучает:

- а) внутренний мир человека как сознательного субъекта;
- б) процесс воспитания и обучения;
- в) способы управления психическими явлениями.

2. Назовите тип темперамента, характеризующийся высокой работоспособностью, быстрым темпом деятельности, раздражительностью, вспыльчивостью.

- а) Сангвиник;
- б) Меланхолик;
- в) Холерик.

3. Направление, предметом которого является личность в ее стремлении к непрерывному саморазвитию называется:

- а) бихевиоризмом;
- б) когнитивной психологией;
- в) гуманистической психологией.

4. Ведущим видом деятельности в младшем школьном возрасте является:

- а) непосредственно-эмоциональное общение;
- б) учение как вид познавательной деятельности;
- в) сюжетно-ролевая игра как «королева детства».

5. К дистантным ощущениям относятся:

- а) зрительные, слуховые, обонятельные;
- б) вкусовые, болевые, тактильные;
- в) обонятельные, болевые, ощущение равновесия.

2. Тематика курсовых работ

Курсовая работа по дисциплине «Теория менеджмента» учебным планом не предусмотрена.

3. Вопросы к зачету с оценкой

Номер вопроса	Перечень вопросов к зачету с оценкой
1.	Содержание понятия «менеджмент».
2.	Основные категории менеджмента.
3.	Принципы менеджмента и тенденции их развития.
4.	Школы менеджмента.
5.	Подходы к управлению организацией.
6.	Развитие управленческих идей в России.
7.	Модели менеджмента и факторы, определяющие их формирование.
8.	Сравнение американской и японской моделей менеджмента.
9.	Характерные особенности западноевропейской модели менеджмента.
10.	Возможности использования основных составляющих зарубежных моделей менеджмента в России.
11.	Сущность и виды организаций.
12.	Законы организации.
13.	Внешняя и внутренняя среда организации.
14.	Природа и классификация функций менеджмента.
15.	Общие функции менеджмента как составные части любого процесса управления.
16.	Планирование как функция менеджмента.
17.	Организация как функция менеджмента.
18.	Бюрократический тип структур.
19.	Адаптивные структуры управления.
20.	Инновационные структуры управления.
21.	Мотивация как функция управления.
22.	Содержательные теории мотивации.
23.	Процессуальные теории мотивации.
24.	Контроль как функция управления.
25.	Сущность и роль управленческих решений; их классификация; требования к управленческим решениям.
25.	Принятие решения и организация его выполнения.
27.	Информационное обеспечение менеджмента: понятие, классификация, требование к информации.
28.	Организационные коммуникации и управление ими.
29.	Сущность инновационного менеджмента.
30.	Понятие организационной культуры и ее составные элементы.
31.	Этика менеджмента и управление ею.
32.	Управления персоналом в организации.
33.	Основные требования к профессиональной деятельности менеджмента.
34.	Личность в системе управления.
35.	Самоменеджмент и его основные теории.
36.	Конфликты в управлении.
37.	Способы управления конфликтами.
38.	Стрессы и управление ими.
39.	Власть и влияние в организации.

40.	Стили руководства в организации.
41.	Характеристика матрицы БКГ, ее достоинства и недостатки
42.	Понятие полномочий и делегирование полномочий в организации
43.	Элементы менеджмента. Условия эффективного взаимодействия между объектом и субъектом управления.
44.	Понятие организации как явления и как процесса. Характеристика организации как системы.
45.	Жизненный цикл организации. Характеристика основных изменений, происходящих в организации в ходе ее жизненного цикла.
46.	Характеристика внешней среды: среда прямого и косвенного воздействия.
47.	Менеджер и его социальные роли.
48.	Элементы менеджмента. Условия эффективного взаимодействия между объектом и субъектом управления.
49.	Линейно-функциональная структура, условия эффективного применения.
50.	Понятие лидерства и руководства. Характеристика традиционных теорий лидерства.
51.	Характеристика новых подходов к лидерству.
52.	Менеджер и его социальные роли.
53.	Школа научного управления. Принципы научного управления Тейлора и его последователей.
54.	Понятие власти. Типы и характеристика власти и влияния.
55.	Эффективные формы влияния на сотрудников.
56.	Социальная ответственность и этика менеджмента. Типы социального поведения организации.
57.	Понятие культуры организации, ее функции, содержание.
58.	Понятие лидерства и руководства. Характеристика традиционных теорий лидерства.
59.	Характеристика новых подходов к лидерству.
60.	Характеристика этапов процесса контроля.

Практические задания к зачету с оценкой

Номер вопроса	Перечень заданий к зачету с оценкой
1.	Разработать текст миссии фирмы.
2.	<p>Вы – руководитель трудового коллектива, состоящего из двух отделов, примерно равных по численности, но имеющих разную социальную структуру. На предприятии в качестве конечных результатов приняты выручка от реализованной продукции, производительность труда и качество продукции. Критерий эффективности – <u>валовая прибыль</u>. В отчетном квартале Ваш коллектив выполнил основные конечные показатели, но были проблемы с качеством продукции. Виноват в этом оказался отдел А. Отдел Б не виноват в снижении качества, но допустил ряд упущений в трудовой дисциплине, о которых известно в коллективе. Заводская премия Вашему подразделению была снижена за упущения по качеству и рассчитана пропорционально численности сотрудников, как давно принято на предприятии.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Каким образом и в каких пропорциях Вы разделите премию? 2. Положения каких теорий мотивации обосновывают Ваш выбор?
3.	<p>Старшего мастера как хорошего специалиста повысили в должности. Теперь он стал заместителем начальника цеха, однако через некоторое время стало ясно, что он не справляется со своими обязанностями и его повышение оказалось преждевременным. Таким образом, он получил сообщение, что понижен в должности (до старшего мастера). Иван Петрович расценил это как личное оскорбление и уволился с работы. <i>Вопросы:</i> 1.</p>

	Правильно ли он поступил?2. С точки зрения какой теории мотивации можно оправдать его действия?3. Какая потребность Сорокина была не удовлетворена?4. Как следовало поступить, чтобы избежать такой ситуации?
4.	Вы оценили сотрудника частично отрицательно и сообщаете ему оценки, касающиеся, например, производительности труда, качества работы, осознания необходимости сокращать расходы, повышать надежность работы, улучшать отношение к сотрудникам и руководителям. Он возмущен и намеревается склонить Вас к своей точке зрения. <i>Вопросы:</i> 1. Какой конфликт имеет место?2. Какова причина конфликта?3. Как поведете себя Вы, если убеждены в правильности своей оценки?
5.	Составьте схему внутренней среды организации.
6.	Один из лучших специалистов в Вашем подразделении, наделенный, к сожалению, крайне неуживчивым характером, позволил себе публично весьма пренебрежительно оценить работу одного из ветеранов , действительно справляющегося со своими обязанностями не лучшим образом. Возмущенные сотрудники пришли к Вам с жалобой на «заявку». <i>Вопросы:</i> 1. О каком конфликте идет речь?2. Какой метод разрешения использовали стороны?3. Как Вы поступите, чтобы восстановить добрые отношения в коллективе?
7.	Исходя из нижеперечисленных факторов внешней среды, обоснуйте, какие из них способствуют, какие затрудняют развитие организаций. Цель: выработка навыков анализа возможностей и угроз со стороны внешней среды. № <p style="text-align: center;">Факторы Способствуют (+) Затрудняют (-)</p> 1 Природные ресурсы России 2 Трудовые ресурсы России (количество, уровень образования, квалификации, культуры) 3 Территория страны 4 Национальный менталитет (образ жизни, деятельности, психология, традиции, привычки населения) 5 Международные отношения (международное положение страны, отношение различных, в т.ч. развитых, стран к рыночным преобразованиям в России) 6 Государственно-политическое устройство страны (государственные органы власти и управления) 7 Состояние правопорядка в стране 8 Отношения собственности (государственной, коллективной, кооперативной, частной) 9 Монополизация экономики 10 Состояние развития конкуренции 11 Развитие инфраструктуры (информации, транспорта, связи, банковской системы, товароснабжения, маркетинга, рекламы, страхового дела, аудита) 12 Уровень экономического развития страны (объемы и динамика производства, производительности труда) 13 Инфляция (уровень и динамика) 14 Налогообложение (уровень и динамика) 15 Уровень жизни населения (зарплата, пенсии, пособия, стипендии) 16 Безработица 17 Социальная защищенность населения (система трудоустройства, подготовки и переподготовки кадров, уровень минимальной заработной платы, пенсий, пособий, стипендий) 18 Конвертируемость рубля
8.	Изобразите линейную организационную структуру управления предприятием, охарактеризуйте ее, покажите преимущества и недостатки. В каких предприятиях и почему их следует применять?
9.	Изобразите матричную организационную структуру управления предприятием. Охарактеризуйте ее, покажите преимущества и недостатки

10.	Изобразите линейную организационную структуру управления предприятием. Охарактеризуйте ее, покажите преимущества и недостатки
11.	Определите природу и тип известного Вам конфликта (причины, объект, субъект). Разработайте модель эффективного управления конфликтом.
12.	<p>Руководителю торговой фирмы потребовалось провести специальное мероприятие, чтобы стимулировать продажу товаров. Лучшему продавцу выделялась премия в виде бесплатной поездки на Бермуды вместе с супругой (или с супругом), где они могли бы поиграть в гольф на лучших площадках мира. Прошло почти 3 месяца, а увеличения объема продаж почему-то не наблюдалось. Руководитель объяснял это себе тем, что продавцы «не тянут». Тогда он пригласил специалиста со стороны, чтобы тот развил у продавцов умение хорошо торговать и разработал программу, стимулирующую побудительные мотивы с целью «дать толчок продажам». Приглашенный специалист отправился в торговые отделы и базы фирмы и увидел на стоянках автомобили с подставками для ружей. Всюду в подсобках находились охотничьи и рыболовные принадлежности. По всем имеющимся признакам было видно, что тут работают люди, увлекающиеся охотой и рыбалкой. И ни один человек из всей команды продавцов не интересовался гольфом. <i>Вопросы:</i> 1. Какое условие какой теории мотивации было нарушено руководителем фирмы? 2. Что следует предпринять руководителю, чтобы стимулировать объем продаж</p>
13.	<p>На кафедру вуза была принята молодой специалист Лялина, окончившая тот же институт. Быстро освоившись в должности ассистента, она почувствовала себя весьма уверенно, тем более что благодаря своему общительному характеру была знакома чуть ли не со всеми сотрудниками института. Только с заведующим кафедрой Уманцевым Лялина не смогла установить хорошие отношения. Он явно не одобрял постоянные отлучки Лялиной, затеваемые ею бесконечные разговоры с сотрудниками на посторонние темы. Поняв, что хорошего отношения от заведующего кафедрой ей не добиться, Лялина резко изменила свое поведение. Если раньше она хоть как-то выполняла его распоряжения, то теперь ограничила объем своей работы тем минимумом, который был необходим, чтобы продержаться на кафедре.</p> <p>Проявляя недюжинную изобретательность и некоторые знания трудового законодательства, она не соглашалась руководить практикой студентов, даже эпизодически читать лекции, вообще отказывалась от преподавания и вела только лабораторные и практические занятия.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризуйте структуру потребностей Лялиной в соответствии с содержательными теориями мотивации. 2. Что следует предпринять Уманцеву, чтобы мотивировать Лялину?
14.	<p>Квалифицированный сотрудник на вечерних курсах получил дополнительную профессиональную подготовку и хотел бы теперь занять рабочее место, соответствующее полученным знаниям. Он просит Вас в этом поддержать его.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какая потребность для работника является актуальной согласно пирамиде Маслоу? 2. Как Вы поведете себя, если в сфере Вашей компетенции нет подходящего рабочего места?
15.	<p>К Вам приходит сотрудник и требует повышения заработной платы. При этом он ссылается на то, что на другом предприятии он может получать больше и уволиться, если ему не повысят заработную плату.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Считаете ли Вы поведение работника правильным? 2. Какая теория мотивации объясняет его поведение? 3. Как Вы построите свою беседу с ним? 4. Что Вы предпримите в отношении работника?
16.	Ваша подчиненная сотрудница – бухгалтер Раиса – постоянно игнорирует Ваши

	<p>оперативные указания, нечетко выполняет порученные задания, работает ниже своих возможностей. Последнее ее упущение привело к невыполнению квартального плана подразделения. До Вашего прихода в эту организацию она претендовала на Ваше место, но не была назначена по причине конфликтности. Работой в организации она дорожит, т. к. работа – единственный источник ее доходов и она воспитывает дочь без мужа.</p> <p><i>Вопрос:</i> Какие группы методов управления и конкретные действия следует применить к Раисе, чтобы побудить ее выполнять свою работу качественно?</p>
17.	<p>В магазине с посменным графиком работы продавцов при организации выездной торговли возник вопрос о том, кто будет занят в этой торговой точке. Так как в этот день в магазине был большой наплыв покупателей, то нагрузка на работающую смену продавцов повысилась почти в 2 раза. Продавцы смены, находящейся на отдыхе, по разным причинам отказываются от предложенной работы.</p> <p><i>Вопросы:</i> 1. Имеют ли право продавцы отказаться от работы? 2. Какие методы управления следует применить к продавцам, чтобы мотивировать их?</p>
18.	<p>Работники магазина в личных целях занимались закупкой товаров и их реализацией через свои секции. Размещая свой товар на витрины, они нарушили Правила торговли. За подобное нарушение администрации пришлось уплатить штраф при проверке налоговой инспекцией.</p> <p><i>Вопрос:</i> Какие группы методов управления и конкретные действия следует применить к работникам?</p>
19.	<p>В процессе работы магазина, реализующего строительные материалы, возникла потребность в нестандартном оборудовании. Сотрудник магазина Иванов проявил инициативу – организовал поставку требуемого оборудования в кратчайшие сроки.</p> <p><i>Вопрос:</i> Какие группы методов управления и конкретные действия следует применить к сотруднику Иванову?</p>
20.	<p>В магазине вышло из строя холодильное оборудование. В этот день у электрика был выходной день, и он отказался устранить неисправность.</p> <p><i>Вопросы:</i> 1. Имеет ли право электрик отказаться от работы? 2. Какие методы управления следует применить к электрику, чтобы мотивировать его?</p>
21.	<p>Решение срочной задачи, поставленной руководством перед Вашим подразделением, потребует резкого повышения интенсивности работы всех сотрудников и грозит срывом графика отпусков.</p> <p><i>Вопрос:</i> Какие группы методов управления и конкретные действия следует применить к работникам, чтобы побудить их для достижения целей организации?</p>
22.	<p>В Ваше отсутствие продавцы оформляли ценники на товар без указания дат их оформления. В результате проверки сотрудниками налоговой инспекции с магазина был взыскан штраф.</p> <p><i>Вопрос:</i> Какие группы методов управления и конкретные действия следует применить к работникам?</p>
23.	<p>Карина, одна из ваших ассистенток, по Вашим советам неоднократно оканчивала курсы повышения квалификации, чтобы иметь комплексное представление о деятельности Вашей службы. После очередной стажировки в других службах банка она вернулась, чтобы занять пост Вашего референта.</p> <p>Она работает с рвением, согласовывает с Вами каждый свой шаг по всем проблемам, выполняет все Ваши поручения и проявляет повышенный интерес к усовершенствованию работы.</p> <p>Вы отдаете себе отчет в том, что она еще не достигла совершенства в работе референта и часто проявляет несостоятельность перед определенными проблемами.</p> <p><i>Вопросы:</i></p>

	<p>1. Следует ли применять меры наказания к Карине?</p> <p>2. Какие методы управления будут <u>действены</u> для повышения эффективности работы Карины?</p>
24.	Контроль как функция управления.
25.	<p>Ваш вышестоящий руководитель, минуя Вас, дает срочное задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания, полученного Вами лично от директора. Ваш вышестоящий руководитель делает это уже не в первый раз, и Вы знаете о его натянутых отношениях с директором предприятия. Оба задания являются неотложными.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В чем заключается проблема? 2. Какие альтернативы решения проблемы можно предложить? 3. Какое единственно верное решение Вы примете и почему?
26.	<p>Вы работаете начальником цеха. Во вторую рабочую смену один из вспомогательных рабочих Петр в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой рабочий Сергей, пытаясь по указанию мастера его отремонтировать, получил производственную травму. Утром молодой мастер Николай (работает второй год после окончания вуза) видел, как Петр и Сергей распивали спиртное, и сделал им замечание, но они его не послушались, ссылаясь на то, что у Петра день рождения.</p> <p>Убыток от простоя оборудования и затрат на его ремонт составил 20 млн. рублей за смену. У Петра это был уже третий случай нарушения дисциплины за год. Сергей не имел правонарушений и числился хорошим рабочим.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кого Вы обвините в случившемся? 2. Какие возможные варианты решения проблемы можно предложить? 3. Какое единственно верное решение Вы примете в отношении Ваших подчиненных и почему?
27.	<p>Работники отдела сбыта и отдела рекламы не могут прийти к единому мнению по вопросу, требующему совместных усилий. Они приходят к руководителю и описывают ему сложившуюся ситуацию. Начинается длинная дискуссия с убедительными аргументами с обеих сторон. Скоро все участники беседы понимают, что конечной целью является не выработка оптимального решения, а отстаивание собственной точки зрения.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как может развиваться дискуссия дальше? 2. Какие варианты может предложить руководитель, чтобы найти решение проблемы? 3. Какое единственно верное решение следует принять и почему?
28.	<p>Вы поручаете важное задание компетентному, по Вашему мнению, сотруднику. Но вдруг узнаете о человеке, который более компетентен в этом вопросе и может выполнить данное задание намного лучше.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В чем заключается проблема? 2. Какие альтернативы решения проблемы можно предложить? 3. Какое единственно верное решение Вы примете и почему?
29.	<p>Вы руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из Ваших рабочих испортил дорогостоящее оборудование. Виножник звонит Вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же ему теперь делать?</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как Вы ответите на звонок? 2. Что Вы можете предложить сделать Вашему подчиненному? 3. Какие действия Вы сами можете предпринять? 4. Какое единственно верное решение Вы примете и почему?
30.	<p>Приняв на работу менеджера, Вы надеялись на более эффективную работу, но в результате разочарованы, так как он не соответствует одному из важнейших качеств менеджера – самодисциплине. Он не обязателен, не собран, не умеет отказывать, но, тем не менее, он отличный профессионал в своем деле.</p>

	<p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие варианты поведения возможны в отношении данного работника? 2. Какое единственно верное решение Вы примете и почему? 3. Как Вы построите беседу с подчиненным?
31.	<p>Вы неожиданно узнаете, что сотрудник, которому Вы поручили разработку важного проекта, по этому же вопросу параллельно работает в другой фирме, что может существенно подорвать конкурентную позицию Вашей фирмы.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В чем заключается проблема? 2. Какие альтернативы решения проблемы можно предложить? 3. Какое единственно верное решение Вы примете и почему?
32.	<p>На беседу к Вам пришел подчиненный, которому Вы поручили контролировать исполнение важного решения. Он утверждает, что не успевает одновременно со своей текущей работой следить за деятельностью других людей, и требует, чтобы за эту дополнительную работу ему выплатили премию. Вы твердо знаете, что основная деятельность данного сотрудника занимает у него менее половины всего <u>рабочего времени</u>.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Справедливы ли требования работника? 2. В чем заключается проблема? 3. Какие альтернативы решения проблемы можно предложить? 4. Какое единственно верное решение Вы примете и почему?
33.	<p>Постоянные нововведения в различных областях управления являются основой процветания любой компании. Вместе с тем нередко менеджеру приходится сталкиваться с сопротивлением переменам.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какой стиль управления следует использовать, чтобы активизировать интерес к инновациям и почему? 2. Какие действия может предпринять менеджер, чтобы преодолеть такое противодействие инновациями?
34.	<p>Вы как начальник отдела критиковали своего подчиненного по чисто производственным вопросам. После работы Вы идете вместе к автобусу, так как живете по соседству, и замечаете, что служебные замечания он принял как личную обиду. Позже он даже упрекнул Вас в намерении унижить его в глазах коллег.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какой конфликт имел место? 2. В чем состоит причина данного конфликта? 3. Как можно преодолеть сложившуюся ситуацию? Какая группа методов и какой конкретно метод разрешения конфликта уместны в данной ситуации?
35.	<p>Между двумя коллегами возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к Вам как руководителю с просьбой разобраться и поддержать его позицию.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какой метод разрешения конфликта использовали стороны? 2. Какие действия Вы предпримите для разрешения конфликта между Вашими подчиненными?
36.	<p>В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового оборудования, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.</p> <p><i>Вопрос:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие методы разрешения конфликта может использовать новый руководитель? 2. Какие действия руководителю следует предпринять, чтобы нормализовать морально-психологический климат в коллективе и обеспечить эффективное производство?

4 Типовые задания к практическим (семинарским) занятиям Тематика рефератов

1. Менеджмент как наука.
2. Менеджмент как искусство.
3. Принципы менеджмента.
4. Методы менеджмента.
5. Закономерности менеджмента.

Индивидуальные задания:

1. Раскройте сущность понятий «менеджмент» и «управление».
2. Дайте определение «управленческой системы» и ее подсистем.
3. Раскройте основные принципы управления современной организации.
4. Каковы основные категории менеджмента?
5. Перечислите основные задачи менеджмента.

5 Типовые задания к интерактивным занятиям

Пример интерактивной лекции

3. Тема «Функции менеджмента» проводится в форме мастер-класса.
5. Тема «Коммуникации в организации» проводится в форме проблемной лекции.

Пример типового задания к собеседованию

1. Образ современного менеджера.
2. Менеджмент – это наука или искусство?
3. Великие мыслители о роли и значении управления.
4. Каким я вижу обучение по специальности?
5. Чему я хочу научиться в университете?

Пример типового задания к анализу деловой ситуации

1. Систематизируйте знания в области различных моделей менеджмента и оформите материал в виде следующей таблицы:

<i>№ п/п</i>	<i>Область управленческих решений</i>	<i>Американская модель менеджмента</i>	<i>Японская модель менеджмента</i>
1.	Способы принятия управленческих решений		
2.	Продвижение по служебной лестнице		
3.	Организация контроля и т.д.		
....	...		

2. На основе анализа учебной и научной литературы по теме дайте характеристику западноевропейской модели менеджмента.
3. На основе анализа учебной и научной литературы по данной теме раскройте сущность этики менеджера в управлении организацией.
4. В чем заключается сущность психологии и этики деловых отношений?
5. Сформулируйте перечень требований к кандидату на замещение вакантной должности консультанта по вопросам экономической политики.

6. Пример тестов для контроля знаний

1. Задание

Автор «административной доктрины»:

- а) Д. Муни
- б) Ф.У. Тейлор
- в) А. Файоль
- г) Л. Урвик

2. Задание

По мнению представителей школы «поведенческих наук», решающее влияние на рост производительности труда оказывают факторы:

- а) материальные
- б) психологические

в) производственные

г) технические

3. Задание

Особенностями российской модели менеджмента являются:

а) строгое соблюдение законодательства

б) склонность к чередованию периодов активной деятельности и длительного покоя

в) склонность к масштабным проектам с привлечением значительных ресурсов

г) значимость неформальных отношений

4. Задание

Менеджмент следует рассматривать как:

а) искусство управления

б) науку управления

в) тенденцию к сотрудничеству

г) управление организацией

5. Задание

Подчинение в процессе труда всех работников одному лицу – руководителю, означает принцип управления - ...

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины «Теория менеджмента» представлены в нормативно-методических документах:

Положение об интерактивных формах обучения (<http://www.rea.ru>)

Положение об организации самостоятельной работы студентов (<http://www.rea.ru>)

Положение о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов (<http://www.rea.ru>)

Положение об учебно-исследовательской работе студентов (<http://www.rea.ru>)

Организация деятельности студента по видам учебных занятий, работам по дисциплине представлена в таблице:

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины «Менеджмент»

Вид учебных занятий, работ	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; отмечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Практические (семинарские)	Проработка рабочей программ, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр

	рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.) Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.
Реферат	Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Ознакомление со структурой и оформлением реферата
Контрольная работа (индивидуальные задания)	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Собеседование	Специальная беседа преподавателя со студентом на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, рассчитанная на выяснение объема знаний студента по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.
Работа с литературными источниками	При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой — это всегда большая экономия времени и сил. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем.
Тестирование	Проверка знаний студента по пройденному материалу. Вопросы в тесте могут быть закрытые (когда необходимо выбрать один или несколько правильных ответов из предложенного перечня), открытые (когда необходимо вписать самостоятельно правильный ответ), или задачи.
Анализ деловой ситуации	Проблемное задание, в котором студенту предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную экономическую, социальную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы

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

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания представлено в разделе II «Содержание программы учебной дисциплины» и разделе VIII настоящей рабочей программы.

Результаты входного контроля уровня подготовки обучающихся в начале изучения дисциплины, уровня профессиональной подготовки обучающихся в процессе изучения смежных дисциплин не формируют рейтинговую оценку работы обучающегося по дисциплине, критерии оценки входного контроля представлены в оценочных и методических материалах к дисциплине.

Критерии оценки заданий текущего контроля успеваемости обучающегося в семестре

1). Расчет баллов по результатам текущего контроля для студентов очной формы обучения

Расчет баллов по результатам текущего контроля во 2 семестре представлен в таблице

Форма контроля	Наименование раздела (темы), выносимых на контроль	Форма проведения контроля	Количество баллов, максимально
Текущий контроль	Тема 1 Введение в менеджмент	Входной контроль-тестирование Собеседование реферат	1 0,5 0,5
	Тема 2 Модели менеджмента	Анализ деловых ситуаций Собеседование Тест по разделу 1	2 0,5 1
	Тема 3 Функции менеджмента	Собеседование реферат	0,5 0,5
	Тема 4 Процесс принятия управленческих решений	Собеседование реферат	0,5 0,5
	Тема 5 Коммуникации в организации	Собеседование реферат	0,5 0,5
	Тема 6 Организационные структуры управления	Собеседование Реферат Тест по разделу 2	0,5 0,5 1
	Тема 7 Управление инновациями	Собеседование реферат	0,5 0,5
	Тема 8 Организационная культура	Анализ деловых ситуаций собеседование	2 0,5
	Тема 9 Управление персоналом. Самоменеджмент	Анализ деловых ситуаций собеседование	2 0,5

	Тема 10 Конфликты в управлении	Анализ деловых ситуаций Собеседование Тест по разделу 3	2 0,5 1
Всего			20

2). Критерии оценки заданий к практическим (семинарским) занятиям

Оценки тестовых заданий 1 балл:

1 балл – выставляется студенту, при условии его правильного ответа не менее чем 90% тестовых заданий;

0,8 балла - выставляется студенту, при условии его правильного ответа от 70% до 90% тестовых заданий;

0,4 балла - выставляется студенту, при условии его правильного ответа от 50% до 70% тестовых заданий;

0,2 балла - выставляется студенту, при условии его правильного ответа менее чем 50% тестовых заданий.

Оценки рефератов 0,5 балл:

0,5 балл – выставляется студенту, если выполнены все требования по написанию реферата, свободно и полно отвечает на вопросы, проявляет глубокие знания и навыки, владеет профессиональной терминологией, демонстрирует зрелость суждений, самостоятельное мышление, высокий уровень сформированности компетенций;

0,4 балла - выставляется студенту, если выполнены основные требования по написанию реферата отвечает самостоятельно и грамотно, проявляет достаточный уровень сформированности компетенций, но допускает некоторые неточности, либо нарушена логика изложения, отсутствует достаточная глубина ответов;

0,3 балла - выставляется студенту, если имеются отступления от требований по написанию реферата, отвечает недостаточно полно, уровень знаний и сформированности компетенций не высокий, допускаются отдельные погрешности и ошибки, либо отсутствует конкретность, ясность и четкость ответа;

0 балла - выставляется студенту, если не выполнены все требования по написанию реферата если тема не раскрыта или реферат не представлен вовсе.

3.) Критерии оценки заданий к интерактивным занятиям

Оценки для собеседования 1 балл:

1 балл – выставляется студенту при полном усвоении программного материала по дисциплине, полных, последовательных, грамотных и логически излагаемых ответах при видеоизменении задания с приведением достаточного количества примеров, подтверждающих изложение теоретических аспектов дисциплины;

0,8 балла - выставляется студенту, при знании программного материала, грамотном изложении, без существенных неточностей в ответе, при способности подкрепить теоретический материал рядом практических примеров;

0,5 балла - выставляется студенту при условии, если основной материал усвоен, при ответе допускаются неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдается нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в подкреплении изложения программного материала практическими примерами;

0,2 и менее балла - выставляется студенту, если при ответе студент показывает незнание программного материала, при ответе возникают значительные ошибки, затруднения в подкреплении программного материала практическими примерами.

Оценки для анализа деловой ситуации - 2 балла:

2 балла - выставляется студенту, если правильные ответы даны на 100% - 90% поставленных вопросов;

1 балл - выставляется студенту, если правильные ответы даны на 89% - 70% поставленных вопросов;

0,5 балла - выставляется студенту, если правильные ответы даны на 69% - 50% поставленных вопросов.

Критерии оценки творческого рейтинга

Распределение баллов осуществляется по решению кафедры и результат распределения баллов за соответствующие виды работ представляется в виде следующей таблицы:

2 семестр

Вид работы по разделу (теме) дисциплины	Количество баллов, максимально
Разработка презентации по теме 4 «Процесс принятия управленческих решений»	5
Разработка презентации по теме 5. «Коммуникации в организации»	5
Разработка презентации по теме 6 «Организационные структуры управления»	5
Разработка презентации по теме 10. «Конфликты в управлении»	5
Итого	20

Критерии оценки промежуточной аттестации

Зачет с оценкой по результатам изучения дисциплины «Менеджмент» во 2 семестре проводится в устной форме и соответствует **40 баллам**. Зачет с оценкой состоит из 2 теоретических вопросов и тестового задания.

Оценка по результатам зачета выставляется исходя из следующих критериев:

- правильный ответ на первый вопрос – 12 баллов;
- правильный ответ на второй вопрос - 12 баллов;
- правильное решение задачи – 16 баллов.

Итоговый балл формируется суммированием баллов за промежуточную аттестацию и баллов, набранных перед аттестацией в течение семестра. Для обучающихся очной формы применяется 100-балльная оценка знаний, для обучающихся заочной формы обучения – традиционная четырехбалльная система оценки знаний.

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

100-балльная система оценки	Традиционная четырехбалльная система оценки	Формируемые компетенции (индикаторы компетенций)	Критерии оценивания
85 – 100 баллов	«отлично»	ОПК-4	Знает верно и в полном объеме: способы принятия организационно-управленческих решений в области профессиональной деятельности; последовательность принятия и реализации организационно-управленческих решений;

		<p>меры ответственности за принятые организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности</p> <p>Умеет верно и в полном объеме: разрабатывать алгоритмы организационно-управленческих решений; принимать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности; оценивать последствия принятых организационно-управленческих решений</p> <p>Владеет навыками верно и в полном объеме: навыками подготовки и принятия организационно-управленческих решений в сфере профессиональной деятельности; навыками разработки алгоритмов принятия управленческих решений</p>
		<p>ОК-5</p> <p>Знает верно и в полном объеме: правила работы в коллективе, основы толерантности к социальным, этническим, конфессиональным и культурным различиям</p> <p>Умеет верно и в полном объеме: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>Владеет навыками верно и в полном объеме: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>
70 – 84 баллов	«хорошо»	<p>ОПК-4</p> <p>Знает с незначительными замечаниями: способы принятия организационно-управленческих решений в области профессиональной деятельности; последовательность принятия и реализации организационно-управленческих решений; меры ответственности за принятые организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: разрабатывать алгоритмы организационно-управленческих решений; принимать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности; оценивать последствия принятых организационно-управленческих решений</p> <p>Владеет навыками с незначительными замечаниями: навыками подготовки и принятия организационно-управленческих</p>

		<p>решений в сфере профессиональной деятельности; навыками разработки алгоритмов принятия управленческих решений</p>
		<p>ОК-5</p> <p>Знает с незначительными замечаниями: правила работы в коллективе, основы толерантности к социальным, этническим, конфессиональным и культурным различиям</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>Владеет навыками с незначительными замечаниями: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>
50 – 69 баллов	«удовлетворительно»	<p>ОПК-4</p> <p>Знает на базовом уровне, с ошибками: способы принятия организационно-управленческих решений в области профессиональной деятельности; последовательность принятия и реализации организационно-управленческих решений; меры ответственности за принятые организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: разрабатывать алгоритмы организационно-управленческих решений; принимать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности; оценивать последствия принятых организационно-управленческих решений</p> <p>Владеет на базовом уровне, с ошибками: навыками подготовки и принятия организационно-управленческих решений в сфере профессиональной деятельности; навыками разработки алгоритмов принятия управленческих решений</p> <p>ОК-5</p> <p>Знает на базовом уровне, с ошибками: правила работы в коллективе, основы толерантности к социальным, этническим, конфессиональным и культурным различиям</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>Владеет на базовом уровне, с ошибками: способностью работать в коллективе,</p>

			толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
менее 50 баллов	«неудовлетворительно»	ОПК-4	<p>Не знает на базовом уровне: способы принятия организационно-управленческих решений в области профессиональной деятельности; последовательность принятия и реализации организационно-управленческих решений; меры ответственности за принятые организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности</p> <p>Не умеет на базовом уровне: разрабатывать алгоритмы организационно-управленческих решений; принимать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности; оценивать последствия принятых организационно-управленческих решений</p> <p>Не владеет на базовом уровне: навыками подготовки и принятия организационно-управленческих решений в сфере профессиональной деятельности; навыками разработки алгоритмов принятия управленческих решений</p>
		ОК-5	<p>Не знает на базовом уровне: правила работы в коллективе, основы толерантности к социальным, этническим, конфессиональным и культурным различиям</p> <p>Не умеет на базовом уровне: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>Не владеет на базовом уровне: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>

Оценка «Неудовлетворительно», ставятся также в случаях, если студент не приступал к выполнению задания, списывал, фальсифицировал данные и результаты работы. Результирующая оценка по итогам текущего контроля рассчитывается как сумма взвешенных оценок, полученных по итогам выполнения всех заданий.

УШ. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

**Аудитория для проведения учебных занятий
оборудование:**

доска, учебная мебель, стол, стул преподавателя

технические средства обучения:

Переносное мультимедийное оборудование:

Ноутбук, проектор, экран демонстрационный

**Помещение для самостоятельной работы обучающихся
оборудование:**

специализированная мебель, оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет"

IX. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Программа может быть адаптирована для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья различных нозологий по личному заявлению обучающегося (законного представителя) на основании рекомендаций заключения психолого-медико-педагогической комиссии.

Обучающимся инвалидам и лицам с ОВЗ по заявлению предоставляются специальные технические средства, услуги ассистента (помощника), оказывающего необходимую техническую помощь.

