Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Макаренко Елена Николаевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.10.2023 15:29:09
Уникальный программный ключ:
c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ
Начальник отдела лицензирования и аккредитации
_____ Чаленко К.Н.
«01» 06 2020 г.

Рабочая программа дисциплины
Введение в специальность

по профессионально-образовательной программе направление 38.03.02 "Менеджмент"
профиль 38.03.02.12 "Управление малым бизнесом"

Для набора 2020 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА **Инновационный менеджмент и предпринимательство**

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	1		Итого	
Вид занятий	УП	РП		
Лекции	8	8	8	8
Практические	12	12	12	12
Итого ауд.	20	20	20	20
Контактная работа	20	20	20	20
Сам. работа	151	151	151	151
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	180	180	180	180

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 25.02.2020 протокол № 8.

Программу составил(и): к.т.н., доцент, Баранников М. М. _____

Зав. кафедрой: д.э.н., профессор Джуха В.М. _____

Методическим советом направления: д.э.н., профессор, Суржиков М.А. _____

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Приобретение студентами навыков формирования актов управляющего воздействия при разработке новых бизнес объектов, моделирования и реорганизации бизнес-процессов на практике. Получение навыков анализа системы внутреннего документооборота и информационного обеспечения исполнителей проектов. Научить студентов использовать современные технологии управления персоналом для разрешения конфликтных ситуаций и решения управленческих задач групповой работы мотивированного персонала малого предприятия.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-20:владением навыками подготовки организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур

ПК-13:умением моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнес-процессов в практической деятельности организаций

ПК-11:владением навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов

ПК-2:владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

ПК-1:владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

основы и структуру основных документов, регламентирующих создание новых предпринимательских структур
основы моделирования и реорганизации бизнес-процессов
принципы функционирования системы внутреннего документооборота организации
теоретические основы управления персоналом на предприятии
основные теории мотивации, лидерства и власти, процессы групповой динамики и принципы формирования команды

Уметь:

составлять основные организационные и распорядительные документы для создания новых предпринимательских структур
использовать современные методы реорганизации бизнес-процессов
вести базы данных по различным показателям и формировать информационное обеспечение участников организационных проектов
проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации персонала, в том числе в межкультурной среде
проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Владеть:

методикой анализа функциональности организационных и распорядительных документов
практическими навыками моделирования бизнес-процессов деятельности организаций
навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации
способами разрешения конфликтных ситуаций на основе современных технологий управления персоналом
навыками решения стратегических и оперативных управленческих задач, организации групповой работы

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
	Раздел 1. "Научные основы профессии «Менеджер»"				
1.1	Тема 1.1 Введение. Общая характеристика профессии менеджера Сущность и содержание понятия «менеджмент». Определение понятий «управление» и «менеджмент». Управление как информационный и функциональный процесс. Принципы управления организацией. Методы управления. Современные подходы к управлению малым предприятием. /Лек/	1	2	ПК-1 ПК-2 ПК-11 ПК-13 ПК-20	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
1.2	Тема 1.1 Введение. Общая характеристика профессии менеджера Воздействие субъекта управления на объект управления. Уровни управления. Характеристики эффективного менеджера. Блок- схема информационного управленческого цикла. Информационный характер предмета труда. Управление как функциональный процесс. Схема функционального управленческого цикла. Принципы эффективного управления А. Файоля. Общие принципы управления малым бизнесом. Основы модели управления организационным проектированием. Организационно- административные методы управления. Доклады с презентациями с использованием MS Office /Пр/	1	4	ПК-1 ПК-2 ПК-11 ПК-13 ПК-20	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
1.3	Тема 1.1 Введение. Общая характеристика профессии менеджера Менеджмент: история термина. Менеджер в современной инновационной организации. Разница между менеджером и предпринимателем. Субъект и объект менеджмента. Тактическая и стратегическая задачи менеджмента. Система управления – понятие и порядок функционирования. Подсистемы системы управления. Принципы управления инновационной деятельностью. Методы управления в отечественной и зарубежной практике. Их содержание и отличие. Подходы менеджмента в отечественной практике управления. Менеджмент как наука и искусство организации людей. Великие менеджеры XX-XXI века. Закон взаимосвязи менталитета и менеджмента (американская, европейская и японская модель менеджмента). /Ср/	1	4	ПК-1 ПК-2 ПК-11 ПК-13 ПК-20	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
1.4	Тема 1.2 Организация как объект менеджмента Критерии и особенности функционирования малого предприятия.Определение организации Д. Болди и Р. Пэйтона. Формальная организация. Неформальная организация. Сходство и различие формальной и неформальной организации. Общие и структурные характеристики организаций. Совместно-взаимодействующий тип деятельности. Совместно- индивидуальный тип деятельности. Совместно- последовательный тип деятельности. Организационная культура компании. Модель «7 - S» Mc-Kinsey и модель внутренней среды организации по Надлеру-Ташмену. Моделирование инновационного развития коммерческой организации. Доклады с презентациями с использованием MS Office /Пр/	1	4	ПК-1 ПК-2 ПК-11 ПК-13 ПК-20	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
1.5	Тема 1.2 Организация как объект менеджмента Характеристики внешней среды организации. Формальные и неформальные организации. Типы совместной деятельности в организации. Методы анализа внешней и внутренней среды организации. Технология как фактор развития организации. Внутренняя и внешняя среда организации. Микро- и макросреда организации. Методы анализа внешней среды организации. Методы анализа внутренней среды организации. Организационно-правовые формы малого бизнеса. /Ср/	1	4	ПК-1 ПК-2 ПК-11 ПК-13 ПК-20	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
	Раздел 2. Организационные основы управления				

2.1	Тема 2.1 Основные функции управления Основные характеристики функций управления. Экстраполяционное и нормативное направления постановки целей... Виды полномочий. Концепции делегирования полномочий. Причины неэффективности процесса делегирования полномочий. Выбор и построение организационной структуры. Сравнение механистических и органических организационных структур. Схема протекания мотивационного процесса. Иерархия потребностей Маслоу. Мотивационная модель Портера-Лоулера. Взаимосвязь функций управления. Типы планирования, осуществляемые на различных уровнях управле- ния. Организация, координация и регулирование. Мотивация как функция управления. Основные теории мотивации. Функция контроля, виды и основные критерии. Контроль и контроллинг. Иерархическое распределение обязанностей в организации. Значение делегирования в организации. Планирование как функция управления. Организация как функция управления. Делегирование полномочий. Организационные структуры управления. Принципы функционирования системы внутреннего документооборота организации. Особенности управления инновационными проектами. Мотивация как функция управления. Основные теории мотивации, лидерства и власти. Контроль как функция управления. /Ср/	1	18	ПК-1 ПК-2 ПК-11 ПК-13 ПК-20	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
2.2	Тема 2.2 Связующие процессы в управлении Формирование коммуникационных сетей. Показатели, характеризующие информацию. Приемы комплектования информационных блоков в менеджменте. Модели коммуникационного процесса. Модель Шеннона-Уивера. Модель Ласуэлла. Модель Трама. Типы личностных коммуникационных сетей. Конфигурации коммуникационных сетей в малых группах. Вербальная коммуникация. Невербальная коммуникация. Виды невербальных сигналов. Классификация управленческих решений. Подготовка организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур. Коммуникации в организациях: основные проблемы. Этика делового общения. Вербальные средства общения. Невербальные средства общения. Культура ведения переговоров. Понятие и сущность управленческого решения. Этапы процесса поиска рационального решения проблемы. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений. Модели и методы принятия решений. Роль руководителя в принятии управленческих решений. /Ср/	1	16	ПК-1 ПК-2 ПК-11 ПК-13 ПК-20	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
	Раздел 3. Профессиональные и личностные качества менеджера				
3.1	Тема 3.1 Руководитель в системе управления Функции современных руководителей. Требования к качествам руководителя и их взаимосвязь с уровнем организационной иерархии. Классификации управленческих ролей. Основные показатели деловой активности предпринимательских структур в современных условиях. Теоретические основы управления персоналом на предприятии. Уровни в управленческой иерархии. Профессиональная компетенция руководителей. Личные качества и способность к самоменеджменту. Ролевые модели управления. Модель Генри Минцберга. Технология решения стратегических и оперативных управленческих задач. Великие менеджеры прошлого столетия. Идеальный менеджер – какой он? Женщина - менеджер – проблемы и достижения Имидж деловой женщины. Стрессы в деятельности руководителя. Личные качества, присущие эффективным руководителям. Авторитет руководителя. Технократический подход к руководству. Гуманистический подход к руководству. Различие понятий управление и лидерство. Примеры организационных и распорядительных документов. /Ср/	1	22	ПК-1 ПК-2 ПК-11 ПК-13 ПК-20	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
3.2	Тема 3.2 Руководство, власть и лидерство Формы власти. Основной постулат власти. Формальная и реальная власть. Основные теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач. Харизма . Формы власти. Теории лидерства . Формальное и неформальное лидерство. Стили руководства //Лек/	1	2	ПК-1 ПК-2 ПК-11 ПК-13 ПК-20	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
3.3	Тема 3.2 Руководство, власть и лидерство Границы формальной и реальной власти. Классификация форм власти. Джона Френча и Бертрама Рэйвена. Характеристики харизматических личностей. Классификации источников и форм власти Хейнца Хекхаузена. Управленческая решетка Блейка и Моутон. Модель Митчелла и Хауса и теория жизненного цикла Херси и Бланшара. Стили руководства Курта Левина. Навыки использования основных теорий мотивации, лидерства и властиРуководитель и лидер. Понятие лидерства. Теории лидерства. Виды власти. Основные формы власти. Классификации форм власти. Основные стили лидерства и руководства. Сравнительный анализ основных стилей руководства. Причины, по которым демократический стиль не всегда оказывается эффективным. Выбор эффективного стиля руководства в условиях кризиса. Примеры решения стратегических и оперативных управленческих задач. /Ср/	1	20	ПК-1 ПК-2 ПК-11 ПК-13 ПК-20	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
3.4	Тема 3.3 Управление конфликтами в организации Понятие конфликта, его объект и предмет. Типологии конфликтов. Причины конфликтов в организации. Причины противодействия инновациям внутри организации. Анализ поля сил. Основные схемы управления внедрением нового продукта и освоением новых видов деятельности. Динамика процесса конфликта. Управление конфликтом. Управление стрессами //Лек/	1	2	ПК-1 ПК-2 ПК-11 ПК-13 ПК-20	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6

3.5	Тема 3.3 Управление конфликтами в организации Понятие и природа конфликта в организации. Типологии конфликтов. Причины возникновения конфликтов. Этапы развития конфликта. Элементы конфликтной ситуации. Управление конфликтной ситуацией. Способы поведения в конфликтах. Методы разрешения конфликтов. Последствия конфликтов в организации. Управление стрессами в организации. Тема 3.3 Управление конфликтами в организации Причины и мотивы конфликтов: психологические, экономические, политические, ценностные, религиозные. Виды противоречий. Классификация конфликтов, теория А.Я. Анцупова и А.И. Шипилова. Противоречие интересов. Личностные причины конфликта. Общая схема динамики конфликта. Способы завершения конфликта. Структурные методы разрешения конфликтов. Межличностные стили разрешения конфликтов. Факторы стресса на рабочем месте. Кривая стресса. Последствия стрессовых ситуаций. Управление индивидуальными стрессами. /Ср/	1	15	ПК-1 ПК-2 ПК-11 ПК-13 ПК-20	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
3.6	Тема 3.4 Управление организационной культурой Понятие и функции организационной культуры. Типологии организационной культуры. Изменение организационной культуры. Технологий управления персоналом в межкультурной среде. /Лек/	1	2	ПК-1 ПК-2 ПК-11 ПК-13 ПК-20	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
3.7	Тема 3.4 Управление организационной культурой Компоненты организационной культуры. Модель корпоративной культуры по Э. Шайну. Модель Роджера Харрисона. Классификация Ч. Хенди. Типы организационных культур. Порядок изменения организационной культуры. Механизмы реализации изменений. Методика проведения аудита человеческих ресурсов и диагностику организационной культуры. /Пр/	1	4	ПК-1 ПК-2 ПК-11 ПК-13 ПК-20	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
3.8	Тема 3.4 Управление организационной культурой Понятие и функции организационной культуры. Типологии организационной культуры. Элементы организационной культуры. Состояние организационной культуры на российских предприятиях. Факторы, оказывающие влияние на формирование того или иного типа организационной культуры. Субкультуры в культуре организации. Интегрирующая функция организационной культуры. Роль организационной культуры в формировании имиджа организации. Способы диагностики организационной культуры. Управление организационной культурой. /Ср/	1	12	ПК-1 ПК-2 ПК-11 ПК-13 ПК-20	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
3.9	Курсовая работа. Перечень тем представлен в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины /Ср/	1	40	ПК-1 ПК-2 ПК-11 ПК-13 ПК-20	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
3.10	/Экзамен/	1	9	ПК-1 ПК-2 ПК-11 ПК-13 ПК-20	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Дресвянников В. А., Дорофеев В. Д.	Инновационный менеджмент: учебное пособие	, 2003	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39363 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.2	Ильенкова С. Д., Кузнецов В. И.	Основы менеджмента: учебно-методическое пособие	Москва: Евразийский открытый институт, 2011	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90804 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.3	Куянцев И. А.	Основы менеджмента: студенческая научная работа	Москва: Студенческая наука, 2012	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210538 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.4	Ильенкова, С. Д., Кузнецов, В. И.	Основы менеджмента: учебное пособие	Москва: Евразийский открытый институт, 2011	http://www.iprbookshop.ru/11041.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1		Российское предпринимательство: всероссийский ежемесячный научно- практический журнал по экономике: журнал	Москва: Креативная экономика, 2015	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=431173 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.2	Аверченков, В. И., Ваинмаер, Е. Е.	Инновационный менеджмент: учебное пособие для вузов	Брянск: Брянский государственный технический университет, 2012	http://www.iprbookshop.ru/6995.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.3	Беликова, И. П.	Инновационный менеджмент: учебное пособие (краткий курс лекций)	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014	http://www.iprbookshop.ru/47302.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.4		ЭКО: всероссийский экономический журнал: журнал	Новосибирск: Редакция журнала «ЭКО», 2018	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=492552 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.5		Российское предпринимательство: всероссийский научно-практический журнал по экономике: журнал	Москва: Креативная экономика, 2019	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=561723 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.6		Российский экономический журнал: журнал	Москва: Академия менеджмента и бизнес-администрирования, 2019	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563372 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Информационная справочная система Консультант +

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» http://ecsocman.hse.ru

5.4. Перечень программного обеспечения

Microsoft Office

5.5. Учебно-методические материалы для студентов с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Помещения для проведения всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения. Для проведения лекционных занятий используется демонстративное оборудование

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ПК-1:владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры			
З основные теории мотивации, лидерства и власти, процессы групповой динамики и принципы формирования команды	Поиск, сбор литературы, информации из различных баз данных, необходимых для написания реферата и подготовки ответов на вопросы к собеседованию, решает тестовые задания.	Соответствие содержания реферата его теме, полнота и содержательность ответа на вопросы собеседования, правильность решения тестовых заданий, соответствие представленной в курсовой работе информации материалам из информационных ресурсов.	С – собеседование (вопросы 1-6, 11-13, 28-31), Р – реферат (тема 6-14, 30-35), Т-тест (Раздел 1: 1- 12), Э - вопросы к экзамену (1-6, 22-26,29-32). КР – курсовая работа (темы 1-7. 11-24, 33-35, 40-45), ДП – доклад с презентацией (темы 1-19)
У вести базы данных по различным показателям и формировать информационное обеспечение участников организационных проектов	Поиск, сбор литературы, информации из различных баз данных, необходимых для написания реферата и подготовки ответов на вопросы к собеседованию, решает тестовые задания.	правильность решения тестовых заданий, соответствие представленной в докладе и курсовой работе информации материалам из информационных ресурсов.	КР – курсовая работа (темы 1-7. 11-24, 33-35, 40-45), ПЗ – практическое задание (раздел1:1-6),
В навыками решения стратегических и оперативных управленческих задач, организации групповой работы	Оценка эффективности использования производственных фондов предприятия, трудовых, материальных и финансовых ресурсов	правильность решения поставленных задач, полнота и содержательность ответа на поставленные вопросы задания	ПЗ –практическое задание (раздел1: 1-6), КР – курсовая работа (темы 1-7. 11-24, 33-35, 40-45)

ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде			
З теоретические основы управления персоналом на предприятии	использование различных баз данных, использование современных информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов; анализ и обработка данных , необходимых для анализа взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний	Соответствие содержания реферата его теме, полнота и содержательность ответа на вопросы собеседования, правильность решения тестовых заданий, соответствие представленной в курсовой работе информации материалам из информационных ресурсов.	Р – реферат (тема 15-20, 23-29), Т-тесты (раздел 2: 1-24), С – собеседование (вопросы 24-26 32-33, 38), Э – вопросы к экзамену (39-46), КР – курсовая работа (темы 30-32, 46-68), ДП – доклад с презентацией (темы 30-38)
У проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации персонала, в том числе в межкультурной среде	использование различных баз данных, использование современных информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов; анализ и обработка данных , необходимых для анализа взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний	Соответствие содержания реферата его теме, правильность решения тестовых заданий, соответствие представленной в докладе и курсовой работе информации материалам из информационных ресурсов.	КР – курсовая работа (темы 30-32, 46-68), ПЗ – практическое задание (раздел 1: 7-10)
В способами разрешения конфликтных ситуаций на основе современных технологий управления персоналом	Проведение типовых расчетов сопряжения рабочих мест и согласования деятельности основных и вспомогательных подразделений предприятия	правильность решения поставленных задач, полнота и содержательность ответа на поставленные вопросы задания	ПЗ – практическое задание (раздел 1: 7-10), КР – курсовая работа (темы 30-32, 46-68)
ПК-11: владением навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников			

организационных проектов			
З принципы функционирования системы внутреннего документооборота организации	использование различных баз данных, использование современных информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов; анализ и обработка данных , необходимых для анализа взаимосвязи между функциональными стратегиями компании	Соответствие содержания реферата его теме, полнота и содержательность ответа на вопросы собеседования, соответствие представленной в курсовой работе информации материалам из информационных ресурсов.	С – собеседование (вопросы 27,7, 10), Р – реферат(тема 20-22), Т-тест (раздел 3: 1-14) Э – вопросы к экзамену (18-21, 27-28), КР – курсовая работа (темы 36-39) ДП – доклад с презентацией (темы 20-29)
У проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	использование современных информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов; анализ и обработка данных , необходимых для анализа взаимосвязи между функциональными стратегиями компании	Соответствие содержания реферата его теме, соответствие представленной в докладе и курсовой работе информации материалам из информационных ресурсов.	КР – курсовая работа (темы 36-39), ПЗ – практическое задание (раздел 2: 1-8)
В навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации	Способность формирования взаимодействия исполнителей сложных коллективных проектных задач по принципам групповой работы и формирования команд, анализ и обработка данных , необходимых для анализа взаимосвязи между функциональными стратегиями	правильность решения поставленных задач, полнота и содержательность ответа на поставленные вопросы задания	ПЗ – практическое задание (раздел 2: 1-8), КР – курсовая работа (темы 36-39)

	компании		
ПК-13: умением моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнес-процессов в практической деятельности организаций			
З основы моделирования и реорганизации бизнес-процессов	поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов; анализ и обработка данных , необходимых для организации и поддержания связи с деловыми партнерами.	Соответствие содержания реферата его теме, полнота и содержательность ответа на вопросы собеседования, правильность решения тестовых заданий, соответствие представленной в курсовой работе информации материалам из информационных ресурсов.	С – собеседование (вопросы 14-20), Р – реферат (темы 26-30), Т-тест (раздел 3: 15-35), Э – вопросы к экзамену (7-17), КР – курсовая работа (темы 25-29)
У использовать современные методы реорганизации бизнес-процессов	использование современных информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов; анализ и обработка данных , необходимых для организации и поддержания связи с деловыми партнерами	Соответствие содержания реферата его теме, правильность решения тестовых заданий, соответствие представленной в докладе и курсовой работе информации материалам из информационных ресурсов.	КР – курсовая работа (темы 25-29), ПЗ – практическое задание (раздел 2: 9-12)
В практическими навыками моделирования бизнес-процессов деятельности организаций	умение определять ключевые показатели, определяющие готовность исполнителей выполнять требуемые задания	правильность решения поставленных задач, полнота и содержательность ответа на поставленные вопросы задания	КР – курсовая работа (темы 25-29), ПЗ – практическое задание (раздел 2: 9-12)
ПК-20: владением навыками подготовки организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур			

З основы и структуру основных документов, регламентирующих создание новых предпринимательских структур	поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов;	Соответствие содержания реферата его теме, полнота и содержательность ответа на вопросы собеседования, соответствие представленной в курсовой работе информации материалам из информационных ресурсов.	С – собеседование (вопрос 8-9, 21-23, 34-37), Р – реферат (темы 1-5), Э – вопросы к экзамену (33-38, 47-50), КР – курсовая работа (темы 8-11), Т-тест (раздел 3: 36-44)
У составлять основные организационные и распорядительные документы для создания новых предпринимательских структур	использование различных баз данных, использование современных информационно-коммуникационных технологий	правильность решения тестовых заданий, соответствие представленной в курсовой работе информации материалам из информационных ресурсов.	КР –курсовая работа (темы 8-11), ПЗ – практическое задание (раздел 3: 1-5)
В методикой анализа функциональности организационных и распорядительных документов	умение рассчитывать необходимое количество ресурсов для выполнения плановой программы, анализ и обработка данных , необходимых для создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов)	правильность решения поставленных задач, полнота и содержательность ответа на поставленные вопросы задания	ПЗ –практическое задание (раздел 3: 1-5), КР – курсовая работа (темы 8-11)

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

84-100 баллов (оценка «отлично»);
67-83 баллов (оценка «хорошо»);
50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»);
0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»).

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к экзамену

1. Общая характеристика профессии менеджера

2. Сущность и содержание понятия «менеджмент». Определение понятий «управление» и «менеджмент».
3. Управление как информационный и функциональный процесс. Принципы управления инновациями.
4. Методы управления. Современные подходы инновационного менеджмента.
5. Воздействие субъекта управления на объект управления. Уровни управления.
6. Характеристики эффективного менеджера.
7. Блок- схема информационного управленческого цикла. Информационный характер предмета труда.
8. Информационное обеспечение участников организационных проектов.
9. Управление как функциональный процесс. Схема функционального управленческого цикла.
10. Принципы эффективного управления А. Файоля. Общие принципы управления.
11. Организационно- административные методы управления.
12. Система внутреннего документооборота организации.
13. Основные функции управления инновационной деятельностью.
14. Планирование как функция управления.
15. Организация как функция управления. Делегирование полномочий.
16. Организационные структуры управления инновационного предприятия.
17. Моделирование бизнес-процессов.
18. Формальная организация. Неформальная организация. Сходство и различие формальной и неформальной организации.
19. Общие и структурные характеристики организаций.
20. Совместно взаимодействующий тип деятельности. Совместно индивидуальный тип деятельности. Совместно последовательный тип деятельности.
21. Примеры деятельности при различной степени неопределенности внешней среды.
22. Принципы формирования команды.
23. Организации групповой работы.
24. Мотивация как функция управления.
25. Основные теории мотивации, лидерства и власти.
26. Связующие процессы в управлении.
27. Коммуникационный процесс. Виды коммуникаций в организации.
28. Коммуникационные барьеры. Процесс принятия решений.
29. Процедура разработки и принятия решения.
30. Руководитель в системе управления.
31. Функции современных руководителей.
32. Требования к качествам руководителя и их взаимосвязь с уровнем организационной иерархии.
33. Классификации управленческих ролей.
34. Уровни в управленческой иерархии. Профессиональная компетенция руководителей.
35. Личные качества и способность к самоменеджменту.
36. Ролевые модели управления. Модель Генри Минцберга.
37. Формы власти. Основной постулат власти.
38. Формальная и реальная власть.
39. Харизма . Формы власти. Теории лидерства. Формальное и неформальное лидерство. Стили руководства.
40. Управление конфликтами в организации.
41. Понятие конфликта, его объект и предмет. Типологии конфликтов. Причины конфликтов в организации. Динамика процесса конфликта .
42. Управление конфликтом. Управление стрессами.
43. Причины и мотивы конфликтов: психологические, экономические, политические, ценностные, религиозные.

44. Противоречие интересов. Личностные причины конфликта.
45. Общая схема динамики конфликта. Способы завершения конфликта. Структурные методы разрешения конфликтов.
46. Межличностные стили разрешения конфликтов. Факторы стресса на рабочем месте. Кривая стресса. Последствия стрессовых ситуаций.
47. Управление индивидуальными стрессами.
48. Понятие и функции организационной культуры. Управление организационной культурой.
49. Типологии организационной культуры.
50. Изменение организационной культуры.

Экзаменационное задание состоит из двух теоретических вопросов иодного практического задания.

Критерии оценивания:

- 84-100 баллов (оценка «отлично») выставляется, если изложенный материал фактически верен, наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;
- 67-83 баллов (оценка «хорошо»)выставляется, если показано наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;
- 50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)выставляется, если показано наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов; правильные в целом действия по применению знаний на практике;
- 0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно») выставляется, если ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

Темы курсовых работ

1. История становления и развития малого предпринимательства.
2. Задачи, функции, методы и особенности работы менеджера на малом предприятии.
3. Принципы и методы управления малым предприятием.
4. Особенности менеджмента в малом бизнесе.
5. Сущность и структура малого бизнеса.
6. Проблемы развития малого предпринимательства в России.
7. Роль менеджмента в малом бизнесе.
8. Теории мотивации, лидерства и власти и их роль в управлении малым бизнесом.
9. Влияние внешней среды на организацию малого бизнеса.
10. Системный подход при изучении предприятий малого бизнеса.
11. Виды организационных структур малого предприятия.
12. Особенности менеджмента в организациях малого бизнеса.
13. Роль менеджера в эффективном управлении малым предприятием.
14. Особенности подготовки современного менеджера для малого бизнеса.
15. Стили управления в малом бизнесе.
16. Рабочее время руководителя малого предприятия и проблемы его использования.
17. Требования к личности менеджера малого бизнеса.

18. Пути повышения эффективности и качества управления малым предприятием (на конкретном примере).
19. Функции процесса управления в малом бизнесе.
20. Факторы, определяющие особенности менеджмента в малом бизнесе.
21. Планирование как функция управления малым бизнесом.
22. Организация как функция управления малым бизнесом.
23. Мотивация как функция управления малым бизнесом.
24. Контроль как функция управления малым бизнесом.
25. Современные методы реорганизации бизнес-процессов на малом предприятии.
26. Взаимосвязь функций планирования и контроля в организации малого бизнеса.
27. Стратегическое планирование на микроуровне (стратегии малой фирмы)
28. Методология и логика стратегического планирования на малом предприятии.
29. Менеджмент проектов: особенности бизнес-планирования в малом бизнесе
30. Маркетинговые стратегии в малом бизнесе.
31. Разработка стратегии малой фирмы: конкурентный анализ.
32. Способы разрешения конфликтных ситуаций малого предприятия на основе современных технологий управления персоналом
33. Сравнительный анализ зарубежных и отечественных теорий мотивации и их роль в малом бизнесе.
34. Содержательные теории мотивации (достоинства и недостатки) и их применение на предприятиях малого бизнеса.
35. Процессуальные теории мотивации (достоинства и недостатки) и их применение на предприятиях малого бизнеса.
36. Материальное стимулирование на малом предприятии как один из методов мотивации трудовой деятельности.
37. Формирование эффективной системы мотивации персонала малого предприятия.
38. Модели и методы принятия управленческих решений на предприятии малого бизнеса.
39. Методология принятия программируемых решений в малом бизнесе.
40. Методология принятия непрограммируемых решений в малом бизнесе.
41. Моделирование в процессе принятия решений на малом предприятии.
42. Моделирование бизнес-процессов малого предприятия.
43. Роль мотивации руководителя малого предприятия в эффективности принимаемых решений.
44. Роль коммуникации в организационном процессе малого предприятия.
45. Принципы функционирования системы внутреннего документооборота малого предприятия.
46. Конфигурации коммуникационных связей малого предприятия.
47. Коммуникации как связующее звено управления малым предприятием.
48. Способы разрешения конфликтных ситуаций на предприятиях малого бизнеса.
49. Вербальные и невербальные коммуникации и их роль в управлении малым бизнесом.
50. Информационное обеспечение участников организационных проектов малого предприятия
51. Управление коммуникациями в организации (на примере малого бизнеса).
52. История становления понятия организационной культуры малого предприятия.
53. Функции организационной культуры предприятия малого бизнеса.
54. Модели и методы диагностики организационной культуры и их особенности в малом бизнесе.
55. Организационный потенциал малой фирмы и культура.
56. Управление организационной культурой малого предприятия.
57. Проблемы лидерства и власти в организациях малого бизнеса.
58. Формы власти и стили руководства малым предприятием.
59. Обзор теорий лидерства и их роль в управлении малым бизнесом.
60. Лидерство в менеджменте малого предприятия: стиль, ситуация и эффективность.

61. Личность в системе управления предприятием малого бизнеса.
62. Групповая динамика в контексте социально значимых ценностей малого предприятия.
63. Принципы формирования команды предприятия малого бизнеса.
64. Активность человека в социальном пространстве: стереотипы, институты, значение в развитии малого бизнеса.
65. Развитие неформальных организаций в малом бизнесе и их характеристики.
66. Аудит человеческих ресурсов и диагностика организационной культуры малого предприятия
67. Управление неформальной организацией малого бизнеса.
68. Организации групповой работы предприятия малого бизнеса.

Критерии оценивания:
- оценка «отлично» (84-100 баллов) работа правильно структурирована. Поднятая проблема раскрыта достаточно полно. Материал актуален и изложен в строгой последовательности, логично. Присутствует анализ данных государственной статистики или хозяйствующего субъекта. Присутствуют авторское мнение, авторские выводы и предложения. Соблюдены требования по оформлению;
- оценка «хорошо» (67-83 балла), работа по структуре и содержанию в целом отвечает предъявляемым требованиям. Присутствуют авторское мнение, авторские выводы и предложения. Соблюдены требования по оформлению. Однако, отдельные аспекты поднятой проблемы изучены и изложены недостаточно глубоко и полно. Недостаточно полно проведен экономический анализ;
- оценка «удовлетворительно» (50-66 балла), работа по структуре и содержанию имеет отклонения от предъявляемых требований. Поднятые проблемы рассмотрены поверхностно. Отсутствует авторское мнение, авторские выводы и предложения. Имеются нарушения требований по оформлению;
- оценка «неудовлетворительно» (0-49 баллов), работа по структуре и содержанию не соответствует предъявляемым требованиям. Работа содержит теоретическое описание проблемы. Отсутствует экономический анализ, авторская позиция, авторские выводы и предложения. Работа нелогична по содержанию, в главах представлены разнонаправленные предметы исследования.

Тесты письменные

1. Банк тестов по разделам

Раздел 1. Научные основы профессии «Менеджер»

1. Кто из нижеперечисленных учёных является представителем теории научного менеджмента:
а) Маслоу;
б) Мэйо;
в) Тейлор;
г) МакГрегор.
2. Как называется процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации:
а) планирование;
б) мотивация;
в) контроль;
г) организация.
3. По теории Маслоу, какие из человеческих потребностей находится на самом нижнем уровне пирамиды:
а) социальные;
б) потребности в уважении;
в) потребности в безопасности и защищённости;

г) физиологические потребности.
4. Кто из нижеперечисленных учёных является представителем классической школы менеджмента:
а) Файоль;
б) Тейлор;
в) Фоллет;
г) Мэйо.
5. Термин «менеджмент» принято переводить на русский язык как: а) направление;
б) владение;
в) управление;
г) деятельность.
6. Понятия «планирование» и «прогнозирование» являются:
а) равнозначными;
б) понятие «планирование» шире;
в) понятие «прогнозирование» шире;
г) не связаны друг с другом.
7. Управление в социальных системах – это управление:
а) людьми;
б) животными;
в) техникой;
г) предметами.
8. Какая из систем функционирует внутри себя, не взаимодействуя с внешней средой?
а) открытая;
б) прикрытая;
в) закрытая;
г) замкнутая.
9. Закон специализации управления, закон экономии времени, закон интеграции управления относятся к законам:
а) управления;
б) власти;
в) бизнеса;
г) производства.
10. Принцип цепной связи, отбора, слабого звена относятся к принципам:
а) производства;
б) бизнеса;
в) организации;
г) управления.
11. Недостатком, какой модели управления является узкая специализация персонала?
а) американской;
б) японской;
в) российской;
г) китайской.
12. Какой из законов организации гласит, что любая реальная физическая система стремится сохранить себя как целостное образование?
а) закон синергии;
б) закон развития;
в) закон единства анализа и синтеза;
г) закон самосохранения.

Раздел 2. Организационные основы управления

1. Как называется объединение предпринимателей, которое берет на себя осуществление всей коммерческой деятельности при охранении производственной и юридической самостоятельности входящих в него предприятий?

а) совместное;
б) синдикат;
в) трест;
г) картель.
2. Какой из законов организации заключается в том, что сумма свойств целого превышает арифметическую сумму свойств, имеющихся у каждого из вошедших в состав целого элементов в отдельности?
а) закон синергии;
б) закон развития;
в) закон единства анализа и синтеза;
г) закон самосохранения.
3. Как называется предприятие с долевым участием иностранных инвесторов?
а) трест;
б) картель;
в) совместное;
г) синдикат.
4. Предприниматель – это
а) человек, работающий в организации;
б) лидер в группе;
в) человек, который следит за правильностью выполнения обязанностей своими подчиненными;
г) организатор чего-то нового (идеи, товара и т.п.).
5. Тип менеджмента, который направлен на снижение вероятности принятия решений, способных привести к нанесению недопустимого ущерба финансовой, технологической, технической, кадровой, внешней и внутренней структурам объектов, попадающих в сферу влияния принимаемых решений:
а) ситуационный;
б) социально-этический;
в) традиционный;
г) системный.
6. Совокупность стадий, которые проходит организация в период своей жизни – это:
а) этапы жизни;
б) стадии жизни;
в) жизненный цикл;
г) временные рамки.
7. Процесс деления организации на части с определением задач, прав и обязанностей:
а) бюрократия;
б) структура организации;
в) департаментализация;
г) централизация.
8. Согласно какому подходу, управление осуществляется в зависимости от конкретного набор обстоятельств, которые силь¬но влияют на организацию в определенное время:
а) системный подход;
б) ситуационный подход;
в) процессный подход;
г) подход с позиций выделения различных школ в управлении.
9. Автор одной из теории организации - бюрократической теории организации:
а) Ф.В. Тейлор;
б) Т. Парсонс;
в) М. Вебер;
г) Р. Мертон.
10. Связующими процессами в менеджменте являются:

а) процессы прогнозирования и планирования;
б) процессы контроля и мотивации;
в) процессы принятия решений и коммуникации;
г) процессы организации и координации.
11. Представителями школы научного менеджмента являются:
а) Ф.У. Тейлор, Ф. и Л. Гилбреты, Г. Гантт;
б) М. П. Фоллетт, Э. Мэйо;
в) К. Арджирис, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг;
г) Д. Марч, Г. Саймон.
12. Закон менеджмента, согласно которому, с одной стороны, осуществляется объединение специализированных управленческих действий на различных этапах управления в единый управленческий процесс, а с другой - подразделений, производств в единый производственный организм – предприятие:
а) закон интеграции управления;
б) закон специализации управления;
в) закон демократизации управления;
г) закон экономии времени.
13. Согласно какой теории, функционирование организации рассматривается как объективный, самосовершающийся процесс, в котором субъективное начало хотя и присутствует, но не преобладает:
а) теория естественной организации;
б) бюрократическая теории организации;
в) теория организации А. Файоля;
г) теория искусственной организации.
14. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители и конкуренты относят к факторам:
а) внешней среды прямого воздействия;
б) внешней среды косвенного воздействия;
в) внутренней среды прямого воздействия;
г) внутренней среды косвенного воздействия.
15. Закон организации, отражающий необходимость согласования целей организации: они должны быть направлены на поддержание основной цели более общего характера:
а) закон композиции;
б) закон самосохранения;
в) закон анализа и синтеза;
г) закон развития.
16. Факторами внутренней среды организации являются:
а) цели, структура организации, задачи, технология и люди;
б) политические и социокультурные факторы;
в) государственные органы;
г) поставщики, потребители, конкуренты, трудовые ресурсы.
17. Согласно какому принципу организационные формы никогда не сохраняются в простом и чистом виде:
а) принцип цепной связи;
б) принцип ингрессии;
в) принцип подбора (отбора);
г) принцип подвижного равновесия.
18. Согласно какому типу организации проектирование организации характеризуется использованием формальных правил и процедур, централизованным принятием решений, узко определенной ответственностью в работе и жесткой иерархией власти в организации: а) органический;
б) механистический;

в) традиционный;
г) дивизиональный.
19. Метод проектирования структур организации, согласно которому разрабатываются математические, графические, машинные и др. отображения полномочий и ответственности: а) метод аналогий;
б) метод экспертно-аналитический;
в) метод структуризации целей;
г) метод организационного моделирования.
20. Как называется функция биологических, социальных технических организационных систем, которые обеспечивают сохранение их структуры, поддерживает определенный режим деятельности: а) менеджмент;
б) мотивация;
в) организация;
г) управление.
21. Создателем, какой теории был М. Вебер:
а) бюрократической теории организации;
б) теория научного управления;
в) теория естественной организации;
г) теория административной организации.
22. Как называется принцип организации, который заключается в том, что организационная целостность любой системы определяется устойчивостью ее относительно слабого места:
а) цепной связи;
б) ингрессии;
в) подвижного равновесия;
г) слабого звена.
23. Как называется четко отлаженная форма разделения труда с иерархией власти цепям команд в организации с зафиксированными нормами поведения и проффесиональным подбором кадров:
а) бюрократия;
б) департаментализация;
в) интеграция;
г) децентрализация.
24. Автор теории научного управления:
а) Маккрегор;
б) Тейлор;
в) Маслоу;
г) Корнеги.

Раздел 3. Профессиональные и личностные качества менеджера

1. К какому типу относятся организации, в которых группы людей возникают спонтанно, и где люди вступают во взаимодействие друг с другом достаточно регулярно:
а) формальная
б) неформальная
в) коммерческая
г) некоммерческая
2. Какой этап целевого управления является первым:
а) выработка ясной и сжатой формулировки цели;
б) разработка реальных планов их достижения;
в) систематический контроль и измерение качества работы и результатов;
г) принятие корректирующих мер для достижения планируемых результатов.
3. Какой подход рассматривает управление как последовательность выполняемых операций: а) подход с позиций выделения различных школ в управлении;

б) процессный подход;
в) системный подход;
г) ситуационный подход.
4. Функция управления, направленная на постановку цели и определение мероприятий по ее достижению, это:
а) планирование;
б) организация;
в) мотивация;
г) контроль.
5. Кто является автором знаменитых 14 принципов управления:
а) М. Вебер;
б) А. Файоль;
в) Ф.В. Тейлор;
г) Т. Парсонс.
6. Выберете вариант, в котором в верной последовательности перечислены этапы жизненного цикла организации:
а) создание, рост, зрелость, спад, уход с рынка;
б) создание, зрелость, рост, спад, уход с рынка;
в) создание, рост, зрелость, уход с рынка, спад;
г) создание, рост, спад, зрелость, уход с рынка.
7. Какой закон заключается в том, что сумма свойств (потенциала) организованного целого превышает «арифметическую» сумму свойств (потенциалов), имеющихся у каждого из вошедших в состав целого элементов в отдельности:
а) закон синергии;
б) закон самосохранения;
в) закон единства анализа и синтеза;
г) закон информированности – упорядоченности;
8. В основе какой организации участие работников всех уровней в управлении предполагает: участие в принятии решений; участие в установлении целей; участие в решении проблем:
а) партисипативная организация;
б) многомерная организация;
в) эдхократическая организация;
г) предпринимательская организация.
9. Какой метод проектирования структур состоит из разработки дерева целей, экспертного анализа и составление карт прав и ответственности:
а) метод аналогий;
б) метод экспертно-аналитический;
в) метод структуризации целей;
г) метод организационного моделирования.
10. Цель организации, которая предполагает получение расчетной величины прибыли от реализации продукции или услуг:
а) экономическая цель
б) производственно-коммерческая цель
в) социальная цель
г) научно-техническая цель
11. Кто был основателем административной школы управления:
а) Файоль;
б) Тейлор;
в) Фоллетт;
г) Мэйо.
12. Кто ввел в научный оборот слово «предприниматель»:

а) Р. Кантиллон;
б) О. Полонис;
в) К. Ареджирис;
г) Д. МакГрегор.
13. Что в переводе с английского обозначает сочетание слов «tormanagement»:
а) низшее звено руководства;
б) высшее звено руководства;
в) руководители;
г) среднее звено руководства.
14. Какие типы менеджмента существуют по времени наступления последствий для объекта управления и среды: а) ситуационный, системный, стабилизационный, текущий;
б) стратегический, оперативный, текущий, перспективный;
в) системный, оперативный, текущий, стабилизационный;
г) перспективный, текущий, стратегический, системный.
15. Каково определение понятия «вознаграждение»:
а) это осознанное отсутствие чего-либо, вызывающее побуждение к действию;
б) то, что человек считает для себя наиболее ценным;
в) это одно из средств мотивации;
г) помощь со стороны руководства.
16. Какой контроль реализуется в форме определения политики, процедур и правил:
а) заключительный;
б) текущий;
в) периодический;
г) предварительный.
17. Какие методы управления персоналом строится на осуществлении управленческих воздействий и базируются на власти, дисциплине и взысканиях:
а) экономические;
б) административные;
в) экономические;
г) психологические.
18. Характерной чертой матричной структуры является:
а) высокая степень централизации;
б) гибкость и адаптивность;
в) усиление управленческой вертикали;
г) низкая степень свободы и самостоятельности сотрудников.
19. Каково определение понятия «экономический эффект»:
а) это результат труда человека в процессе производства материальных благ;
б) число выполняемых работ, в результате которых получена экономия;
в) результат работы предприятия по какому - то показателю;
г) экономическая эффективность управленческого персонала за счет роста производительности труда.
20. Руководителем среднего звена является:
а) бригадир
б) мастер
в) начальник отдела снабжения
г) директор
21. Основной характеристикой организации как открытой системы является:
а) стремление к максимальной прибыли;
б) способность адаптировать методы ведения бизнеса к изменяющимся условиям внешнего окружения;
в) правильный подбор персонала;
г) готовность пересмотреть свою миссию.

22. Какая теория рассматривает организацию как инструмент решения задач, где человек абстрактен: а) бюрократическая теория М. Вебера;
б) теория организации А. Файоля;
в) теория научного управления Ф.В. Тейлора;
г) теория естественной организации.
23. Выберите верное утверждение относительно законов и принципов организации:
а) законы соблюдаются в любой организации, а принципы – нет;
б) принципы соблюдаются в любой организации, а законы – нет;
в) и законы, и принципы соблюдаются во всех организациях;
г) и законы, и принципы могут не соблюдаться в организации.
24. Органический подход к проектированию организации характеризуется:
а) высокой формализацией правил и процедур;
б) гибкой структурой власти;
в) узкой степенью ответственности;
г) высокой степенью централизации.
25. Проектирование организационной структуры силами специалистов с привлечением руководителей – это:
а) метод аналогий;
б) экспертно-аналитический метод;
в) метод структуризации целей;
г) метод организационного моделирования.
26. К структурным методам разрешения конфликта относится:
а) метод принуждения;
б) метод решения проблемы;
в) метод разъяснения требований к работе;
г) метод уклонения.
27. Высшим органом общества с ограниченной ответственностью является:
а) директор (генеральный директор);
б) объединение акционеров;
в) общее собрание учредителей;
г) топ менеджер.
28. Выберете классификацию организационных культур по отношению к другим культурам:
а) динамические, статические;
б) индивидуалистические, коллективистские;
в) конформистские, конфронтационные;
г) экстравертные, интравертные.
29. К первичным потребностям человека не относится: а) потребность в уважении;
б) потребность в отдыхе;
в) потребность в жилище;
г) потребность в еде.
30. Выполнение работы по принуждению или через экономические стимулы это:
а) мотивация по статусу;
б) внешняя мотивация;
в) мотивация по результату;
г) внутренняя мотивация.
31. Потребности человека располагаются в виде строгой иерархической структуры согласно:
а) теории ожиданий Врума;
б) теории потребностей Маслоу;
в) теории приобретенных потребностей МакКлелланда;
г) теории справедливости Адамса.

32. Какая из ниже перечисленных функций менеджмента является связующей:
а) контроль;
б) планирование;
в) мотивация;
г) принятие управленческих решений.
33. Для какой школы управления характерно применение приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности и производительности:
а) для школы научного управления;
б) для классической школы;
в) для школы поведенческих наук;
г) для школы человеческих отношений.
34. Какой закон организации утверждает, что в организованном целом не может быть больше порядка, чем информации:
а) закон развития;
б) закон композиции;
в) закон пропорциональности;
г) закон информированности-упорядоченности.
35. Этот метод управления является мощным рычагом достижения поставленных целей в случаях, когда нужно подчинить коллектив и направить его на решение конкретных задач управления:
а) административный методы;
б) экономический методы;
в) психологический методы;
г) социологический методы.
36. Выберите из ниже перечисленных вариант реорганизации организации при котором происходит возникновение нового общества посредством передачи ему всех прав и обязанностей реорганизуемых обществ, действие которых прекращаются:
а) присоединение;
б) разделение;
в) преобразование;
г) слияние.
37. Цель организации, которая предполагает достижение заданной степени удовлетворения потребностей работников:
а) экономическая цель;
б) производственно-коммерческая цель;
в) социальная цель;
г) научно-техническая цель.
38. Какой тип менеджмента применяется при решении крупных проблем, когда установить дату следующего решения по этой проблеме невозможно:
а) менеджмент циклических решений;
б) менеджмент непрерывной цепи частых решений;
в) менеджмент текущих решений;
г) менеджмент одноразовых решений.
39. Какой подход рассматривает управление как последовательность воздействий на объект:
а) ситуационный
б) процессный
в) системный
г) с позиции школ.
40. Какой тип менеджмента основан на утверждении: «все объекты управления одинаково реагируют на одинаковые воздействия»:

а) традиционный;
б) ситуационный;
в) социально-этический;
г) морально-этический.
41. Кто из нижеперечисленных учёных является представителем школы человеческих отношений:
а) Мэйо;
б) Вебер;
в) Питерс;
г) Тейлор.
42. Какой вид разделения труда подразумевает разделение по специализации: а) горизонтальное;
б) вертикальное;
в) диагональное;
г) ступенчатое.
43. Какой метод управления базируется на власти, дисциплине, взысканиях: а) экономический;
б) психологический;
в) административный;
г) социальный.
44. Передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение, происходит при: а) легировании
б) централизации
в) децентрализации
г) делегировании

Инструкция по выполнению:выберете один правильный ответ.
Критерии оценивания:
17-20 баллов выставляется студенту, если студент ответил правильно на 100-85% заданий теста;
13-16 баллов, если студент ответил на 84-69 % заданий;
10-12 баллов, если студент ответил на 68-50% заданий;
0-9 баллов, если студент ответил менее, чем на 50 % заданий

Вопросы для собеседования

1. Понятие менеджмента. Роль менеджера в малом бизнесе.
2. Методология менеджмента.
3. Функции управления.
4. Основные законы и принципы управления.
5. Различные подходы к управлению организацией (процессуальный, системный, ситуационный).
6. Понятие организации. Типы организационных структур.
7. Внешняя и внутренняя среда организации.
8. Миссия и цели организации.
9. Понятие стратегического управления.
10. Управление как информационный процесс. Предмет труда, средства труда и результат труда руководителя.
11. Общие и специфические функции управления. Их краткая характеристика.
12. Четырехзвенник управления. Характеристика каждого звена.
13. Принцип временной сменяемости руководителей.
14. Принцип «Двоецелия решений».
15. Формы стратегического управления.

16. Стадии выполнения стратегии.
17. Организационные изменения: методы преодоления сопротивления.
18. Эталонные и базовые стратегии развития фирмы.
19. Понятие управленческого решения. Принципы принятия решения.
20. Логическая схема выработки управленческих решений.
21. Стадии процесса принятия управленческих решений.
22. Понятие контроля. Формы контроля. Виды контроля.
23. Понятие и показатели эффективности управления.
24. Управление конфликтами.
25. Причины конфликтов и их назначение.
26. Сущность и классификация конфликтов. Стадии развития конфликта.
27. Значение информации для эффективной деятельности организации.
28. Коммуникации в менеджменте.
29. Модель коммуникационного процесса.
30. Формы делового общения. Законы и приёмы делового общения.
31. Правила ведения переговоров.
32. Природа и причины стрессов. Методы снятия стрессов.
33. Проблемы деловой этики и социальной ответственности организаций.
34. Уровни управления. Требования к профессиональным и личным качествам руководителя.
35. Характеристики методов управления.
36. Системный и ситуационный подходы в управлении.
37. Стили управления. Их преимущества, недостатки и область применения.
38. Понятие стресса в управлении. Особенности управления стрессами в организации.

Студент может ответить на 2 вопроса. Максимальная оценка правильного ответа на каждый вопрос 10 баллов.
Критерии оценивания одного ответа на вопрос собеседования:
- 10-6 баллов - даны аргументированные ответы на поставленные вопросы;
- 5-3 баллов –даны краткие недостаточно аргументированные ответы на поставленные вопросы;
- 2-1 балла –на вопрос дан частичный ответ, который недостаточно аргументирован.
- 0 баллов – ответ на вопрос не аргументирован, отсутствует логика рассуждений.

Темы рефератов

1. Методы принятия управленческих решений.
2. Модели принятия управленческих решений.
3. Прогнозирование, его цель и задачи.
4. Планирование как функция управления. Этапы и принципы осуществления функции планирования.
5. Экстраполяционное и нормативное направления постановки целей.
6. Аспекты взаимодействия человека с организацией.
7. Понятие организационной культуры, её структура и содержание.
8. Модели организационной культуры.
9. Управление организационной культурой.
10. Формирование и поддержание организационной культуры.
11. Определение мотивации. Три аспекта мотивации.
12. Процессуальные теории мотивации.
13. Содержательные теории мотивации.
14. Стадии процесса мотивации. Характеристика стадий процесса мотивации.
15. Понятие контроля. Формы контроля. Виды контроля.
16. Понятие и показатели эффективности управления.
17. Управление конфликтами в малом бизнесе.

18. Причины конфликтов и их назначение.
19. Сущность и классификация конфликтов. Стадии развития конфликта.
20. Значение информации для эффективной деятельности организации.
21. Коммуникации в менеджменте.
22. Модель коммуникационного процесса.
23. Формы делового общения. Законы и приёмы делового общения.
24. Правила ведения переговоров.
25. Природа и причины стрессов. Методы снятия стрессов.
26. Проблемы деловой этики и социальной ответственности организаций.
27. Уровни управления. Требования к профессиональным и личным качествам руководителя.
28. Характеристики методов управления.
29. Системный и ситуационный подходы в управлении.
30. Стили управления. Их преимущества, недостатки и область применения.
31. Зарубежные менеджеры – истории успеха.
32. Классификация индивидуальных признаков, имеющих значение при выборе карьеры.
33. Классификация руководителей по уровню и месту, занимаемому в системе управления.
34. Команда менеджера.
35. Культура управленческого труда.

Студент может написать не более одного реферата.
Критерии оценивания одного реферата:
20-17 баллов выставляется обучающемуся, если он перечисляет все существенные характеристики обозначенного в реферате предмета и возможные варианты дальнейшего развития решения проблемы, если это возможно;
16-13 баллов, если студент раскрыл только часть основных положений вопроса, продемонстрировал неточность в представлениях о предмете вопроса;
12-5 баллов, если студент обозначил общую траекторию ответа, но не смог конкретизировать основные компоненты;
0-4 баллов, если студент не продемонстрировал знаний основных понятий, представлений об изучаемом вопросе.

Практические задания

Раздел 1

Задание 1. Предположим, Вас назначили менеджером рабочей группы, которой характерна слабая сплоченность. Как вы поступите в подобной ситуации? По каким параметрам Вы можете определить неформального лидера группы?

Задание 2. Проанализируйте и назовите параметры, предъявляемые к современному менеджеру. Оговорите качества, которыми должны быть у менеджера.

Задание 3. Сформулируйте проблему и осуществите ее декомпозицию, позволяющую определить состав ситуационных факторов, вызвавших ее появление.

Задание 4. Проанализируйте взаимодействие и обоснуйте его конфликтность в такой ситуации. Предприниматель спрашивает налогового инспектора: «Основываясь на чем, вы наложили штраф?». Инспектор: «Разъясним ситуацию». И, применяя документы, объясняет причину штрафа.

Задание 5. Проанализируйте взаимодействие в такой ситуации. Менеджер спрашивает у своего ассистента: «Как вы думаете, что следует сделать, чтобы свести к минимуму опоздания на работу работников предприятия?». Ассистент: «У меня есть определенные мысли по данному поводу».

Задание 6. Проанализируйте взаимодействие в такой ситуации. Менеджер обращается к своему ассистенту с упреком: «Вы не добились своевременности осуществления поставленной руководителем задачи». Ассистент: «Это связано с семейными обстоятельствами».

Задание 7. Вы работаете мастером. В процессе работы ваш помощник повредил дорогостоящее оборудование. Вам следует высказать слова критики в адрес вашего помощника при личном контакте с ним. Каким образом вы накажете своего подчиненного? Сотрудник нарушил условия техники безопасности, кто-то мог пострадать из-за данной безответственности. Как вы поступите, что скажете ему?

Задание 8. Ежедневный спрос на ящики с напитком в продуктовом магазине может быть пять, шесть или семь ящиков. Покажем дерево решений, которое иллюстрирует альтернативы запасов пяти, шести или семи ящиков.

Задание 9. Проанализируйте предлагаемую управленческую ситуацию и дайте обоснованные ответы на предложенные вопросы.

На предприятии, не отличавшемся высокой эффективностью производства, одним из слабых звеньев управления была невысокая исполнительская дисциплина. Руководство предприятия приняло решение о реорганизации системы управления и введении более эффективной системы контроля исполнения.

Какая система контроля исполнения может быть наиболее эффективной? Какова технология контроля исполнения, которую стоило бы внедрить на предприятии?

Задание 10. Предположим, Вы руководитель отдела маркетинга. Вам необходимо выяснить, кто из соображения расходов более выгоден предприятию – коммивояжер или торговый представитель.

Для коммивояжеров предусмотрен оклад 18000 руб. в месяц и 2% комиссионного сбора; для торгового представителя – гарантийный оклад 6000 руб. и 5% комиссионных. Они работают в одной географической области, ожидаемый месячный оборот составит 3200000 руб. Установите, кто предпочтительнее для фирмы. Определите, при каком обороте в месяц издержки на коммивояжера и торгового представителя одинаковы

Раздел 2

Задание 1.

В связи с расширением дилерской сети фирма провела обучение персонала в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста в области маркетинга – 2 тыс. ден. ед. Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 5 лет. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда лучших и средних работников в отделе маркетинга составила 3 тыс. ден. ед. Определить, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников? Рассчитать эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда.

Задание 2.

Целесообразно ли приобретение новой технологической линии по цене 18000 у.е., если, по прогнозам, сразу же после пуска линии ежегодные поступления после вычета налогов составят 5800 у.е. Работа линии рассчитана на 5 лет. Ликвидационная стоимость равна затратам на её демонтаж. Необходимая норма прибыли составляет 12%.

Задание 3.

Есть предложение увеличить объем производства на 15 %, без изменения структуры производства т. е. придерживается стратегии ограниченного роста. В данном случае для планирования персонала необходимо воспользоваться методом скорректированной экстраполяции, так как наряду с увеличением производства продукции прогнозируется изменение еще двух факторов, влияющих на численность персонала: производительность труда и эффективность использования рабочего времени.

Задание 4.

Примите решение об изменении численности основных и вспомогательных рабочих цеха, работающего в две смены, если фонд времени одного рабочего в год 1800ч. , коэффициент выполнения норм для основных рабочих – 1,12, для вспомогательных рабочих – 1. В цехе выпускаются изделия: А – 4000шт. в год и Б – 2800шт. в год Трудоемкость изготовления одного изделия соответственно 30 и 40 чел.-ч. Изменение (возрастание) остатков

незавершенного производства составляет 650 тыс.руб, удельная трудоемкость 1тыс. руб. незавершенной продукции – 3 чел.-ч. К вспомогательным рабочим относятся: слесари-наладчики, обслуживающие 100 рабочих мест и электрики, обслуживающие 80 рабочих мест. Нормы обслуживания оборудования для слесарей – 5, для наладчиков – 8.

Задание 5.

Производительность может быть измерена различными путями, такими, как затраты труда, капитала, энергии, используемых материалов и т. д. В этой задаче производитель запеченных яблок, продаваемых в супермаркете, способен на имеющемся оборудовании производить 24 порции из одной меры яблок. Его текущие закупки составляют 100 мер яблок в день, и каждая мера требует трех часов на процесс переработки. Предприниматель полагает, что может купить у оптового торговца яблоки лучшего качества по той же цене. В этом случае производитель может увеличить выход до 26 порций из одной меры яблок. Его затраты труда будут возрастать на восемь часов в день.

Как отразится на производительности (количестве порций на час труда) решение предпринять закупки у оптового торговца?

Задание 6.

Группа медиков собирается открыть частную медицинскую фирму. Если рынок будет благоприятным, они будут иметь прибыль $100000. Если рынок неблагоприятный, они понесут потери $40000. Они также могут осуществить маркетинговое исследование, которое стоит $5000. Результаты исследования могут быть благоприятными или неблагоприятными.

Требуется построить дерево решений и отразить на нем свою денежную отдачу.

Задание 7.

Женщина-предприниматель собирается открывать ресторан недалеко от университетского городка. По одному плану проект включает бар с продажей пива, другой план не включает бар. В том и другом случае ее шансы на успех будут 6 (и на провал 4). Ежегодный доход, включая бар, равен 325000 д.ед. Без бара доход составит только 250000 д. ед. Провал при наличии бара был бы оценен 70000 д. ед., а без бара – 20000 д. ед. Выберите вариант для предпринимателя, используя показатель денежной отдачи как критерий решения. Должен ли бизнес-план включать бар.

Задание 8.

Предприятие является малым поставщиком химикатов и оборудования, используемых в фотографии. Один товар, поставляемый им, – это ВС-6. Менеджер обычно имеет запас 11, 12 или 13 ящиков ВС-6 на каждую неделю. За каждый проданный ящик полученная прибыль равна 35 т.р. Так как ВС-6 является реактивом с коротким сроком годности, то в случае непродажи его к концу недели менеджер должен его уничтожить. Он теряет 56 т.р. в каждом случае, когда что-то не продал в конце недели. Вероятность продажи 11 ящиков – .45, 12 ящиков – .35, и вероятность продажи 13 ящиков – .2.

а) Что вы рекомендуете менеджеру делать?

б) Если возможно добавить в ВС-6 ингредиенты, его стабилизирующие, как изменятся ваши рекомендации относительно запаса ВС-6?

Задание 9.

В результате разработки управленческих решений (УР) руководителю организации предложены следующие варианты управленческого решения по трем основным критериям, оцененных в баллах, которые приведены в нижеследующей таблице:

Варианты УР	Критерий №1	Критерий №2	Критерий №3
Альтернатива №1	10	50	100
Альтернатива №2	3	60	100
Альтернатива №3	5	80	90
Альтернатива №4	10	75	95

Какую из альтернатив должен принять руководитель?

Задание 10.

Главный инженер предприятия решает, строить или не строить новую производственную линию, использующую высокую технологию. Если новое оборудование заработает, компания будет получать прибыль 200000т.р. Если не заработает, то компания получит убыток 150000т.р. Главный инженер считает, что шансы на неуспех нового процесса – 60 %.

Другое решение – проводить дополнительное исследование и тогда решать, пускать или не пускать новую линию. Такое исследование требует затрат 10000т.р. Главный инженер считает, что шанс 50 : 50, что исследование даст благоприятный результат. Если оно успешно, то вероятность того, что оборудование будет работать, – 90 %. Если нет, то только 20 % составляют шанс, что оборудование будет работать. Перед лицом главного инженера – дилемма. Должен ли он проводить исследование и затем принимать решение? Помогите ему проанализировать эту проблему теории решений.

Задание 11.

Предприниматель собирается открыть велосипедный магазин. Он может открыть маленький магазин, большой магазин или ничего не открывать. Возможна пятилетняя аренда здания под магазин, и предприниматель хочет сделать корректное решение. Он также собирается пригласить своего профессора по курсу маркетинга для маркетингового исследования, которое покажет состояние рынка для его сервиса. Из исследования видно, будут ли результаты сервиса благоприятными или неблагоприятными. Постройте дерево решений для предпринимателя.

Задание 12.

У инвестора имеется два варианта вложения денежных средств в новую высокодоходную в перспективе отрасль для организации производства с различной суммой вложения. Специалисты подсчитали, что на стадии становления производства возможны риски финансовых потерь.

Используя данные нижеследующей таблицы, определите какой вариант вложения средств следует принять инвестору.

Показатели	Варианты вложения капитала	
	№1	№2
Сумма собственных средств, млн. руб.	15	49
Максимально возможная сумма убытка, млн. руб.	9,5	21,0

Раздел 3

Задание 1. Фирма, специализирующаяся на производстве компьютеров, свела к минимуму привилегии для всех руководителей отделов. Всем предлагается пользоваться общей автостоянкой и столовой. У руководителей нет собственных кабинетов, в офисах установлены одинаковые перегородки для каждого сотрудника независимо от его должности. Назовите плюсы и минусы такой политики.

Задание 2. Проанализируйте структуру затрат рабочего времени руководителя. Определите свойственные и несвойственные операции для различных категорий управленческих работников. Какие резервы сокращения времени на несвойственные операции управленческих работников Вы можете назвать?

Задание 3.К наиболее распространенным методам мотивации персонала относят: монетарный (денежный) метод; целевой метод (управление по целям); обогащение труда; партисипативное управление (привлечение работников к управлению). От каких факторов, по вашему мнению, зависит какой метод преимущественно использовать в конкретной ситуации? Обоснуйте ваш ответ.

Задание 4.Фирма собирается ввести новую производственную линию. При ее вводе необходимо решить, делать капитальную реконструкцию или текущую реконструкцию существующего завода. Рынок для товара, производимого на новой линии, может быть благоприятным и неблагоприятным. У фирмы существует еще решение ничего не делать.

Построить дерево решений, в котором отражены все варианты и состояния, которые имеют свои правильные и логичные места, отражены все возможные альтернативы и состояния.

Задание 5.Сотрудник постоянно уклоняется от ответственности, переспрашивает, как следует выполнять текущую работу, но в результате все делает весьма старательно. Сотрудник работает в компании более полугода. Чем может быть вызвана эта ситуация? Каковы Ваши действия?

Студенту следует выполнить 1 практическое задание. Максимальная оценка правильного выполнения задания 20 баллов.

Критерии оценивания:

- 20-11 баллов - задача решена верно, результаты интерпретированы, даны аргументированные ответы на поставленные вопросы;
- 10-6 баллов – задача решена верно, результаты интерпретированы, даны краткие недостаточно аргументированные ответы на поставленные вопросы;
- 5-1 баллов - ситуация разобрана частично, ответы на поставленные вопросы недостаточно аргументированы.
- 0 баллов - ситуация не разобрана или разобрана частично, даны неаргументированные ответы на поставленные вопросы, отсутствует логика рассуждений.

Темы докладов с презентациями

1. Горизонтальное и вертикальное разделение труда.
2. Задачи менеджмента.
3. Зарубежные менеджеры – истории успеха.
4. Классификация индивидуальных признаков, имеющих значение при выборе карьеры.
5. Классификация руководителей по уровню и месту, занимаемому в системе управления.
6. Команда менеджера.
7. Культура управленческого труда.
8. Менеджер и предприниматель.
9. Менеджмент как процесс, как орган или аппарат управления, как искусство управления, как наука.
10. Определение и основная цель персонального менеджмента.
11. Отечественные менеджеры – истории успеха.
12. Планирование и контроль целей
13. Планирование карьеры.
14. Понятие карьеры.
15. Понятие организации. Формальная и неформальная организация.
16. Профессиональные качества, знания и навыки, организаторские способности менеджера.
17. Профессия менеджера в современном понимании.
18. Проявление качеств менеджера.
19. Система персонального менеджмента.
20. Стадии профессиональной карьеры. Цели и причины карьеры.
21. Стадии развития работника в процессе профессиональной деятельности.
22. Становление профессии "менеджер"
23. Сущность менеджмента
24. Сущность персонального менеджмента
25. Сущность управленческой деятельности.
26. Технология карьеры
27. Технология принятия решения; процесс принятия решений.
28. Типы личности
29. Требования к менеджеру, авторитет менеджера.
30. Уровни управления.
31. Объект и субъект управленческой деятельности.
32. Формирование воли и интеллекта менеджера

33. Формирование этических норм поведения менеджера;
34. Формулирование целей персонального менеджмента
35. Функции и техника персонального менеджмента: постановка цели, планирование, принятие решений, реализация и организация, контроль, информация и коммуникации.
36. Функции менеджмента.
37. Функциональные роли в процессе управления организацией.
38. Цели и причины карьеры.

Студенту можно выполнить не более 2 докладов с презентацией. Максимальная оценка за выполнение каждого доклада 10 баллов.

Критерии оценивания одного доклада с презентацией:

- 10-6 баллов выставляется, если изложенный материал фактически верен, наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, возможность практической адаптации полученных знаний, грамотное и логически стройное изложение материала в презентации, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;
- 5-3 балла, если показано наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, возможность практической адаптации полученных знаний, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности в презентации, обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;
- 2-1 балла, если показано наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов в презентации с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов;
- 0 баллов, если содержание доклада не связано с рассматриваемым вопросом, наличие грубых ошибок и непонимание сущности излагаемого материала, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена, защиты курсовой работы.

Экзамен проводится по расписанию промежуточной аттестации в письменном виде. Количество вопросов в экзаменационном задании – 3: два теоретических вопроса и одно практическое задание. Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

Защита курсовой работы проводится за счет времени, отведенного на освоение дисциплины

Приложение 2

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий студенты знакомятся с конкретными путями и методикой планирования и экономического обоснования создания новых предпринимательских структур, повышением эффективности производства и технико-экономического обоснования оптимальных вариантов хозяйственного руководства на предприятии. Усваивают цели, задачи, объекты, средства, методы использования экономических законов хозяйствования для расширения внешних связей при реализации проектов, направленных на развитие организации, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки принятия экономических решений для разных типов хозяйствующих субъектов, даются рекомендации для самостоятельной работы.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент может:

– изучить рекомендованную учебную литературу;

– изучить конспекты лекций.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить реферат по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.

Методические рекомендации по написанию курсовой работы, требования к оформлению

План (содержание) курсовой работы, разрабатывается студентом самостоятельно и согласовывается с руководителем. Как правило, план должен содержать: введение, 3 главы, выводы и предложения, список использованной литературы. Примерная структура плана (содержания) реферата приведена в приложении

Во введении раскрывается актуальность избранной темы работы, основная цель работы, задачи, которые необходимо решить для достижения поставленной цели, методы и приемы, используемые при написании работы. Объем введения, как правило, не превышает 2 – х страниц машинописного текста.

В первой главе работы излагаются теоретико – методические аспекты исследуемой проблемы (темы), дается понятие, содержание исследуемой экономической категории, приводятся различные точки зрения ученых – экономистов по поводу рассматриваемой проблемы (темы). При этом должны быть использованы как учебная литература, так и специальная экономическая литература, монографии, книги, статьи ученых – экономистов

по тематике работы. Как правило, объем первой главы не превышает 5-7 страниц машинописного текста.

Во второй главе работы рассматриваются организационно-экономические условия деятельности конкретной организации (отрасли); анализируются современное состояние и тенденции развития организации, отрасли, производства; излагается экономическая характеристика изучаемой проблемы (явления, процесса), а также факторы, влияющие на развитие тех или иных процессов. При этом используются статистические данные, данные годовых отчетов и других источников статистической информации за последние три года, которые приводятся в виде таблиц, графиков, диаграмм в тексте главы, или в приложениях. Показатели таблиц и другие количественные и стоимостные показатели, приводимые в работе, должны пояснятся ссылками на источники, т.е. указывается откуда взяты эти показатели. Например, данные годового отчета; данные первичного бухгалтерского учета; статистические данные и т.п. работы рассматриваются основные направления, пути, методы, факторы повышения эффективности исследуемой проблемы; обосновываются предложения, направленные на выявление факторов и резервов обеспечения конкурентоспособности продукции и предприятия; повышения качества продукции, снижения себестоимости, повышения производительности труда, роста рентабельности и прибыли в исследуемом предприятии; при необходимости осуществляются прогнозные расчеты с использованием математического моделирования и корреляционно-регрессионного анализа. Объем главы, как правило, не превышает 15 страниц машинописного текста.

В выводах и предложениях работы излагаются выводы и предложения, вытекающие из содержания каждой главы и каждого раздела.

Список использованной литературы оформляется в алфавитном порядке.

Работа представляется в машинописном виде на стандартной бумаге формата А-4, шрифт 14, полуторный интервал, со следующими полями: верхнее и нижнее – 2,0 см; левое – 3,0 см, правое – 1,0см. Нумерация страниц вверху по центру, титульный лист считается первой страницей и номер не ставится. Каждая глава начинается с новой страницы. Общий объем работы не более 35 страниц машинописного текста.

Содержание работы излагается четким, экономически грамотным языком. Если в работе приводится дословный текст из литературного источника, то он обязательно берется в кавычки и указывается номер данного высказывания из списка использованной литературы. Например, «С экономической точки зрения инвестиции рассматриваются как расходы на создание (приобретение), расширение, реконструкцию и техническое перевооружение основного капитала, а также на вызванные этим изменения размеров и состава оборотного капитала» [35]. В списке использованной литературы: 35. Экономика сельского хозяйства, с. 215. Если текст приводится в близкой редакции, то делается ссылка на источник без указания страниц. Литература, на которую делается ссылка в тексте работы обязательно должна быть приведена в списке использованной литературы.

Оформление таблиц осуществляется в соответствии с требованиями, нумерация сквозная по всему тексту, не допускается разрыва таблицы, когда номер и название таблицы на одной странице, а сама таблица на следующей. Содержащиеся в таблице данные подтверждаются ссылкой на источник, откуда взяты эти данные. Графики, схемы, диаграммы имеют отдельную нумерацию.

Работа, после выполнения, сдается на проверку руководителю. После проверки, работа с соответствующей записью: к защите или на доработку.

Решение о допуске к защите работы принимает руководитель, проверяющий работу, о чем на титульном листе делается соответствующая запись. Защита проводится в устной форме, по желанию студента в виде доклада (не более 10 мин), или в виде ответов на вопросы. По ходу доклада и в процессе ответа на вопросы можно пользоваться таблицами, графиками, схемами и др. справочными материалами. Читать работу во время защиты не

разрешается. По результатам защиты проводится оценка работы преподавателем, принимающим защиту.

Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению реферата

Цель написания реферата - углубить знания студентов, полученные ими в ходе теоретических и практических занятий, привить навыки самостоятельного изучения проблем, связанных с отраслевой организацией рынков.

Значение состоит в том, что студенты не только закрепляют, но и углубляют полученный теоретический материал. Вместе с тем, реферат является инструментом проверки подготовки студентов *к* самостоятельной работе, а также важной формой развития навыков исследовательской работы.

Реферат должен быть написан на высоком теоретическом уровне. При написании его необходимо обобщить теоретический материал по избранной теме с использованием статей и публикаций в периодической печати. Изложение темы должно быть конкретным, последовательным.

Реферат выполняется на стандартных листах бумаги формата А4 (210х297 мм ± 10 мм).

Общий объем реферата не должен превышать 15-20 страниц машинописного текста. Печать производится через 1,5 интервала, размер шрифта 14 (TimesNewRoman), с выравниванием по ширине. Левое поле листа 30 мм, правое - 10 мм, верхнее - 20 мм, нижнее 20 мм. Текст должен оформляться абзацами с отступом 1,25-1,27 см.

Все заголовки в тексте должны выделяться, причем каждый раздел (главу) необходимо начинать с новой страницы. Наименование раздела выделяется прописными (заглавными) буквами, жирным шрифтом, в конце точка не ставится. После заголовка раздела через один интервал строчными буквами (первая прописной) пишется наименование подраздела. Текст подраздела начинается ниже заголовка на один интервал. Нумерация разделов, подразделов, пунктов основной части текста ведется арабскими цифрами, после номера ставится точка. Разделы имеют сквозную нумерацию в пределах работы, а подразделы – в пределах раздела. Первая цифра номера подраздела указывает номер раздела, вторая – номер подраздела.

Все страницы текста имеют сквозную нумерацию. Номер страницы проставляется арабскими цифрами в правом верхнем углу страницы. Титульный лист включают в общую нумерацию страниц отчета. Номер страницы на титульном листе не проставляют.

Формулы, таблицы, иллюстрации (графики, схемы, диаграммы) следует располагать в курсовой работе непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые, или на следующей странице. Иллюстрации, формулы и таблицы следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией. На все иллюстрации должны быть даны ссылки.

Все сноски и подстрочные примечания печатаются только на той странице, к которой они относятся.

Ссылки на использованные источники следует приводить:

- либо в квадратных скобках, указывая порядковый номер источника, указанный в «Списке использованной литературы» с указанием страницы источника;
- либо подстрочно с указанием автора работы, ее названия, места и года издания, номера страницы, на которую делается ссылка.