Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Меркулов Евгений Сергеевич
Должность: И.о. ректора
Дата подписания: 20.04.2021 10:04:34
Уникальный программный ключ:
39428e82d614a3cd984f917b018f0fd2c07182daabc77db685db2d16370f6e7c

Рабочая программа		2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.Б.18 «Основы менеджмента» направление подготовки 09.03.03 «Прикладная информатика» профиль – «Прикладная информатика в государственном и муниципальном управлении»		

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга»

Рассмотрено и утверждено на заседании
кафедры экономики и сервиса
«___» _____ 201__ г., протокол №___
Зав. кафедрой _____ Н.Г. Мищенко

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (КУРСА, МОДУЛЯ)
Б1.Б.18 ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Направление подготовки: 09.03.03 «Прикладная информатика»
Профиль подготовки: «Прикладная информатика в государственном и муниципальном управлении»

Квалификация выпускника: Бакалавр

Форма обучения: очная

Курс 1 **Семестр 1**

Зачет: 1 семестр

Петропавловск-Камчатский 2019 г.

Рабочая программа		2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.Б.18 «Основы менеджмента» направление подготовки 09.03.03 «Прикладная информатика» профиль – «Прикладная информатика в государственном и муниципальном управлении»		

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 09.03.03 «Прикладная информатика» (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.03.2015 года № 207.

Разработчик:
доцент кафедры экономики и сервиса
(должность, кафедра)

___ И.Ю. Никитина, Н.Г. Мищенко
(подпись)

Рабочая программа		2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.Б.18 «Основы менеджмента» направление подготовки 09.03.03 «Прикладная информатика» профиль – «Прикладная информатика в государственном и муниципальном управлении»		

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи освоения дисциплины подготовки ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
2. Место дисциплины в структуре ОП ВО (ФГОС ВО) 4
3. Планируемые результаты обучения по дисциплине..... 4
4. Содержание дисциплины 5
5. Тематическое планирование 15
6. Самостоятельная работа 17
7. Тематика контрольных работ..... 32
8. Перечень вопросов на зачет 33
9. Учебно-методическое и информационное обеспечение 33
10. Формы и критерии оценивания учебной деятельности студента..... 38
11. Материально-техническая база..... 39

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование у студентов основ научного представления о системе менеджмента, теоретических знаний и практического овладения конкретными навыками осуществления различных видов управленческой деятельности; основных знаний о теории и практике функционирования и развития системы управления, мотивирование их к самостоятельному обновлению управленческих знаний.

Задачи освоения дисциплины:

- изучить основные управленческие процессы в организациях,
- ознакомиться с управленческими функциями,
- приобрести навыки применения специальных методов разработки управленческих решений,
- получить первичные психологические знания и навыки, в т.ч. по разрешению конфликтов,
- приобрести навыки исследования и проектирования управленческих структур,
- выработать умения разрабатывать критерии и давать оценку эффективности управленческой деятельности в организации.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата. Б.1.Б.19 (базовая часть). Для освоения дисциплины «Основы менеджмента» студенты используют знания, умения, навыки, сформированные на предыдущем уровне образования: «Психология», «Социология».

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки «Прикладная информатика»:

Код компетенции	Компетенция	Универсальные дескрипторы сформированности компетенции	
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	знать:	*Знать:* законы функционирования рыночной экономики, показатели макроэкономического уровня развития страны, базовые экономические понятия, основы методологии бухгалтерского учета на промышленных предприятиях различных форм собственности, экономические показатели, используемые для оценки производственно-хозяйственной деятельности промышленных предприятий, основные законодательные акты России, организационно-правовые формы предпринимательской деятельности.
		уметь:	*Уметь:* использовать понятийный аппарат экономической науки для описания экономических и финансовых процессов
		владеть:	*Владеть:* методами экономического планирования, методологией статистического анализа социально-экономических явлений и процессов; ме-

			тодикой построения экономических моделей; методами планирования и оценки эффективности деятельности предприятия.
ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	знать:	*Знать:* принципы функционирования профессионального коллектива, понимать роль корпоративных норм и стандартов, влияние культуры не только на разностороннее формирование человека как личности, но и на развитие семейных, производственных и современных общественных отношений.
		уметь:	*Уметь:* работать в коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности.
		владеть:	*Владеть:* приемами взаимодействия с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности.

4. Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в менеджмент.

Сущность и предмет менеджмента. Связь менеджмента с другими науками. Теория менеджмента как система научных знаний. Цели менеджмента: изучение наиболее важных, типичных форм управленческих отношений, в которых проявляется взаимодействие управляющих и управляемых; определение основных тенденций развития управленческих процессов; построение наиболее вероятных направлений и сценариев развития управленческой деятельности в будущем; формулирование научно-обоснованных рекомендаций по совершенствованию системы управления.

Методология менеджмента и её функции: познавательная, описательная, объяснительная, прогностическая, контрольная, оценочная, образовательно-воспитательная, прикладная.

Понятия «менеджмент» и «управление»: общее и разное. Менеджмент и управление как виды деятельности. Этапы управленческой деятельности: получение и анализ информации; выработка и принятие решений; организация их выполнения; контроль, оценка полученных результатов, внесение коррективов в ход дальнейшей работы; вознаграждение или наказание исполнителей. Элементы процесса управления: управленческий труд, предмет труда, средства труда. Виды менеджмента: организационный, производственный, снабженческо-сбытовой, инновационный, финансовый, персонал-менеджмент, маркетинг-менеджмент, менеджмент знаний и др.

Условия эффективного управления. Модель «чёрного ящика» в управлении.

Принципы менеджмента: научность в сочетании с элементами искусства, целенаправленность, последовательность и др. Методы менеджмента: административные, экономические, социально-психологические. Понятие и сущность функций управления. Классификация функций управления: общие (планирование, организация, контроль, координация, мотивация), конкретные, специальные.

Тема 2. Эволюция зарубежной управленческой мысли.

Предпосылки зарождения управленческих теорий. Возникновение и развитие основных школ управления: научная школа (школа научного управления) (1885-1920 гг.); административная (классическая) школа (1920-1950 гг.); школа человеческих отношений (1930-1950 гг.); школа поведенческих наук (1950-е гг. по настоящее время).

Школа научного управления. Ф. Тейлор как родоначальник научного менеджмента (работа «Принципы научного управления» (1911 г.)). Концепция «достигающего руководителя» и «достигающего работника». Исследования Ф. и Л. Гилбретов, Г. Гантта. «Двенадцать принципов производительности» Г. Эмерсона.

Школа административного управления. А. Файоль: понятие «администрирование», функции управления, 14 принципов административного управления. Концепция «рациональной бюрократии» М. Вебера.

Школа человеческих отношений. Хоторнские эксперименты и их результаты Э. Мэйо. Теория совместной власти и др. идеи М.П. Фоллет.

Школа поведенческих наук. Пирамида потребностей А. Маслоу. Теория «Х» и «У» Д. Мак-Грегора. Гигиенические факторы и мотиваторы в теории Ф. Герцберга.

Тема 3. Становление российской науки управления.

Основные этапы становления российской науки управления: 1900-1910-е гг. − этап зарождения; 1920-е гг. − этап интенсивного развития на мировом уровне; 1930-1950-е гг. − этап затяжного кризиса и глубокого отставания; 1960-1980-е гг. − этап постепенного возрождения; 1990-настоящее время − этап «догоняющего» развития.

Условия зарождения управленческой мысли в России. Управленческие идеи К. Адамецки. Развитие движения за научную организацию труда (НОТ). Первая Всероссийская инициативная конференция по научной организации труда и производства (январь 1921 г.).

Основные подходы к управлению в советской науке в 20-е гг. XX в. Тектологический подход А.А. Богданова. Законы и принципы функционирования социальной сферы (руководство коллективами людей) (П.М. Есманский, П.М. Керженцев). Психофизиологический подход (В.М. Бехтерев, О.А. Ерманский). Организационно-технические подходы - К. Гастев, Е.Ф. Розмирович, Э.К. Дрезен. Социальный подход (Н.А. Витке и др.). Комплексный подход к анализу проблем менеджмента (Ф.Р. Дунаевский).

Кризис российской управленческой мысли 1930-50-х гг. Второе рождение отечественной управленческой мысли (середина 1960-х гг.) - административно-хозяйственная реформа А.Н. Косыгина.

Основные принципы управления социалистическим производством: принцип партийности управления, принцип демократического централизма, принцип научной обоснованности управления, принцип единства интересов общества, коллектива и личности при обеспечении приоритета интересов общества.

Пересмотр теоретических основ науки управления в 90-е гг. XX века.

Тема 4. Зарубежный менеджмент: основные модели.

Особенности современного менеджмента. Факторы, повлиявшие на изменение менеджмента на рубеже XX-XXI вв. Классическая и современная модели менеджмента. Экономический и культурный генотип моделей менеджмента. Системная модель анализа

национального профиля менеджмента. Межстрановые сопоставительные исследования моделей управления.

Особенности североамериканской модели менеджмента. Роль предпринимательства в формировании данной модели. Мотивация управляющих. Индивидуализм и прагматизм. Конкурентные преимущества в менеджменте.

Принципы азиатского менеджмента (трудоголизм, лояльность, гармония). Традиционные характеристики японского менеджмента (система пожизненного найма, оплата по старшинству, групповая работа и кружки качества) и их модификация в последней четверти XX века. Особенности управления предприятиями в Китае. Китайский менеджмент и китайская диаспора. Менеджмент в Юго-Восточной Азии (Сингапур, Филиппины, Малайзия).

Многообразие форм корпоративного управления в Европе и их национально-культурные корни. Общие черты европейского менеджмента и различия (Север - Юг). Влияние европейской интеграции на модификацию моделей менеджмента («евроменеджмент»).

Особенности корпоративного управления в странах Латинской Америки (Мексика, Бразилия, Венесуэла).

Арабская модель менеджмента: условия формирования и национальная, религиозная специфика.

Управление в международной корпорации (конфигурация и координация деятельности, глобальные стратегии).

Проблемы заимствования зарубежного опыта. Границы применения заимствований.

Тема 5. Российская система менеджмента.

Понятие и сущность парадигмы управления. Условия, повлиявшие на смену парадигмы управления в России. Основные положения старой и новой парадигмы управления в России. Особенности менеджмента в современной России.

Национальный менталитет и система менеджмента: зависимость и взаимовлияние. Понятие национального характера. Особенности национального характера и менталитета россиян.

Характеристика системы менеджмента в России: специфика, конкурентные слабости и преимущества. Особенности формирования национальной модели менеджмента в России. Изменение целей в российском менеджменте в пореформенный период. Сравнительный анализ российской, западной и восточной моделей управления.

Позиционирование российской системы менеджмента в международном контексте и выбор национальной модели социально-экономического развития.

Необходимость совершенствования системы управления в России: макро- и микроуровень.

Российский менеджмент в условиях кризиса.

Тема 6. Планирование как функция управления.

Понятие «разделение труда» в управлении. Виды разделения труда профессиональных управляющих: функциональное, структурное (горизонтальное и вертикальное), технологическое.

Понятие и сущность плана. Сущность и задачи планирования. Преимущества планирования для объекта управления. Основные факторы значимости планирования в современных условиях: увеличение количества субъектов социально-экономической системы; расширение масштабов и усложнение форм их деятельности; подвижность внешней среды; новый стиль руководства персоналом и др.

Принципы планирования: научности, согласования планов, участия, непрерывности, гибкости и др. Этапы процесса планирования: постановка задачи планирования, разработка плана, реализация планового решения.

Классификация видов планов по критериям период планирования, уровень планирования, предмет планирования, цель планирования, последовательность планирования, степень гибкости планов.

Функции планирования: прогнозирование, моделирование, программирование.

Понятие результата планирования.

Тема 7. Организация как функция управления.

Понятие и сущность организации как функции управления. Цель и задачи организации как функции управления. Принципы функции организации: непрерывность, параллельность, прямоточность, ритмичность и др.

Функции организации: департаментализация, распределение власти, разделение труда.

Понятие и сущность департаментализации. Виды департаментализации: функциональная, продуктовая, потребительская, географическая. Достоинства и недостатки видов департаментализации.

Полномочия: понятие, основные виды (линейные, штабные). Делегирование и власть. Причины делегирования. Элементы делегирования полномочий. Понятие обязанности и ответственности. Препятствия для делегирования: со стороны менеджера, со стороны подчинённых, со стороны организации. Правила делегирования полномочий. Способы повышения эффективности распределения полномочий.

Понятие и сущность разделения труда. Централизация и децентрализация: преимущества и недостатки. Преимущества специализации (разделения труда). Оценка уровня централизации, основные параметры.

Тема 8. Координация и контроль как функции управления.

Понятие и сущность координации. Оперативная координация работ. Цель и задачи координации.

Принципы эффективной координации: единство команд, цепь команд (скалярная цепь), интервал управления. Единство команд как несение ответственности только перед одним вышестоящим лицом. Идея скалярной цепи А. Файоля. «Мостики» в скалярной цепи. Понятий интервала управления. Узкий и широкий интервал управления. Формула В.А. Грейкунаса для определения числа связей в интервале управления.

Оптимальный масштаб управляемости: понятие и способы расчёта. Масштаб управляемости в верхнем и низшем звеньях управления.

Функции координации: собственно, координация (согласование) и регулирование.

Понятие и содержание контроля. Значение контроля. Задачи контроля. Виды контроля: предварительный, текущий, заключительный, внутренний, внешний и др.

Функции контроля в системе управления: диагностическая, коммуникативная, ориентирующая и др.

Принципы контроля: эффективность, всесторонность, непрерывность, убедительность и др.

Этапы процесса контроля: создание стандартов, наблюдения за изменениями и результатами, сравнение результатов и изменений со стандартами.

Требования, предъявляемые к контролю. Ошибки контроля. Сопротивление контролю.

Тема 9. Управленческие решения.

Понятие и сущность управленческого решения. Требования, предъявляемые к управленческому решению: чёткая целевая направленность, всесторонняя обоснованность, адресность, согласованность, правомочность и др.

Факторы, определяющие качество управленческих решений: внутренние и внешние.

Классификация управленческих решений.

Этапы принятия и реализации управленческих решений: принятие решения (диагностика проблемы, определение ограничений, выявление альтернатив, оценка альтернатив, окончательный выбор альтернативы), реализация решения, оценка результатов.

Методы принятия управленческих решений: формализованные и неформализованные.

Формализованные (математические) методы: аналитические, статистические, математического программирования, теоретико-игровые.

Неформализованные методы: метод мозгового штурма, метод Дельфы, метод сценариев, метод дерева решений.

Требования, предъявляемые к методам реализации решений: практическая применимость, экономичность, точность, надёжность, простота.

Способы принятия управленческого решения: индивидуальный и групповой (принцип диктатора, принцип большинства голосов).

Тема 10. Система методов, инструментов и институтов управления.

Понятие и сущность метода исследования. Классификация общенаучных методов управления: комплексный, системный, конкретно-исторический, экономико-математические, социологических исследований, экспериментирование, метод аналогий.

Классификация прикладных методов управления: организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические.

Условия применения организационных методов. Инструменты организационного воздействия: регламентирование, нормирование, инструктирование. Методы распорядительного (административного) воздействия: приказы, распоряжения, указания.

Характеристика инструментов экономического воздействия: формирование и корректировка системы оплаты труда, экономическое (материальное) стимулирование, финансирование программ и проектов, кредитование коллективов и сотрудников, анализ использованных капиталовложений и др.

Особенности применения социально-психологических методов.

Классификация инструментов управления по организационно-правовой структуре: инструменты управления государственными учреждениями, инструменты управления

государственными унитарными предприятиями, инструменты управления хозяйственными кооперативами, инструменты управления коммерческими организациями, инструменты управления некоммерческими организациями, инструменты управления совместными предприятиями.

Понятие и классификация институтов управления: институт права, организационно-управленческие институты, финансово-кредитные институты, институт собственности, неформальные институты.

Тема 11. Организация как объект управления.

Понятие и признаки организации как объекта управления. Структура организации: техническая, социальная, социотехническая, нормативно-правовая.

Свойства и законы организации.

Миссия и цели организации. Требования к формулировке миссии и цели. Характеристики целей организации: конкретность и измеримость, ориентация по времени, достижимость, взаимная поддержка целей. Дерево целей: понятие и принципы построения.

Понятие и особенности задач организации.

Виды организаций по критериям: отношение к прибыли; организационно-правовая форма (форма собственности); целевое назначение; широта производственного профиля; характер сочетания науки и производства; число стадий производства; расположение предприятия; размеры предприятия.

Жизненный цикл организации: понятие и основные стадии: рождение, детство, юность, зрелость, старение, обновление или банкротство.

Понятие среды организации. Классификация среды организации.

Основные переменные внутренней среды организации - цели, структура, трудовые ресурсы, оборудование, материальные запасы, технология, культура организации – и их характеристика.

Особенности внешней среды организации. Внешняя среда прямого и внешняя среда косвенного воздействия. Факторы прямого воздействия: собственники, потребители, поставщики, конкуренты, законы и государственные органы. Факторы внешней среды косвенного воздействия: политика, экономика, технология, социально-культурное окружение, международное окружение.

Тема 12. Организационные формы и структуры управления.

Понятие организационной структуры управления (ОСУ). Компоненты ОСУ: уровни, звенья, связи. Требования, предъявляемые к ОСУ: научность, оптимальность, надёжность, экономичность, гибкость, устойчивость. Факторы, влияющие на формирование ОСУ. Принципы формирования ОСУ.

Методы разработки ОСУ: аналогия, структуризация целей и задач управления, экспертно-аналитическое моделирование, метод, основанный на проектировании потоков информации.

Виды ОСУ: бюрократические (механические) и органические.

Достоинства и недостатки бюрократических ОСУ: линейной, функциональной. Линейно-функциональной, дивизиональной.

Достоинства и недостатки органических ОСУ: проектных и матричных.

Эволюция организационных структур. Эдхократические, многомерные, партисипативные, сетевые, виртуальные организации.

Проектирование ОСУ: методы разработки ОСУ – метод аналогии, метод структуризации целей и задач управления, метод декомпозиции, экспертно-аналитическое моделирование, метод, основанный на проектировании потоков информации.

Требования, предъявляемые к формированию эффективных структур управления: сокращение размеров подразделений и укомплектование их более квалифицированным персоналом; уменьшение числа уровней управления; групповая организация труда как основа новой структуры управления; максимальная степень удовлетворения потребностей рынка; нацеленность работника на реализацию своих способностей др.

Тема 13. Система коммуникаций в управлении.

Понятие и сущность коммуникации. Классификация коммуникаций. Внутренние и внешние коммуникации. Вертикальные и горизонтальные коммуникации как комплекс организационных коммуникаций. Межличностные и групповые коммуникации. Формальные и неформальные коммуникации.

Коммуникационный процесс: понятие, цель, основные составляющие.

Понятие и типы коммуникационных сетей: последовательная, веерная, круговая. Количество каналов связи, скорость и точность передачи информации как критерии отличия типов коммуникационных сетей.

Коммуникационные барьеры. Барьеры межличностных коммуникаций. Семантический барьер. Невербальный барьер. Барьер неэффективной обратной связи. Барьер внимания. Способы повышения эффективности межличностных коммуникаций. Барьеры организационных коммуникаций. Сознательное искажение информации. Фильтрация информации. Информационная перегрузка. Блокировка коммуникационных каналов. Условия оптимизации организационных коммуникаций.

Пять требований к управленческой информации (система Пять «С»): ясность, полнота, краткость, конкретность, корректность.

Тема 14. Управление информацией.

Эффективный информационный обмен как гарантия возможности успешного управления. Понятие и сущность информационного менеджмента. Подходы к информационному менеджменту: экономический, аналитический, организационный, системный.

Понятие и особенности информации как ресурса. Требования, предъявляемые к информации: количественная и качественная полнота, актуальность, достоверность и точность и др.

Классификации информации: по носителям, по направлению движения, по источнику, по спектру применимости, по назначению, по возможности закрепления и хранения, по степени готовности к использованию, по степени важности, по полноте, по назначению, по характеру потребности, по степени надёжности и др.

Слухи как специфическая форма управленческой информации.

Понятие информационной базы данных. Внутренние и внешние источники информации.

Информационная система как важный компонент любой организации.

Этапы обмена информацией: отбор информации, кодировка, передача информации, восприятие информации получателем и расшифровка (формирование обратной связи). Помехи, искажающие смысл информации: предвзятости и стереотипы, предоставление ложных сведений, отсутствие интереса к информации, технические неполадки, физические или психологические моменты, информационные перегрузки. Условия эффективного информационного обмена.

Эволюция информационных технологий. Использование мировых информационных ресурсов в менеджменте.

Тема 15. Стратегический менеджмент.

Понятие и содержание стратегического менеджмента. Отличие стратегического менеджмента от оперативного. Миссия и цели организации. Формирование «дерева целей». Уровни разработки управленческой стратегии.

Сущность и классификация стратегий. Общие стратегии М. Портера. Лидерство по издержкам. Дифференциация. Фокусирование. Широкая дифференциация и сфокусированная дифференциация. Проблемы, связанные с общими стратегиями

Эталонные стратегии развития. Стратегия стабильности. Стратегии роста. Портфельная стратегия. Стратегии сокращения.

Функциональная стратегия. Содержание функциональной стратегии. Цели. Правила. Состав функциональных стратегий.

Комплексная стратегия. Товарно-рыночная стратегия. Социальная стратегия. Стратегия международной деятельности фирмы.

Стратегическое планирование.

Оценка и анализ внешней среды в стратегическом управлении. Управленческие технологии оценки среды (PEST-анализ, SWOT- и SNW-анализ).

Формирование стратегических целей управляемой системы. Использование метода «сценариев будущего» в стратегическом управлении. Анализ стратегических альтернатив, стадии и факторы выбора стратегии.

Управление реализацией стратегии. Стратегические изменения и стратегический контроль. Области и проблемы проведения стратегических изменений. Мобилизация потенциала для выполнения стратегии.

Тема 16. Власть и лидерство в управлении.

Понятие власти в управлении. Власть, управление, манипулирование. Баланс власти. Власть формальная и неформальная. Основания власти: власть, основанная на законном принуждении (административная власть); власть, основанная на знаниях и компетенции; власть, основанная на добровольном подчинение (традиция, личная харизма, убеждённость). Формы власти: законная, экспертная, основанная на принуждении, на вознаграждении, эталонная (референтная), информационная, ресурсная.

Основы лидерства: понятие «лидер» «лидерство». Основные черты лидера.

Подходы к изучению явления лидерства: личностный исследования Р. Стогдилла, лидерские группы качеств, выделенные У. Беннисом; поведенческий подход - концепция «4 системы управления «Р. Ликерта; «управленская решётка Р. Блэйка и Дж. Моутона; ситуационный подход - концепция Ф. Фидлера; ситуационная модель принятия решений Вру-

ма – Йетона – Яго; комплексный подход – С. Крее, Ч. Манц, Г. Симс, концепция атрибутивного лидерства, концепция харизматического лидерства.

Тема 17. Мотивация как функция управления.

Понятие и сущность мотивации. Основные понятия мотивации: потребности, мотивы, вознаграждение, стимулы. Мотивационная структура человека. Понятие и типы мотивирования.

Алгоритм процесса мотивации: возникновение потребности, поиск путей устранения потребности, определение направлений действий, осуществление действий, получение вознаграждения, устранение потребности.

Общая характеристика содержательных и процессуальных теорий мотивации.

Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория ERG К. Альдерфера, теория приобретённых потребностей Д. МакКлелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория «Х» и «У» Д. Мак-Грегора, теория условных рефлексов И. П. Павлова, гедоническая теория П. Юнга.

Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости С. Адамса, комплексная процессуальная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера, теория постановки целей Э. Лока.

Методы индивидуальной и групповой мотивации. Л. Портер и Э. Лоулер.

Принципы мотивации: установление чётких целей и задач, увязка целей и вознаграждения, гласность, создание благоприятных условий для эффективной работы, единство моральных и материальных методов стимулирования.

Условия успешной мотивации подчинённых.

Тема 18. Качество и эффективность менеджмента.

Качественные характеристики менеджмента. Понятие качества управления. Принципы оценки качества управления: сочетание количественного и качественного анализа, объективного и субъективного подходов, внутренних и внешних оценок качества и др. Критерии качества управления: целевые критерии, критерии качества методов и организации управления, критерии качества ресурсного обеспечения управления. Качество как средство и результат эффективности.

Понятие эффективности менеджмента. Результативность менеджмента. Общие и специфические показатели оценки эффективности менеджмента. Факторы, влияющие на эффективность менеджмента. Критерии эффективности менеджмента: общие и частные. Прибыль и рентабельность.

Виды эффективности менеджмента: тактическая и стратегическая, потенциальная и реальная.

Требования, предъявляемые к эффективному менеджменту: соответствие цели и стратегии организации, своевременность, свобода манёвра и др.

Эффективность системы управления в организации. Признаки эффективности системы управления в организации. Общая формула эффективности менеджмента.

Управление эффективностью: описание системы в динамике, оценка затрат, сопоставление результатов и затрат и установление обратных связей между ними.

Показатели эффективности деятельности органов государственной власти и местного самоуправления. Качество жизни граждан как основная цель общественного развития и главный показатель эффективности государственно и муниципального управления. Теоретическая модель эффективного управления. Проблемы повышения эффективности российской модели управления.

Тема 19. Контроллинг и риски в менеджменте.

Условия возникновения контроллинга и принципы его реализации. Специфические функции и службы контроллинга в системе менеджмента.

Понятие и сущность управления рисками (риск-менеджмент). Риск-менеджмент как система. Риск как объект управления. Причины риска. Свойства риска: вероятность события, ущерб. Функции риска: инновационная, регулирующая, защитная, аналитическая.

Классификация рисков по различным основаниям (критериям).

Основы организации управления рисками. Управление рисками в условиях конкуренции. Основные способы уменьшения рисков: научная рационализация хозяйственной деятельности, отказ от деятельности, связанной с риском, компенсация рисков, сегрегация рисков и т.д. Служба риск-менеджмента как основное структурное подразделение по управление рисками.

Современные тенденции в управлении рисками: концепция инвестиций с учётом риска (VAR), стресс-тестинг, оценка рисков RAROS и др. Характеристики старой и новой парадигм управления рисками.

Тема 20. Управление конфликтами.

Особенности конфликта как процесса. Объективные причины конфликта: ресурсные, информационные, ценностные, структурные, коммуникативные.

Этапы конфликта: конфликтная ситуация, инцидент, кризис и разрыв отношений между оппонентами, полное окончание конфликта. Результаты завершения конфликта.

Классификация конфликтов: по масштабу, по стадиям развития, по степени осмысленности, по формам протекания, по отношению к отдельному субъекту и т.д.

Способы разрешения конфликтов: структурные (организационные) – чёткая формулировка требований, использование координирующих механизмов, установление общих целей и ценностей, система поощрений - и межличностные – уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, решение проблемы.

Стратегии поведения участников конфликта: стратегия ухода, стратегия приспособления, силовая стратегия, компромиссная стратегия, стратегия окончательного разрешения конфликта.

Понятие, виды и функции переговоров.

Основные типы конфликтных личностей: демонстративные, ригидные, неуправляемые, сверхточные, бесконфликтные.

Природы и причины стресса. Факторы, вызывающие стресс: организационные и личностные. Правила для снижения стресса.

Тема 21. Особенности международного менеджмента.

Понятие международного менеджмента и предпосылки его развития. Отличия международного менеджмента от национального. Факторы, определяющие специфику международного менеджмента: факторы, способствующие ведению внешнеэкономической деятельности, и факторы, препятствующие этому процессу. Цели международного менеджмента: формирование, развитие и использование конкурентных преимуществ фирмы за счет возможностей ведения бизнеса в различных странах и соответствующего использования экономических, социальных, демографических, культурных и иных особенностей этих стран и межгосударственного взаимодействия.

Структура международного менеджмента: исследование, анализ и оценка внешней среды бизнеса и внутренней среды организации; процессы коммуникации и принятия решении (включая модели и методы); базовые функции управления (стратегическое планирование и реализация стратегий; построение организации; мотивация, контроль и координация); вопросы групповой динамики и руководства; вопросы эффективности деятельности фирмы (управление персоналом, производством, маркетингом, управление производительностью в целом).

Периодизация развития международного менеджмента.

Характерные черты современного бизнеса.

5. Тематическое планирование

№	Наименование модуля	Лекции	Практики / семинары	Лабораторные	Сам. работа	Всего, часов
1	**Теоретические основы менеджмента**	**4**	**10**	**0**	**38**	**52**
3	**Обеспечение эффективности менеджмента**	**6**	**12**	**0**	**38**	**56**
	Всего	**10**	**22**	**0**	**76**	**108**

Тематический план
Модуль 1

№ темы	Тема	Вид занятий	Кол-во часов	Компетенции по теме
	Лекции		**4**	
1	Эволюция зарубежной управленческой мысли	Лек	2	ОК-3
2	Организационные формы и структуры управления	Лек	2	ОК-3
	Практические занятия (семинары)		**10**	
1	Эволюция зарубежной управленческой мысли	Пр/сем	2	ОК-3
2	Организация как объект управления	Пр/сем	2	ОК-3
3	Управленческие решения	Пр/сем	2	ОК-6
4	Власть и лидерство в управлении	Пр/сем	2	ОК-6

5	Контрольная работа №1	Пр/сем	2	ОК-3, ОК-6
	Самостоятельная работа		**38**	
1	Решение тестов по темам курса	Сам.р.	8	ОК-3
2	Составление терминологического словаря	Сам.р.	8	ОК-6
3	Конспектирование статей	Сам.р.	8	ОК-6
4	Конспектирование статей из журнала "Менеджмент в России и за рубежом"	Сам.р.	7	ОК-3, ОК-6
5	Работа с монографией Ли Якокки "Карьера менеджера" (чтение)	Сам.р.	7	ОК-3, ОК-6

Модуль 2

№ темы	Тема	Вид занятий	Кол-во часов	Компетенции по теме
	Лекции		**6**	
6	Управление конфликтами	Лек	2	ОК-6
7	Управление инновациями	Лек	2	ОК-3, ОК-6
8	Управление информационными ресурсами	Лек	2	ОК-6
	Практические занятия (семинары)		**12**	
5	Система коммуникаций в менеджменте	Пр/сем	2	ОК-6
6	Управление конфликтами	Пр/сем	2	ОК-6
7	Управление инновациями	Пр/сем	2	ОК-3, ОК-6
8	Управление информационными ресурсами	Пр/сем	2	ОК-6
9	Управление изменениями	Пр/сем	2	ОК-6
10	Модели управления	Пр/сем	2	ОК-6
	Самостоятельная работа		**38**	
6	Решение тестов по темам курса	Сам.р.	10	ОК-3, ОК-6
7	Составление терминологического словаря	Сам.р.	10	ОК-3
8	Конспектирование статей из журнала "Менеджмент в России и за рубежом"	Сам.р.	9	ОК-3, ОК-6
9	Решение тестов по темам курса	Сам.р	9	ОК-3, ОК-6

6. Самостоятельная работа

Самостоятельная работа включает две составные части: аудиторная самостоятельная работа и внеаудиторная.

Самостоятельная аудиторная работа включает выступление по вопросам семинарских занятий, выполнение практических заданий *(при наличии)*.

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов заключается в следующих формах:

- изучение литературы; осмысление изучаемой литературы;
- работа в информационно-справочных системах;
- аналитическая обработка текста (конспектирование, реферирование);
- составление плана и тезисов ответа в процессе подготовки к занятию;
- решение задач;
- подготовка сообщений по вопросам семинарских занятий.

6.1. Планы семинарских (практических, лабораторных) занятий

Семинар №1. Тема: «Эволюция зарубежной управленческой мысли».

1. Школа научного менеджмента:
   - Ф. Тейлор – основатель научного менеджмента
   - Исследования Г. Гантта, Л. и Ф. Гилбертов, Г. Эмерсона.
2. Школа административного управления:
   - 14 принципов управления А. Файоля
   - Теория рациональной бюрократии М. Вебера
   - Идеи Ч. Барнарда.
3. Школа человеческих отношений:
   - Идеи Г. Мюнстерберга
   - Хоторнские эксперименты Э. Мэйо
   - Теория совместной власти и др. идеи М.П. Фоллет.
4. Школа поведенческих наук:
   - Теория потребностей А. Маслоу
   - Теоретическая концепция управления Д. Мак-Грегора.

Задание к семинару №1 Заполните следующую таблицу:

Научные школы менеджмента:

Школы	Период	Представители	Основные идеи

Сделать сообщение по теме «Управленческая практика Г. Форда».

Семинар №2. Тема: «Организация как объект управления».

1. Понятие и признаки организации.
2. Законы организации.

3. Внутренняя среда организации.
4. Внешняя среда организации. Характеристики состояния внешней среды.
5. Способы анализа среды организации: SWOT-анализ, PEST-анализ.
6. Классификация организаций.
7. Организационные структуры управления и их виды.

Семинар №3. Тема «Управленческие решения».

1. Понятие и сущность управленческого решения.
2. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.
3. Классификация управленческих решений: критерии и основные виды.
4. Процесс принятия и реализации управленческих решений.

Семинар №4. «Власть и лидерство».

1. Понятие лидерства и руководства.
2. Качества и функции руководителей.
3. Основные типы руководителей.
4. Стили руководства.
5. Основные концепции лидерства.

Заполните следующую таблицу (задание выполняется в конспектах):

Теоретические основы исследования лидерства

Название концепции и её автор (авторы)	Сущность концепции

Семинар №5. Тема «Система коммуникаций в менеджменте».

1. Роль коммуникаций в организации. Основные составные элементы коммуникационных связей.
2. Особенности коммуникационного процесса.
3. Коммуникационные барьеры и коммуникационный шум.
4. Вербальная и невербальная коммуникация в организации.
5. Межличностные коммуникации и источники их эффективности.

Семинар №6. Тема «Управление конфликтами».

1. Понятие и особенности конфликтов.
2. Типология конфликтов.
3. Основы управления конфликтом.
4. Этапы и методы разрешения конфликтов.
5. Виды и функции переговоров.

6. Основные требования к ведению переговоров.

Семинар №7. Тема «Управление инновациями».

1. Понятие и виды инноваций.
2. Этапы инновационного процесса.
3. Организационные формы инновационной деятельности.
4. Распространение новшеств.
5. Организация творческой работы.

Семинар №8. Тема «Управление изменениями».

1. Причины и цели изменений.
2. Принципы проведения изменений.
3. Модели организационных изменений.
4. Методы проведения организационных изменений.
5. Сопротивление изменениям: причины, факторы, последствия.

Семинар №9. Тема «Управление информацией».

1. Понятие управленческой информации. Информация как ресурс менеджмента.
2. Оценка качества управленческой информации.
3. Информационная база данных.
4. Этапы обмена информацией.

Семинар №10. Тема «Модели управления».

1. Японская модель управления.
2. Американская модель управления.
3. Европейская модель управления.
4. Особенности российской модели управления.

6.2 Внеаудиторная самостоятельная работа

перечисляются задания для выполнения внеаудиторной самостоятельной работы
Самостоятельная работа включает в себя следующие виды деятельности студентов:

1. Написание контрольной работы
2. Конспектирование статей
3. Подготовка презентаций
4. Работа с терминами (терминологические диктанты)
5. Составление терминологического словаря
6. Решение тестов.

Задания для самостоятельной работы по дисциплине «Основы менеджмента»

Задание №1. Законспектировать следующие статьи (статьи представлены в эл. виде):

1. Терешков Д.А. Почему люди работают // Менеджмент в России и за рубежом. – 2006. - №6.
2. Хачатуров А.Е. Применимы ли в России традиции и опыт восточной школы менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. - №1.

Задание №2. (по вариантам). Ответить на вопросы управленческой ситуации по книге Ли Якокки «Карьера менеджера» (письменно в конспектах или в отдельной тетради):

Фамилия, имя студента	Ситуация и задание к ней:
Вариант 1.	Управленческая ситуация №1. К 1968 г. в возрасте 44 лет Ли Якокка по объективным показателям и в соответствии с собственными представлениями вполне мог претендовать на пост президента “Форд мотор компани”. К тому же он пользовался поддержкой практического владельца компании Генри Форда II. Однако Генри Форд II пригласил на должность президента Кнудсена, одного из высших менеджеров компании “Дженерал моторс”, сместив с этой должности занимавшего ее в течение 5 лет Эрие Миллера. Ли Якокке Форд сказал, что тот еще молод, что у него все впереди, что он остается у него “под крылом”, просил его потерпеть и намекал, что терпение будет с лихвой вознаграждено. Проблема 1. Оцените ситуацию, сложившуюся в компании “Форд мотор компани” в связи с приглашением практическим владельцем компании Генри Фордом II на должность президента Кнудсена, одного из высших менеджеров “Дженерал моторс”. Какой была бы ваша реакция в сложившейся ситуации, если бы вы находились на месте Ли Якокки?
Вариант 2.	Управленческая ситуация № 2 . 1956 г. Ли Якокка занимался сбытом автомобилей марки “Форд”. Продажа их шла довольно вяло, покупатели не проявляли к модели заметного интереса. Сбытовой округ, в котором работал и занимал управленческую должность Ли Якокка, по объему продаж “Форда” находился на последнем месте. Ощущалась потребность в свежих маркетинговых идеях. Проводившаяся незадолго до этого кампания по рекламе установленных на автомобиле новых устройств, обеспечивающих повышенную безопасность, по существу, не дала результатов. Проблема 2. Проанализируйте ситуацию, сложившуюся со сбытом автомобилей “Форд”. В каком направлении руководитель сбытовой конторы мог бы искать решение проблемы увеличения сбыта автомобилей? Какие конкретные мероприятия он мог бы предложить?
Вариант 3.	Управленческая ситуация № 3. Когда Ли Якокка приступил к исполнению обязанностей генерального управляющего отделения компании “Форд мотор”, ему было поручено производство новой модели автомобиля под названием “Кардинал”, являвшейся ответом на вызов “Фольксвагена”. Компактный и экономичный “Кардинал” был слишком мал в то время для американского потребителя (время энергетических кризисов еще не наступило), не имел багажника и не отличался хорошим ди-

	зайном. Незадолго до этого потерпела фиаско выпущенная на рынок компанией “Форд мотор” модель автомобиля “Эдсел”. Положение дел в компании нельзя было назвать удовлетворительным. Была поставлена задача подготовить к выпуску новую модель автомобиля, которая заняла бы достойное место на рынке сбыта автомобилей. Проблема 3 . Как бы вы подошли к решению задачи выбора новой модели автомобиля? Какой должна была бы быть модель автомобиля, чтобы она пользовалась спросом у потребителей?
Вариант 4.	Управленческая ситуация № 4. Эффективной организации работы способствует фиксирование планов, замыслов, задач, которые хотелось бы решить менеджеру за определенный промежуток времени. В своей управленческой деятельности при работе с подчиненными Ли Якокка использовал систему квартальных отчетов, в которых каждому менеджеру более низкого иерархического уровня предлагалось в нежестко регламентированной форме оценить основные итоги за прошедший период времени и наметить основные планы и пути их исполнения на следующий квартал. По истечении квартала результаты работы обсуждались с руководителем. Особенность такой системы планирования заключалась в том, что менеджер сам формировал свои планы и сам же был их исполнителем. Проблема 4. Почему, с вашей точки зрения, такая система планирования работы менеджеров может давать положительные результаты? Как такая система планирования влияет на оценку менеджером результатов своей работы?
Вариант 5.	Управленческая ситуация № 5. В конце 1978 г. Ли Якокка возглавил компанию “Крайслер”. Как раз в день его прихода было объявлено, что убытки компании в предыдущем квартале составили 160 млн. долл., что являлось самым низшим показателем за всю ее историю. В компании не существовало единой системы управления. В ней было 35 вице-президентов и каждый “бежал по собственной дорожке”. Взаимодействие между различными службами, например между конструкторами и производственниками, столь необходимое при решении общих задач, практически, отсутствовало. Но самое страшное заключалось в том, что руководство компании не осознавало всей глубины и тяжести сложившегося кризисного положения. Ли Якокка понимал, что он сможет что-то изменить в данной ситуации, только если ему будет предоставлена возможность полностью преобразовать существовавшую систему управления компанией. И такая возможность Ли Якокке была предоставлена. Проблема 5. Как должен был бы действовать в ситуации, которая

	сложилась в компании “Крайслер”, новый руководитель? С чего следовало бы начать
Вариант 6.	Управленческая ситуация № 6. Возглавив корпорацию “Крайслер” и оказавшись один на один с необходимостью создавать ее заново, Ли Якокка должен был проанализировать сложившуюся в корпорации ситуацию и наметить главные задачи, которые должны решаться при этом. Но первой в списке таких задач, безусловно, стояла организация работы с персоналом, которая должна была быть в корне изменена. Проблема 6. На что, в первую очередь, должно быть обращено внимание руководителя, который должен реорганизовать или создать заново систему работы с коллективом? Что, в первую очередь, он должен проанализировать и какие меры предпринять? Что бы вы сделали, оказавшись на месте Ли Якокки после его прихода в корпорацию “Крайслер”?
Вариант 7.	Управленческая ситуация № 7. К моменту прихода к управлению корпорацией “Крайслер” Ли Якокки в корпорации сложилась порочная практика сбыта производимых автомобилей. Не маркетинговые службы определяли, сколько автомобилей целесообразно произвести, чтобы они были успешно реализованы, а производственники сами определяли, сколько автомобилей будет произведено. А маркетинговые службы должны были теми или иными способами их реализовывать. Это приводило к тому, что на складах скапливалось большое количество, до ста тысяч, не распроданных автомобилей. Периодически устраивались распродажи по сниженным ценам, стоящие под открытым небом автомобили приходили в негодность, требовались большие затраты на поддержание их в порядке, а дилеры могли, по существу, покупать автомобили у корпорации по сниженным ценам. Из-за сложившейся практики планирования производства автомобилей, корпорация несла большие финансовые потери. Проблема 7. Как вы оцениваете сложившуюся в корпорации “Крайслер” практику планирования выпуска автомобилей? Какие меры, с вашей точки зрения, необходимо было предпринять, чтобы исправить сложившееся положение? Какие меры, с вашей точки зрения, следовало бы предпринять Ли Якокке по изменению системы планирования производства автомобилей в корпорации “Крайслер”?
Вариант 8.	Управленческая ситуация №8. Снижение качества автомобилей, выпускаемых корпорацией “Крайслер”, привело к тому, что две трети покупателей автомобилей “Крайслер” были недовольны качеством приобретенной продукции и в дальнейшем не хотели бы покупать автомобили, выпускаемые корпорацией. Корпорация за два года потеряла 7% клиенту-

	ры. А коэффициент приверженности автомобилям марки “Крайслер” снизился до 36% по сравнению с 53% у автомобилей марки “Форд” и 70% у автомобилей марки “Дженерал моторс”. Ясно было, что без существенного улучшения качества выпускаемых корпорацией автомобилей улучшить положение дел корпорации “Крайслер” практически невозможно. Проблема 8. Как вы оцениваете влияние качества производимой фирмой продукции на ее реализацию? Насколько качество производимой продукции, с вашей точки зрения, является необходимым для коммерческого успеха? Что следовало бы, с вашей точки зрения, предпринять Ли Якокке после того, как он принял руководство корпорацией “Крайслер”, для повышения качества автомобилей, производимых корпорацией “Крайслер”?
Вариант 9.	Управленческая ситуация № 9. Резко возросшая вследствие бегства шаха цена на бензин привела к резкому изменению структуры спроса на автомобили. Значительно повысился спрос на малолитражные автомобили при сокращении спроса на производимые корпорацией “Крайслер” большие автомобили, расход топлива которыми был существенно выше. Несмотря на все предпринимаемые Ли Якоккой меры по сокращению издержек, положение в экономике становилось все более неблагоприятным для корпорации. Убытки корпорации продолжали увеличиваться. Корабль, уверенно набиравший ход, стало неудержимо тянуть ко дну. Реальной возможности самостоятельно выплыть, практически, не оставалось. Проблема 9. Как следует реагировать руководству, когда организация попадает в кризисную ситуацию? Какие меры, по вашему мнению, стоит предпринимать для спасения положения в ситуациях, аналогичных ситуации, сложившейся в корпорации “Крайслер”?

Задание №3. Законспектировать следующие статьи (статьи представлены в эл. виде):

1. Отраднова Л.Н. «Периодическая таблица элементов» менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. – 2011. - №3. – С. 100-105.
2. Черепанова Н.В. Этическое основание российского менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. – 2010. - №6. – С. 3-10.
3. Чечурина М.Н. Управленческие инновации XXI века // Менеджмент в России и за рубежом. – 2010. - №5. – С. 3-10.

Задание 4. Решение тестов.

Задание №5. Составить словарь по курсу «Основы менеджмента», в котором должны найти отражение следующие термины:

Управление, менеджмент, функции менеджмента, принципы менеджмента, система, планирование, организация, контроль, координация, мотивация, цель, задача, миссия, управленческое решение, организационная структура управления, руководитель, полномочия, коммуникации, имидж, эффективность.

Итоговый тест по дисциплине «Основы менеджмента» и вопросы контрольно-срезовых работ

Итоговый тест

1. Основателем мотивационной теории «Х» и «У» считают:
а) Ф. Херцберга;
б) А. Файоля;
в) Ф.Тейлора;
г) Г.Форда.

2. Разработки супругов Гилбертов относят к … школе менеджмента:
а) административной (классической);
б) поведенческой;
в) научного управления;
г) количественного анализа.

3. Предпосылками развития стратегического управления в России являются:
а) формирование демократического стиля управления;
б) быстрые изменения внешней среды предприятий;
в) происходящие интеграционные процессы;
г) глобализация бизнеса;
д) диверсификация бизнеса.

4. Главную особенность американской модели менеджмента характеризует … :
а) бихевиористский подход;
б) ситуационный подход;
в) протестантская этика;
г) коммерческий подход.

5. Главная особенность японской модели менеджмента – это:
а) бихевиористский подход;
б) протестантская этика;
в) субординация отношений;
г) этика синтоизма

6. Менеджмент – это:
а) искусство;
б) наука;
в) наука и искусство.

7. Основная цель менеджмента как вида деятельности – это:
а) создание материальных благ;
б) создание прибавочного продукта;
в) создание условий для успешного достижения целей организации;
г) генерирование идей, приносящих материальную пользу, прибыль.

8. К уровням потребностей в теории А. Маслоу не относится:
а) потребность в соучастии;
б) потребность в уважении;
в) потребность в самовыражении;
г) потребность в безопасности.

1. Осознанное внутреннее побуждение личности к определённому поведению - это:
а) мотив;
б) менеджмент;
в) маркетинг;
г) стимул.

10. Укажите определение, в наибольшей степени характеризующее цель организации:
а) философия, предназначение, смысл существования организации;
б) предписанная работа, серия работ или часть работы, которая должна быть выполнена заранее установленным образом в заранее оговоренные сроки;
в) конкретные конечные состояние системы или желаемый результат, которого стремится добиться группа, работая вместе.

11. Какими не должны быть цели:
а) обязательства к действию;
б) стандарты, меры выполнения работы;
в) операциональными в задачи;
г) абстрактными выражениями фундаментальной стратегии организации.

12. С чего начинается контроль:
а) с установления этапов контроля;
б) с установлением времени контроля;
в) с выработки стандартов;
г) с установлением объемов контроля.

13. Модель мотивации, не относящаяся к процессуальному типу теорий мотивации:
а) потребностная;
б) ожидания;
в) справедливости;
г) мотивации.

14. К видам социального контроля в организации НЕ ОТНОСИТСЯ:
а) административный;

б) общественных организаций;
в) групповой;
г) самоконтроль.

15. Под границами контроля в управлении следует понимать ….:
а) количество уровней управления в ОСУ;
б) количество функций, выполняемых руководителе;
в) объем работ, за выполнение которых несет ответственность определенное лицо;
г) число функциональных специалистов в структурном подразделении.

16. Миссия организации – это:
а) конкретное указание, что и в какие сроки делать;
б) формулировка общего направления деятельности организации;
в) общая философия бизнеса.

17. На формирование миссии организации влияет (-ют):
а) собственники организации;
б) сотрудники организации;
в) потребители;
г) поставщики;
д) средства массовой информации.

19. Укажите критерии качества целей деятельности организации:
а) измеряемость и конкретность;
б) глобальность;
в) обязательная разбивка на подцели;
г) гибкость.

20. Под открытой системой в менеджменте понимается система …:
а) взаимодействующая с внешней средой;
б) в которой выходные элементы можно прогнозировать лишь с известной долей вероятности;
в) объединяющая в себе все элементы и связи, влияющие на ее функционирование;
г) состоящая из элементов и подсистем.

21. 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.

22. Под организационной структурой в менеджменте понимается …:
а) система взаимосвязанных производственных подразделений, ориентированных на достижение целее деятельности организации;
б) упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в

устойчивых отношениях, обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого;

в) совокупность самостоятельных элементов, находящихся между собой в экономических взаимоотношениях, обеспечивающих функционирование и развитее организации как единого целого;

г) иерархическая совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в малоизменяющихся отношениях взаимного подчинения.

23. Горизонтальные связи в структуре управления организацией являются одноуровневыми и носят характер…:

а) согласования;
б) кооперации;
в) взаимного подчинения;
г) доверия.

24. С точки зрения практики менеджмента в матричной организационной структуре нарушается управленческий принцип…:

а) единоначалия;
б) корпоративного духа;
в) подчинения частных интересов общим;
г) дисциплины.

25. Делегирование полномочий в теории менеджмента является составной частью процесса:

а) централизации;
б) деконцентрации;
в) концентрации;
г) децентрализации.

26. Методы управления представляют собой способы …:

а) использования ресурсов организации;
б) создание организаций и управления ими;
в) воздействия субъекта управления на объект управления для достижения поставленных целей;
г) применение знаний в области управления.

27. К основным функциям управления организацией относится …:

а) анализ;
б) побуждение;
в) планирование;
г) обмен информацией.

28. В менеджменте под методами управления понимают способы воздействия …:

а) субъекта управления на управляющую подсистему;
б) объекта управления на подсистему управления;
в) объекта управления на субъект управления;

г) субъекта управления на объект управления.

29. Модель проблемной ситуации с учетом вероятности наступления событий, оценки результативности каждого этапа и взаимосвязи событий представляет собой метод…:

а) мозгового штурма;
б) многомерных матриц;
в) синектики;
г) дерево решений.

30. Обязательным следствие этапа проверки выполнения управленческого решения должен быть процесс, связанный с…:

а) проведение корректировки деятельности организации;
б) планированием реализации решений на будущий период;
в) планированием будущего управленческого решения;
г) организаций выполнения решения.

31. В теории менеджмента решение, не зависящее от прошлого опыта, а основанное на объективном аналитическом процессе, является …:

а) интуитивным;
б) основанном на суждении;
в) аналитическим;
г) рациональным.

32. Заключительным этапом фазы подготовки управленческого решения является …:

а) разработка варрантов решения;
б) выбор оптимального варианта решения;
в) уяснение проблемы;
г) постановка задачи.

33. Согласно теории менеджмента, к количественным методам принятия управленческих решений относят…:

а) метод Дельфи;
б) анализ статистических рядов;
в) факторное моделирование;
г) экспертных оценок.

34. Согласно теории менеджмента, к преимуществам группового подхода к принятию управленческих решений относят …:

а) быстроту решения проблем;
б) большую оригинальность и адаптивность решений;
в) творческий характер решений;
г) высокую способность к решению проблем.

35. Главной проблемой информационного обеспечения надёжного управленческого решения является:
а) информация никогда не бывает полной;
б) информация может быть избыточной;
в) информация необъективная;
г) неопределённость информации.

36. Какой элемент процесса коммуникации не назван:
а) источник информации;
б) средство передачи информации;
в) адресат информации;
г) .....

37. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности:
а) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
б) распространением «научной организации труда», формированием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
в) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

38. Современная точка зрения заключается в том, что конфликт в организации…:
а) не возможен и не желателен; имеет отрицательный характер;
б) возможен, но не желателен, т.к. имеет отрицательный характер;
в) не возможен вообще, но желателен;
г) не только возможен, но часто и желателен, хотя не всегда имеет положительный характер.

39. Группа методов управления персоналом, отличающаяся прямым характером воздействия:
а) административные;
б) экономические;
в) социально-психологические.

40. Этот стиль разрешения конфликта подразумевает, что человек старается уйти от конфликта:
а) уклонение;
б) сглаживание;
в) принуждение;
г) компромисс.

41. К какому типу конфликта относится ролевой конфликт:

а) межгрупповой конфликт;
б) межличностный конфликт;
в) конфликт между личностью и группой;
г) внутриличностный конфликт.

42. Какой метод разрешения конфликта описан ниже: «Основывается на правильном использовании формальной структуры организации, в частности, иерархии и принципа единства распорядительства:
а) координационные и интеграционные механизмы;
б) разъяснение требований к работе;
в) общеорганизационные комплексные цели;
г) структура системы вознаграждений.

43. Межличностный стиль разрешения конфликта «компромисс» характеризуется:
а) поведением, которое диктуется убеждением;
б) принятием точки зрения другой стороны, но лишь до некоторой степени;
в) признанием различия во мнениях и готовностью ознакомится с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти курс действий, приемлемый для всех сторон;
г) принуждением принять свою точку зрения любой ценой.

44. К структурным методам разрешения конфликта относится:
а) метод принуждения;
б) метод разъяснения требований к работе;
в) метод решения проблемы;
г) метод уклонения.

45. Списочный состав работающих по численности:
а) превышает явочный состав;
б) меньше явочного состава;
в) равен явочному составу;
г) не подлежит сравнению с явочным составом.

46. Выберите правильно утверждение:
а) текучесть кадров – это положительный процесс;
б) необходимо регулировать текучесть кадров;
в) текучесть кадров – это абсолютно отрицательный процесс.

47. Организационная культура - это:
а) отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;
б) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;
в) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя.

48. Какие признаки не составляют культуру менеджмента:
а) богатый исторический опыт;
б) стереотипы поведения;
в) нормативная и этическая база;
г) теоретическая определённость.

49. Основополагающие правила поведения менеджеров по осуществлению управленческих действий – это…:
а) функции руководителя;
б) методы поведения;
в) принципы менеджмента;
г) инструменты управления.

50. В теории менеджмента к составляющим категории «имидж руководителя» не относится:
а) конфессиональная принадлежность;
б) стиль принятия решений;
в) внешний вид;
г) манера говорить, выражать мысли.

51. Согласно теории менеджмента, к числу основных составляющих имиджа руководителя не относится…:
а) владение навыками этикета;
б) манера ведения переговоров;
в) класс рабочего автомобиля;
г) внешний вид.

52. Согласно теории менеджмента, планирование и управление развитием карьеры сотрудников приводит к таким последствиям для организации, как …:
а) формирование представления работника о рынке труда;
б) рост производительности труда;
в) сужение спектра мотивов к труду;
г) формирование заинтересованности работников в профессиональном росте.

53. Согласно теории менеджмента, не следует делегировать решение такой задачи руководителя как…:
а) мотивация сотрудников;
б) сбор информации;
в) узкоспециализированная деятельность;
г) рутинная работа.

54. К числу стратегических решений можно отнести:
а) реконструкцию предприятия;
б) внедрение новой технологии;
в)) пересмотр условий поставки;
г) выход на новые рынки сбыта;

д) приобретение, слияние предприятий.

55. Критерием деятельности организации, позволяющим судить об эффективности менеджмента, не является…:
а) изменение характеристик деятельности самой организации и ее результатов;
б) уровень удовлетворенности работников в результатах своего труда;
в) соотношение затрат на управление и прибыли;
г) уровень заработной платы руководителя организации.

56. Системный подход к управлению рассматривает менеджмент как …:
а) комплекс мероприятий по эффективной организации совместного труда людей;
б) сложную совокупность взаимосвязанных элементов и подсистем;
в) использование различных методов управления в зависимости от конкретной ситуации;
г) реализацию совокупность общих и специальных функций управления.

57. Понятие о менеджменте как способности эффективно применять накопленные знания и опыт на практике наиболее явно подчеркивает то, что управление – это…:
а) искусство;
б) наука;
в) функция;
г) процесс.

58. Под открытой системой в менеджменте понимается система …:
а) взаимодействующая с внешней средой;
б) в которой выходные элементы можно прогнозировать лишь с известной долей вероятности;
в) объединяющая в себе все элементы и связи, влияющие на ее функционирование;
г) состоящая из элементов и подсистем.

59. Основные препятствия развитию организации:
а) находятся вне ее;
б) эндогенны, т.е. находятся внутри организации;
в) находятся в другой среде;
г) все вышеперечисленное вместе.

60. Закон организации, который 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.

7. Примерная тематика курсовых работ: курсовые и контрольные работы учебным планом не предусмотрены

8. Перечень вопросов к зачету

1. Понятие и сущность менеджмента.

2. Специфика менеджмента в России.
3. Эволюция управленческой мысли в России.
4. Эволюция менеджмента: этапы и их характеристика.
5. Основные характеристики классической (административной) школы.
6. Школа человеческих отношений в менеджменте.
7. Школа поведенческих наук в менеджменте.
8. Ситуационный подход в менеджменте.
9. Системный подход в менеджменте.
10. Методы управленческого воздействия.
11. Профессиональные и личные качества эффективного менеджера.
12. Управленческий труд: понятие, особенности, виды.
13. Организация как функция управления.
14. Понятие, элементы, принципы организационных структур управления.
15. Основные виды организационных структур управления.
16. Внутренняя среда организации: факторы, характеристики.
17. Внешняя среда организации: факторы, характеристики, свойства.
18. Стратегическое и оперативное управление организацией.
19. Особенности организации и проведения SWOT-анализа и PEST-анализа.
20. Управленческое решение: понятие, требования.
21. Виды управленческих решений.
22. Процесс принятия и реализации управленческих решений.
23. Модели и методы принятия управленческих решений.
24. Содержательные теории мотивации.
25. Процессуальные теории мотивации.
26. Управленческие полномочия. Делегирование полномочий.
27. Управление человеческими ресурсами в организации.
28. Понятие, виды и модели коммуникации в менеджменте.
29. Межличностные и организационные коммуникации.
30. Руководство и лидерство в организации: общая характеристика.
31. Теории лидерства.
32. Стили управления и их роль в руководстве организацией.
33. Сущность и особенности конфликтов в управлении.
34. Способы разрешения конфликтов.
35. Особенности управления информацией.
36. Общая характеристика стратегического менеджмента.

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение

9.1. **Основная учебная литература:**

1. Герчикова, И. Н. Менеджмент : учебник для вузов / И. Н. Герчикова. — 4-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 511 с. — ISBN 978-5-238-01095-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/81661.html (дата обращения: 24.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Смоловик, Г. Н. Теория менеджмента : учебное пособие / Г. Н. Смоловик. — Новоси-

бирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2016. — 244 c. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/69563.html (дата обращения: 25.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Ультан, С. И. Менеджмент : учебное пособие / С. И. Ультан. — Омск : Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2016. — 412 с. — ISBN 978-5-7779-1936-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/59616.html (дата обращения: 24.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4. Григорьев, Д. А. Менеджмент : учебное пособие / Д. А. Григорьев. — Москва, Саратов : Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России), Ай Пи Эр Медиа, 2016. — 114 c. — ISBN 978-5-00094-243-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/59252.html (дата обращения: 24.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

5. Теория и практика современного менеджмента : научное издание / В. Д. Андреев, М. А. Боков, Н. С. Матющенко [и др.] ; под редакцией В. И. Шаповалов. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 265 c. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/58323.html (дата обращения: 24.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

6. Попов, А. А. Общий менеджмент : учебное пособие / А. А. Попов, Д. А. Попов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2016. — 567 c. — ISBN 978-5-905916-99-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/42931.html (дата обращения: 24.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

9.2 Дополнительная литература:

1. Ричард, Темплар Правила менеджмента: как ведут себя успешные руководители / Темплар Ричард ; перевод С. Шарпай ; под редакцией Л. Мордвинцевой. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 230 c. — ISBN 978-5-9614-0852-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/86788.html (дата обращения: 11.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Основы менеджмента : учебно-методическое пособие / В. В. Макрусев, М. В. Бойкова, И. Н. Колобова, Е. О. Любкина. — Москва : Российская таможенная академия, 2017. — 104 c. — ISBN 978-5-9590-0963-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/84857.html (дата обращения: 20.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Чаплина, А. Н. Введение в менеджмент : учебное пособие / А. Н. Чаплина, Е. А. Герасимова, Н. Н. Еронкевич. — Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2016. — 132 c. — ISBN 978-5-7638-3558-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/84326.html (дата обращения: 21.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4. Теория менеджмента. История управленческой мысли. Теория организации : методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе для обучающ по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент в инвестицион но-строительной сфере» / составители Н. В. Сергиевская [и др.]. — Москва : МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, 2018. — 47 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/76393.html (дата обращения: 24.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

5. Краткий курс по менеджменту / . — Москва : РИПОЛ классик, Окей-книга, 2015. — 128 с. — ISBN 978-5-409-00648-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/73395.html (дата обращения: 23.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

6. Эриашвили, Н. Д. Основы менеджмента : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / Н. Д. Эриашвили ; под редакцией В. В. Лукашевич, И. В. Бородушка. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 271 с. — ISBN 5-238-01061-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/71768.html (дата обращения: 24.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

7. Минько, Э. В. Организации производства и менеджмент : учебное пособие / Э. В. Минько, А. Э. Минько. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 136 с. — ISBN 978-5-4486-0020-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/70614.html (дата обращения: 23.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

8. Попович, А. М. Основы менеджмента : учебное пособие / А. М. Попович, И. П. Попович, С. А. Люфт. — Омск : Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2015. — 508 с. — ISBN 978-5-7779-1892-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/59632.html (дата обращения: 24.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

9.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет:

Название электронного ресурса	*Используемый для работы адрес*
eLibrary – Научная электронная библиотека	www.elibrary.ru
ЭБС ibooks.ru – библиотека цифрового века	http://ibooks.ru
Qlib – электронная библиотека образовательных и просветительных изданий	www.iqlib.ru
НЭИКОН – Национальный Электронно-Информационный Консорциум	http://www.neicon.ru
Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)	http://uisrussia.msu.ru/docs/ips/n/about.htm
Библиотека РФФИ	http://www.rfbr.ru/rffi/ru/books
Университетская библиотека онлайн	http://www.biblioclub.ru./info/about.html
Энциклопедии / Словари	http://www.enc-dic.com/ecology
Административно-управленческий портал	www.aup.ru
Портал «Экономика. Социология. Менедж-	www.ecsocman.edu.ru

мент»	
Корпоративный менеджмент. Ведущий российский деловой портал	www.cfin.ru
Официальный сайт журнала «Российский журнал менеджмента»	www.rjm.ru
Официальный сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом»	www.mevriz.ru
Официальный сайт журнала «Проблемы теории и практики управления»	www.ptpu.ru
Человеческие ресурсы России	http://www.rhr.ru
Библиотека Русского Гуманитарного интернет-университета (книги и статьи различной тематики)	http://www.vusnet.ru/biblio
Электронная библиотека – «Социология, Психология, Управление"	soc.lib.ru

10. Формы и критерии оценивания учебной деятельности студента

На основании разработанной компетентностной модели выпускника образовательные цели представлены в виде набора компетенций как планируемых результатов освоения образовательной программы. Определение уровня достижения планируемых результатов освоения образовательной программы осуществляется посредством оценки уровня сформированности компетенции и оценки уровня успеваемости обучающегося по пятибалльной системе («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «не зачтено»).

Основными критериями оценки в зависимости от вида работы обучающегося являются: сформированность компетенций (знаний, умений и владений), степень владения профессиональной терминологией, логичность, обоснованность, четкость изложения материала, ориентирование в научной и специальной литературе.

Критерии оценивания уровня сформированности компетенций и оценки уровня успеваемости обучающегося

Текущий контроль

Уровень сформированности компетенции	Уровень освоения модулей дисциплины (оценка)	**Критерии оценивания отдельных видов работ обучающихся**				
		устный опрос	индивидуальные устные опросы	решение заданий в тестовой форме	выполнение практических заданий	дискуссия по вопросам для обсуждения, выносимым на практические (семинарские) занятия
Высокий	отлично	ответы на поставленные вопросы излагаются четко, логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений, делают-	ответы на поставленные вопросы по разделу (модулю) излагаются четко, логично, последовательно и не требуют дополнительных	Оценка «отлично» - 85–100% правильных ответов;	выставляется обучающемуся, чей результат анализа ситуации оказался наиболее всесторонним,чье	вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия и характеристики в соответствии с нормативными и правовыми актами и теоретическим материалом.

		ся обоснованные выводы, демонстрируются глубокие знания базовых нормативных и правовых актов, соблюдаются нормы литературной речи.	пояснений, делаются обоснованные выводы, демонстрируются глубокие знания базовых нормативных и правовых актов, соблюдаются нормы литературной речи.		решение или расчет оказался наиболее продуманным, логичным и предусматривающим большее количество альтернативных вариантов решений;	
Базовый	хорошо	ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно, материал излагается уверенно, демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер, соблюдаются нормы литературной речи, обучающийся демонстрирует хороший уровень освоения материала.	ответы на поставленные вопросы по разделу (модулю) излагаются систематизировано и последовательно, материал излагается уверенно, демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер, соблюдаются нормы литературной речи, обучающийся демонстрирует хороший уровень освоения материала.	Оценка «хорошо» - 70–84% правильных ответов;	выставляется обучающемуся, использовавшему методику или инструмент анализа с незначительными нарушениями, чей расчет имеет незначительные погрешности;	вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.
Пороговый	удовлетворительно	допускаются нарушения в последовательности изложения ответов на	допускаются нарушения в последовательности изложения ответов на	Оценка «удовлетворительно» - 55–69% правильных отве-	выставляется каждому обучающемуся, чей расчет имеет наруше-	вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понима-

		поставленные вопросы, демонстрируются поверхностные знания вопроса, имеются затруднения с выводами, допускаются нарушения норм литературной речи.	поставленные по разделу (модулю) вопросы, демонстрируются поверхностные знания вопросов, изученных в данном разделе (модуле), имеются затруднения с выводами, допускаются нарушения норм литературной речи.	тов;	ния, но в целом задание выполнено, анализ проведен поверхностно, в том числе с нарушением методики его проведения;	ние раскрываемых понятий
Компетенции не сформированы	неудовлетворительно	материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине, имеются заметные нарушения норм литературной речи, обучающийся допускает существенные ошибки в ответах на вопросы, не ориентируется в понятийном аппарате.	материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по разделу (модулю) дисциплины, имеются заметные нарушения норм литературной речи, обучающийся допускает существенные ошибки в ответах на вопросы, не ориентируется в понятийном аппарате.	Оценка «неудовлетворительно» - 54% и менее правильных ответов;	выставляется каждому обучающемуся, если анализ проведен в нарушение методики его проведения, результаты не обоснованы, не сделаны выводы, расчет произведен с грубыми нарушениями и не соответствует поставленной задаче.	ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

Промежуточная аттестация

Уровень сформированности компетенции	**Уровень освоения дисциплины**	**Критерии оценивания обучающихся (работ обучающихся)**
		зачет

Высокий	отлично (зачтено)	расширенное знание и понимание теоретического содержания дисциплины; использование новых ресурсов (технологий, средств) в решении профессиональных задач; увеличение доли собственного участия в профессиональных практических видах деятельности, не предусмотренных образовательной программой; расширение среды профессиональной деятельности, не предусмотренной образовательной программой; наличие навыков системной оценки качества своей профессиональной деятельности
Базовый	хорошо (зачтено)	полное знание и понимание теоретического содержания дисциплины; достаточная сформированность практических умений, продемонстрированная в ходе осуществлении профессиональной деятельности как в учебной, так и реальной практик; наличие навыков оценивания собственных достижений, определения проблем и потребностей в конкретной области профессиональной деятельности
Пороговый	удовлетворительно (зачтено)	понимание теоретического содержания дисциплины с незначительными пробелами; несформированность некоторых практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, наличие мотивационной готовности к самообразованию, саморазвитию
Компетенции не сформированы	неудовлетворительно (не зачтено)	отсутствует понимание теоретического содержания дисциплины, несформированность практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, отсутствие мотивационной готовности к самообразованию, саморазвитию

11. Материально-техническая база

- Система учебного телевидения, состоящая из телестудии и кабельной инфраструктуры. Телестудия оборудована цифровой видеокамерой, видео-микшером и осветительной аппаратурой. Кабельная инфраструктура построена на коаксиальном кабеле с использованием телевизионной станции «Планар-8».
- Вычислительный и коммуникационный узел, использующий 4 сервера HELIOS Fortice C1 (Intel Xeon MP 1.4 512Mb Cache/ Up to 4 CPU/ Case Rack 7U/ 2048 Mb DDR SDRAM ECC PC1600/HDD 4 x 36 Gb SCSI Ultra 160 Hot Swap/ RAID Intel U3-2xchannel Ultra 160/LAN контроллеры 2x1000/ FDD 3,5"/CD-ROM 52x).
- Система дистанционного обучения в режиме «on-line» на базе компьютерной программы Adobe Connect Pro, позволяющая одновременно работать с 5 виртуальными аудиториями, каждая из которых может вмещать до 100 студентов.
- Университетская компьютерная система административного тестирования, содержащая тест по изучаемой дисциплине.
- Проектор Acer PNX0709.
- Доска интерактивная ACTIV Board.
- Оборудование компьютерной аудитории: Рабочая станция: Процессор Intel Pentium Dual Core E2180, 2000 MHz ОЗУ DDR2-800 1024 Мб, ЖД Maxtor STM 3250310AS – 16

ПЭВМ.

- Базовое программное обеспечение: Microsoft Windows XP SP3, Mandriva Linux 2010, Microsoft SQL Server 2008, Microsoft Office 2003/2007/, Adobe Reader, WinRar, Oracle Open Office 3.3.0, Microsoft Visual Studio 2008.

Учебно-лабораторные помещения социально-экономического факультета в достаточной степени оснащены приборами и оборудованием для реализации основной образовательной программы бакалавров по направлению «Прикладная информатика».