

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)
Электростальский институт (филиал)
Московского политехнического университета

УТВЕРЖДАЮ

Директор Электростальского института
(филиала) Московского политехнического
университета


_____/О.Д. Филиппова/
_____**26 мая**_____**2025 г.**



Рабочая программа дисциплины
Основы менеджмента

Направление подготовки
38.03.01 «Экономика»

Направленность образовательной программы
«Экономика и финансы предприятия»
(набор 2025 года)

Квалификация (степень) выпускника
Бакалавр

Форма обучения
очная, очно-заочная

Электросталь 2025

Область применения и нормативные ссылки

Настоящая программа учебной дисциплины устанавливает минимальные требования к знаниям и умениям обучающегося и определяет содержание и виды учебных занятий и отчетности. Программа предназначена для преподавателей, ведущих данную дисциплину, и обучающихся направления подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата) изучающих дисциплину «Основы менеджмента».

Программа разработана в соответствии с:

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. №954;
- образовательной программой 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата), направленность образовательной программы «Экономика и финансы предприятий»;
- учебным планом (очной, очно-заочной форм обучения) по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата), направленность образовательной программы «Экономика и финансы предприятий», утвержденным в 2025 г.

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Основной целью освоения дисциплины «Основы менеджмента» является изучении студентами основных механизмов управления как на уровне организации, таких отдельных её элементов, формировании у обучающихся современного управленческого мышления и качеств менеджера XXI века, умеющего результативно работать и добиваться поставленных целей для получения конкурентного преимущества организации.

Задачи освоения дисциплины «Основы менеджмента»:

- освоение основных понятий, принципов, средств и методов теории менеджмента;
- осознание студентами необходимости развития профессионально значимых качеств, необходимых для управления ресурсами организации;
- овладение методами менеджмента и совершенствования умения их применения в профессиональной деятельности;
- развитие активной жизненной позиции, способности к анализу процессов социализации и адаптации в условиях социальных перемен, особенностей самосознания и саморазвития личности в современном обществе.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Основы менеджмента» относится к обязательной части блока Б.1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.01 «Экономика».

Дисциплина «Основы менеджмента» взаимосвязана логически и содержательно-методически со следующими дисциплинами ОПОП:

деловые коммуникации и навыки ведения переговоров;
методы принятия управленческих решений;
организационное поведение;
управление человеческими ресурсами;
управление проектами.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения дисциплины у обучающегося должны формироваться следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	В результате освоения дисциплины обучающийся должен:
УК-3	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывая особенности поведения и интересы других участников команды ИУК-3.2. Планирует и анализирует последствия личных действий, адекватно оценивает идеи и предложения других участников для достижения поставленной цели в командной работе ИУК-3.3. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдая установленные нормы и правила социального взаимодействия, несет личную ответственность за свой вклад в результат командной работы	Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства и управления конфликтами; способы организации собственной деятельности и деятельности команды по реализации стратегии развития организации. Уметь: анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели и учитывая интересы других участников команды. Владеть: навыками взаимодействия с участниками команды для выполнения задач в области организации профессиональной деятельности.
ОПК-4	Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности	ИОПК-4.1. Предлагает экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения, связанные с профессиональной деятельностью. ИОПК-4.2. Применяет типовые методики, нормативно-правовую базу, отраслевые и корпоративные стандарты при разработке и обосновании органи-	Знать: основные этапы развития менеджмента как науки, функции менеджмента; принципы развития и закономерности функционирования организации; типы организационных структур; процесс, принципы, формы и методы принятия и реализации управленческих решений; факторы эффективности менеджмента. Уметь: разрабатывать и

		зационно- управленческих ре- шений	реализовывать организа- ционно-управленческие решения. Владеть: методами при- нятия и реализации управ- ленческих решений.
--	--	--	--

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, т.е. 144 академических часа.

Разделы дисциплины «Основы менеджмента» изучаются в 3-м семестре (на 2-м курсе).

Очная форма обучения: лекции – 36 часов, семинарские/практические занятия – 36 часов, самостоятельная работа – 72 часа. Форма контроля – экзамен.

Очно-заочная форма обучения: лекции – 18 часа, семинарские/практические – 18 часа, самостоятельная работа – 108 часов. Форма контроля – экзамен.

Структура и содержание дисциплины «Основы менеджмента» по срокам и видам работы отражены в Приложении 1.

Содержание разделов дисциплины

4.1. Лекции

Тема 1. Общие основы менеджмента. Развитие управленческой мысли.

Понятия менеджмента, его отличие от «управления». Менеджмент как система научных знаний. Виды ресурсов в менеджменте. Критерии успеха организации. Системы распределения прав и ответственности в организации. Функции руководителя-менеджера.

Понятие управления. Подходы к управлению. Субъект и объект управления, система управления (менеджмента) и ее структура; методы управления; система подходов и принципов менеджмента. Зарубежный опыт управления. Сравнение систем управления.

Условия и предпосылки возникновения менеджмента. Концепция революции менеджеров. Классификация школ управления. Управленческие революции. Современный этап развития менеджмента.

Тема 2. Школы, теории и подходы к управлению

Школа научного управления Ф.У. Тейлора. Генезис формирования и основные принципы. Школа административного управления А. Файоля. Школа человеческих отношений. Школа поведенческих наук. Школа науки управления. Основные подходы, которые внесли значительный вклад в развитие менеджмента.

Тема 3. Основные функции менеджмента

Функции менеджмента, их классификация: общие, специальные и конкретные. Целеполагание, прогнозирование и планирование как общие функции менеджмента.

Смысл и назначение целеполагания в управлении организацией. Общие цели организации. Характеристика целей. Методы постановки целей. Прогнозирование в планировании. Способы прогнозирования. Стратегическое планирование, его особенности. Текущее планирование. Сравнение стратегического и текущего планирования. Виды планов. Календарное планирование. Препятствия на пути планирования. Бюджетирование в системе планирования.

Мотивация как функция менеджмента. Понятие мотивации. Процесс мотивации. Потребности и мотивы. Современные теории мотивации: содержательные теории, процессуальные теории, теории отношений. Процессуальные теории: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости, модель Портера-Лоулера. Содержательные теории мотивации: теория потребностей А. Маслоу, двухфакторная модель Ф. Герцберга, теория потребностей Д. Макклелланда, теория ERG К. Альдерфера. Процессуальные теории мотивации:

теория справедливости, теория ожидания В. Врума, модель Портера-Лоулера. Теории отношений: теория человеческого фактора Д. Мак-Грегора, концепция Э. Шеина, теория Оучи. Взаимосвязь функции мотивации с другими функциями менеджмента. Системы вознаграждения и мотивационные программы в современных организациях.

Принципы и типы контроля. Фазы процесса контроля. Характеристики эффективного контроля. Сопротивление контролю. Контроллинг в системе регулирования процесса планирования.

Требования, предъявляемые к учету. Анализ. Координация или регулирование как общие функции менеджмента.

Тема 4. Организация и управление

Понятие организации. Теория жизненных циклов организации. Организация как функция управления: содержание, элементы, субъекты. Внутренняя и внешняя среда организации. Методы анализа внутренней и внешней среды организации.

Типы организационных структур. Классификация организационных структур. Функциональная организационная структура. Линейно-функциональная организационная структура. Дивизиональная организационная структура. Матричная организационная структура. Современные и перспективные типы организационных структур.

Бизнес-процессы и методы их проектирования.

Тема 5. Принятие управленческих решений

Определение понятия «управленческие решения». Роль решений в процессе управления. Сущность решения и его виды. Требования, предъявляемые к качеству управленческого решения. Этапы процесса принятия решений. Составляющие и источники рисков в управлении. Пути снижения уровня риска.

Понятие, сущность и классификация методов управления. Влияние материальной, властной и духовной мотивации на выбор методов управления. Организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические методы управления.

Системный подход и оптимизация управленческих решений с помощью экономико-математических моделей. Использование методов программирования, «мозгового штурма», «экспертных оценок», теории игр и сферы их применения.

Эффективность управленческих решений. Понятие «эффективность решений». Показатели эффективности разработки управленческих решений. Подходы к оценке эффективности управленческих решений.

Тема 6. Коммуникации в организации.

Сущность и содержание процессов коммуникации. Взаимодействие организации и среды. Коммуникация внутри организации. Коммуникационный процесс. Интеграция организации. Элементы и этапы процесса коммуникаций. Межличностные и организационные коммуникации. Информационные технологии в коммуникациях.

Тема 7. Стратегия организации и ее влияние на основные процессы и функции менеджмента.

Стратегия организации и ее значение. Процесс стратегического менеджмента в современных организациях: стратегический анализ, определение стратегии, реализация стратегии, стратегический контроль.

Тема 8. Руководство и лидерство в современных организациях. Основы командообразования.

Понятие руководства и лидерства. Менеджмент и лидерство: современное соотношение понятий. Лидерство и наделение подчиненных полномочиями. Понятие стилей руководства. Ситуационные подходы к лидерству. Лидерство при проведении изменений. Процесс формирования команды. Управленческая команда и ее особенности.

Тема 9. Организационная культура

Организационная культура: понятие, классификация, этапы и условия формирования. Основные признаки и функции организационной культуры. Механизмы организационной культуры. Деловая репутация. Доверие в организации.

Тема 10. Конфликты в управлении

Понятие конфликта. Источники возникновения конфликтов. Классификация конфликтов. Необходимость организации конфликтов. Управление изменениями. Сущность и классификация конфликтов: функциональный и дисфункциональный; внутриличностный и межличностный конфликты; конфликт между личностью и группой; межгрупповой конфликт. Типы поведения в конфликтных ситуациях. Агрессия и факторы, влияющие на нее. Понятие об управлении конфликтами. Принципы переговорных технологий. Организационный стресс и его природа. Причины стресса у сотрудников организации. Модель стрессовой реакции. Способы снижения стресса.

Тема 11. Оценка эффективности менеджмента

Общее понятие эффективности менеджмента. Эффективность управления как результативность и как экономичность. Показатели и критерии эффективности. Эффективность управления (производства или оказания услуг). Роль менеджмента в обеспечении эффективности организации. Факторы эффективности менеджмента. Удовлетворенность работой как критерий эффективности управления. Степень конфликтности как показатель эффективности управления. Адаптивность организации как критерий эффективности управления. Системное исследование эффективности управления.

Тема 12. Проблемы современного менеджмента в России

Современные тенденции развития менеджмента. Управление качеством и качество управления. Возрастание инновационного потенциала менеджмента. Профессионализация управления. Партиципативное управление предприятиями. Дальнейшее развитие видов обучения, переобучения и профессиональной переподготовки менеджеров. Пути повышения эффективности менеджмента. Менеджер, уровни менеджеров; выполняемые менеджерами функции; требования, предъявляемые к менеджеру, профессионализм и организаторские способности, лидерство менеджера, стиль и имидж менеджера; деловая этика и этикет менеджера.

4.2. Практические занятия

№ темы	№ п/з	План занятия
1	1	Вопросы: 1. Понятия менеджмента. 2. Виды ресурсов в менеджменте. 3. Критерии успеха организации. 4. Системы распределения прав и ответственности в организации. Функции руководителя-менеджера. 5. Условия и предпосылки возникновения менеджмента.
2	2-3	Вопросы: 1. Традиционная школа. 2. Административная школа. 3. Поведенческая школа. 4. Школа человеческих отношений. 5. «Новая» школа.
3	4-5	Вопросы: 1. Миссия, задача, значение. Характеристика целей. 2. Методы постановки целей. 3. Текущее планирование. Виды планов. 4. Календарное планирование. 5. Препятствия на пути планирования. 6. Связь планирования и контроля. 7. Бюджетирование в системе планирования. 8. Качественные и количественные методы прогнозирования.

		9. Принципы и типы контроля. 10. Фазы процесса контроля. 11. Модель Андертона. 12. Контроллинг.
3	6	Вопросы: 1. Мотивация, потребности, вознаграждение. 2. Основные задачи процесса мотивации. 3. Подходы к мотивации. 4. Иерархия потребностей А. Маслоу. 5. Теория двухфакторов ф. Герцберга. 6. Содержательная теория Д. МакКлеланда. 7. Теория ожидания В. Врума. 8. Расширенная модель ожидания Портера и Лоулера. 9. Теория справедливости С. Эдамса. 10. Уровни мотивации.
4	7	Вопросы: 1. Свойства организации как системы. 2. Внутренняя среда организации. 3. Внешняя среда организации. 4. Типы организационных структур 5. Современные тенденции в развитии организаций, новые типы организаций.
4	8	Вопросы: 1. Этапы организационного проектирования. 2. Бюрократия. 3. Функциональная департаментализация. 4. Дивизиональная департаментализация. 5. Матричная департаментализация.
5	9-10	Вопросы: 1. Сущность решения и его виды. 2. Этапы процесса принятия решений. 3. Риски в управлении. 4. Социально-психологические методы управления. 5. Экономико-математические модели в управлении. 6. Организационно-распорядительные методы управления. 7. Экономические методы управления. 8. Эффективность управления
6	11	Вопросы: 1. Коммуникации: понятие, этапы процесса, барьеры и пути повышения эффективности коммуникаций. 2. Вербальные и невербальные средства коммуникации. 3. Коммуникации между организацией и ее средой. 4. Коммуникации между уровнями и подразделениями организации. 5. Искусство общения. Менеджер как коммуникатор. 6. Использование мировых информационных ресурсов в менеджменте.
7	12	Вопросы: 1. Типы и разновидности стратегий. Сочетание стратегий. 2. Выработка стратегии фирмы. 3. Матрица Томпсона и Стрикленда. 4. Выполнение, стадии и область проведения стратегических изменений. Проблемы проведения стратегических изменений.
8	13	Вопросы:

		1. Власть, влияние, лидер. 2. Отличия лидера от руководителя. 3. Власть и партнерство. Баланс власти. 4. Поведенческие теории лидерства. 5. Ситуационные теории лидерства. 6. Единоличное и командное лидерство. 7. Лидер будущего.
8	14	Вопросы: 1. Формальные и неформальные группы в организации. 2. Факторы, влияющие на эффективность работы групп. 3. Критерии групповой работы. 4. Этапы развития группы в команду. 5. Процесс формирования команды. 6. Управленческая команда и ее особенности.
9	15	Вопросы: 1. Понятие и структура организационной культуры. 2. Типология организационных культур по параметрам «дистанция власти» и «избегание неопределенности». 3. Этика менеджмента, управление этикой. 4. Психология и этика деловых отношений.
10	16	Вопросы: 1. Виды конфликтов: внутренние и внешние; горизонтальные и вертикальные; объективные и субъективные; конструктивные и деструктивные. 2. Причины возникновения конфликтов. 3. Конфликт как процесс и его этапы. 4. Стратегии преодоления конфликтов.
11	17	Вопросы: 1. Факторы эффективности менеджмента. 2. Показатели и критерии эффективности менеджмента. 3. Методы повышения эффективности.
12	18	Вопросы: 1. Особенности российского менеджмента. 2. Учет национально-культурных особенностей в международном менеджменте. 3. Культурные корпоративные ценности.

Самостоятельная работа

1. Основные направления развития менеджмента в начале XXI века.
2. Сравнение американской и японской моделей менеджмента.
3. Характерные особенности западноевропейской модели менеджмента.
4. Управление и менеджмент: общее и особенное.
5. Мотивация с учетом культурных различий.
6. Организационно-правовые формы организации.
7. Конкуренция и конкурентоспособность.
8. Инновационные и эталонные стратегии бизнеса.
9. Организационные изменения и их причины.
10. Процесс принятия решений в современном мире.
11. Формальные и неформальные коммуникации в организациях.
12. Отличие руководства от лидерства.
13. Особенности стилей руководства в условиях разных культур.
14. Команда, рабочая группа и трудовой коллектив.
15. Формальная и неформальная группы.

16. Процесс ведения переговоров и урегулирования конфликтов.
17. Социальная ответственность бизнеса и этика менеджмента.
18. Национальные факторы в корпоративной культуре.

5. Образовательные технологии

Методика преподавания дисциплины «Основы менеджмента» и реализация компетентного подхода в изложении и восприятии предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

- чтение лекций с использованием мультимедийных технологий;
- подготовка, представление и обсуждение презентаций на практических занятиях;
- обсуждение и защита рефератов по дисциплине;
- организация и проведение текущего контроля знаний студентов в форме бланкового тестирования.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций:

- тест,
- реферат,
- устный опрос,
- экзамен по дисциплине.

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

6.1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции.

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
ОПК-4	Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Итоговые показатели балльной оценки сформированности компетенций по дисциплине в разрезе дескрипторов «знать/ уметь/ владеть»:

Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде Индикаторы достижения компетенции: ИУК-3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывая особенности поведения и интересы других участников команды ИУК-3.2. Планирует и анализирует последствия личных действий, адекватно оценивает идеи и предложения других участников для достижения поставленной цели в командной работе ИУК-3.3. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдая установленные нормы и правила социального взаимодействия, несет личную ответственность за свой вклад в результат командной работы				
Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства и управления конфликтами; способы организации собственной деятельности и деятельности команды по реализации стратегии развития организации.	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие знаний: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства и управления конфликтами; способы организации собственной деятельности и деятельности команды по реализации стратегии развития организации.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства и управления конфликтами; способы организации собственной деятельности и деятельности команды по реализации стратегии развития организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства и управления конфликтами; способы организации собственной деятельности и деятельности команды по реализации стратегии развития организации. Допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие необходимых знаний: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства и управления конфликтами; способы организации собственной деятельности и деятельности команды по реализации стратегии развития организации. Свободно оперирует приобретен-

		при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		ными знаниями.
Уметь: анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели и учитывая интересы других участников команды.	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели и учитывая интересы других участников команды.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие умений анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели и учитывая интересы других участников команды. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие умений анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели и учитывая интересы других участников команды. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие умений анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели и учитывая интересы других участников команды. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Владеть: навыками взаимодействия с участниками команды для выполнения задач в области организации профессиональ-	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками взаимодействия с участниками команды для	Обучающийся владеет навыками взаимодействия с участниками команды для выполнения задач в области организации профессиональ-	Обучающийся частично владеет навыками взаимодействия с участниками команды для выполнения задач в области организации	Обучающийся в полном объеме владеет навыками взаимодействия с участниками команды для выполнения

ной деятельности.	выполнения задач в области организации профессиональной деятельности.	ной деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	профессиональной деятельности. Навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	задач в области организации профессиональной деятельности. Свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
-------------------	---	--	--	--

ОПК-4 - Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

Индикаторы достижения компетенции:

ИОПК-4.1.Предлагает экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения, связанные с профессиональной деятельностью.

ИОПК-4.2. Применяет типовые методики, нормативно-правовую базу, отраслевые и корпоративные стандарты при разработке и обосновании организационно-управленческих решений

Знать: основные этапы развития менеджмента как науки, функции менеджмента; принципы развития и закономерности функционирования организации; типы организационных структур; процесс, принципы, формы и методы принятия и реализации управленческих решений; факторы эффективности менеджмента.	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие знаний: основные этапы развития менеджмента как науки, функции менеджмента; принципы развития и закономерности функционирования организации; типы организационных структур; процесс, принципы, формы и методы принятия и реализации управленческих решений.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний: основные этапы развития менеджмента как науки, функции менеджмента; принципы развития и закономерности функционирования организации; типы организационных структур; процесс, принципы, формы и методы принятия и реализации управленческих решений; факторы эффективности менеджмента.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний: основные этапы развития менеджмента как науки, функции менеджмента; принципы развития и закономерности функционирования организации; типы организационных структур; процесс, принципы, формы и методы принятия и реализации управленческих решений; факторы эффек-	Обучающийся демонстрирует полное соответствие необходимых знаний: основные этапы развития менеджмента как науки, функции менеджмента; принципы развития и закономерности функционирования организации; типы организационных структур; процесс, принципы, формы и методы принятия и реали-
---	--	--	---	---

	ческих решений; факторы эффективности менеджмента.	Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	тивности менеджмента. Допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	зации управленческих решений; факторы эффективности менеджмента. Свободно оперирует приобретенными знаниями.
Уметь: разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения.	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие умений разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие умений разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие умений разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Владеть: методами принятия и реализации управленческих решений.	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет методами принятия и реализации управленческих решений.	Обучающийся владеет методами принятия и реализации управленческих решений. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показате-	Обучающийся частично владеет методами принятия и реализации управленческих решений. Навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруд-	Обучающийся в полном объеме владеет методами принятия и реализации управленческих решений. Свободно применяет полученные навыки в ситуациях по-

		лей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	нения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	вышенной сложности.
--	--	--	--	---------------------

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине.

Шкала оценивания	Описание
Отлично	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Хорошо	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное, правильное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, либо если при этом были допущены 2-3 несущественные ошибки.
Удовлетворительно	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, в котором освещена основная, наиболее важная часть материала, но при этом допущена одна значительная ошибка или неточность.
Неудовлетворительно	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Фонды оценочных средств представлены в Приложении 1 к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература:

№ п/п	Литература
1.	Менеджмент: учебник для вузов / Ю. В. Кузнецов [и др.]; под редакцией Ю. В. Кузнецова. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 448 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03372-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469202
2.	Герчикова, И. Н. Менеджмент : учебник / И. Н. Герчикова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юнити-Дана, 2017. — 510 с. : табл., схемы — (Золотой фонд российских учебников). — Режим доступа: по подписке. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684936 — Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-238-01095-3. — Текст : электронный.
3.	Одинцов, А. А. Основы менеджмента : учебное пособие для вузов / А. А. Одинцов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 210 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04814-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/513999

7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Литература
1.	Герчикова И.Н. Менеджмент. — М: ЮНИТИ – ДАНА, 2009. — 511с.
2.	Глухов В.В. Менеджмент. Спб: Питер Пресс, 2009. — 608 с.
3.	Менеджмент. Практикум: учебное пособие для вузов / Ю. В. Кузнецов [и др.]; под редакцией Ю. В. Кузнецова. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00609-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469509

7.3. Программное обеспечение

Операционная система Windows 7 DreamSpark № 9d0e9d49-31d1-494a-b303-612508131616
Офисные приложения, Microsoft Office 2013 (или ниже) – Microsoft Open License. Лицензия № 61984042

Microsoft Project 2013 Standard 32-bit/x64 Russian.

Антивирусное ПО Avast (бесплатная версия)

7.4. Электронно-библиотечные системы:

1. Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» (www.cyberleninka.ru)
2. Национальная электронная библиотека (НЭБ) (<https://rusneb.ru/>)
3. Образовательная платформа ЮРАЙТ (www.urait.ru)
4. ЭБС «IPR SMART» (<https://www.iprbookshop.ru/>)

Информационные ресурсы

www.gks.ru

www.auditorium.ru

www.economicus.ru

www.econom.nsc.ru

www.worldbank.org

Периодические издания

www.akdi.ru – АКДИ «Экономика и жизнь»

www.vopreco.ru – «Вопросы экономики»

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебная аудитория лекционного типа № 1501, 144000, Московская область, г.Электросталь, ул.Первомайская, д.7	Комплект мебели, переносной мультимедийный комплекс (проекционный экран, проектор, ноутбук)
Учебная аудитория для занятий семинарского типа № 1507, 144000, Московская область, г.Электросталь, ул.Первомайская, д.7	Комплект мебели, переносной мультимедийный комплекс (проекционный экран, проектор, ноутбук)
Компьютерный класс № 1305, 144000, Московская область, г.Электросталь, ул.Первомайская, д.7	Комплект мебели, набор демонстрационного оборудования (проектор, проекционный экран, ноутбук).

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция - систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к зачёту.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции. При чтении лекций по дисциплине могут использоваться электронные мультимедийные презентации.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует

ответственного отношения. На интерактивных занятиях студенты должны проявлять активность.

Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельной темы учебной дисциплины. Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем определяется учебным планом. При самостоятельной работе студент взаимодействует с рекомендованными материалами при участии преподавателя в виде консультаций. Для выполнения самостоятельной работы предусмотрено методическое обеспечение. Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) обеспечивает возможность индивидуального доступа каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

10. Методические рекомендации для преподавателя

При подготовке проекта до начала семестра преподавателю необходимо заранее спланировать этапы проекта, а также согласовать сложность проекта и необходимые инструменты и компетенции, которые могут понадобиться обучающимся по ходу работы.

При работе в течение семестра основной задачей преподавателя является организация деятельности студентов по реализации проекта. Преподаватель должен быть готовым консультировать студентов по вопросам, связанным с проектом, однако в процессе работы необходимо мотивировать студентов к самостоятельной работе и решению поставленных задач, формировать у них ответственность за результат проекта, а также мотивировать студентов выполнять работу вовремя и в срок. Важно стимулировать студентов самостоятельно выбирать инструменты для решения поставленных задач, а также общаться с преподавателями других дисциплин при возникновении затруднений в выполнении специализированных заданий. При реализации проекта важно обращать внимание на качество и скорость выполнения работы, а также оценивать выполнение заданий студентами с профессиональной точки зрения.

Студентов необходимо как можно глубже погружать в проблематику проекта. Для этого преподавателю рекомендуется приглашать как можно больше экспертов по тематике проекта, а также стимулировать студентов общаться с профильными специалистами. При наличии партнера, совместно с которым реализуется проект, рекомендуется организовывать регулярные встречи для получения обратной связи и корректировки общего курса проектирования.

По итогам каждого этапа рекомендуется проводить рефлексию проделанной работы. Важно обсуждать все аспекты проекта - как с точки зрения процесса его реализации, так и с точки зрения профессиональной деятельности студентов - важно проводить анализ примененных инструментов и стимулировать студентов систематизировать их.

Методические рекомендации по составлению презентаций

Презентация (от английского слова - представление) - это набор цветных картинок-слайдов на определенную тему, который хранится в файле специального формата.

Мультимедийная компьютерная презентация - это:

- динамический синтез текста, изображения, звука;
- самые современные программные технологии интерфейса;
- интерактивный контакт докладчика с демонстрационным материалом;
- мобильность и компактность информационных носителей и оборудования;
- способность к обновлению, дополнению и адаптации информации.

Правила оформления компьютерных презентаций

Правила шрифтового оформления:

- Шрифты с засечками читаются легче, чем гротески (шрифты без засечек);
- Для основного текста не рекомендуется использовать прописные буквы.

- Шрифтовой контраст можно создать посредством: размера шрифта, толщины шрифта, начертания, формы, направления и цвета.

Правила выбора цветовой гаммы.

- Цветовая гамма должна состоять не более чем из двух-трех цветов.
- Существуют не сочетаемые комбинации цветов.
- Черный цвет имеет негативный (мрачный) подтекст.
- Белый текст на черном фоне читается плохо (инверсия плохо читается). Рекомендации по дизайну презентации

Презентация предполагает сочетание информации различных типов: текста, графических изображений, музыкальных и звуковых эффектов, анимации и видеофрагментов. Поэтому необходимо учитывать специфику комбинирования фрагментов информации различных типов. Кроме того, оформление и демонстрация каждого из перечисленных типов информации также подчиняется определенным правилам. Так, например, для текстовой информации важен выбор шрифта, для графической – яркость и насыщенность цвета, для наилучшего их совместного восприятия необходимо оптимальное взаиморасположение на слайде.

Рассмотрим рекомендации по оформлению и представлению на экране материалов различного вида.

Оформление текстовой информации:

- размер шрифта: 24-54 пункта (заголовок), 18-36 пунктов (обычный текст);
- цвет шрифта и цвет фона должны контрастировать (текст должен хорошо читаться), но не резать глаза;
- тип шрифта: для основного текста гладкий шрифт без засечек (Arial, Tahoma, Verdana), для заголовка можно использовать декоративный шрифт, если он хорошо читаем;
- курсив, подчеркивание, жирный шрифт, прописные буквы рекомендуется использовать только для смыслового выделения фрагмента текста.

Оформление графической информации:

- рисунки, фотографии, диаграммы призваны дополнить текстовую информацию или передать ее в более наглядном виде;
- желательно избегать в презентации рисунков, не несущих смысловой нагрузки, если они не являются частью стилевого оформления;
- цвет графических изображений не должен резко контрастировать с общим стилевым оформлением слайда;
- иллюстрации рекомендуется сопровождать пояснительным текстом;
- если графическое изображение используется в качестве фона, то текст на этом фоне должен быть хорошо читаем.

Содержание и расположение информационных блоков на слайде:

- информационных блоков не должно быть слишком много (3-6);
- рекомендуемый размер одного информационного блока – не более 1/2 размера слайда;
- желательно присутствие на странице блоков с разнотипной информацией (текст, графики, диаграммы, таблицы, рисунки), дополняющей друг друга;
- ключевые слова в информационном блоке необходимо выделить;
- информационные блоки лучше располагать горизонтально, связанные по смыслу блоки – слева направо;
- наиболее важную информацию следует поместить в центр слайда;
- логика предъявления информации на слайдах и в презентации должна соответствовать логике ее изложения.

Помимо правильного расположения текстовых блоков, нужно не забывать и об их содержании – тексте. В нем ни в коем случае не должно содержаться орфографических ошибок.

После создания презентации и ее оформления, необходимо отрепетировать ее показ и свое выступление, проверить, как будет выглядеть презентация в целом, насколько скоро и адекватно она воспринимается из разных мест аудитории, при разном освещении, шумовом сопровождении, в обстановке, максимально приближенной к реальным условиям выступления.

11. Особенности реализации дисциплины «Основы менеджмента» для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

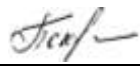
Обучение по дисциплине «Основы менеджмента» инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ) осуществляется преподавателем с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья обеспечены электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки бакалавров 38.03.01 «Экономика».

Программу составил преподаватель А. В. Николина

Программа обсуждена на заседании кафедры «Гуманитарные науки и межкультурные коммуникации» протокол № 10 от 26.05.2025 г.

И.о. зав. кафедрой ГНиМКК  /Т.И. Покровская/

**Структура и содержание дисциплины «Основы менеджмента»
по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» (бакалавр)
Очная форма обучения**

№ п/п	Раздел	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоем- кость в часах					Виды самостоятельной работы студентов						Формы аттес- тации	
			Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	РЗЗ	УО	К/Р	Т	Р	Э	З
1.	Общие основы менеджмента. Развитие управленческой мысли	3	2	2	-	6				+		+	+		
2.	Школы, теории и подходы к управлению	3	4	4	-	6				+		+	+		
3.	Основные функции менеджмента	3	4	4	-	6				+		+	+		
4.	Организация и управление	3	4	2	-	6				+		+	+		
5.	Принятие управленческих решений	3	4	4	-	6				+		+	+		
6.	Коммуникации в организации	3	2	4	-	6				+		+	+		
7.	Стратегия организации и ее влияние на основные процессы и функции менеджмента.	3	2	2	-	6				+		+	+		
8.	Руководство и лидерство в современных организациях. Основы командообразования.	3	4	4	-	6				+		+	+		
9.	Организационная культура	3	4	4	-	6				+		+	+		
10.	Конфликты в управлении	3	2	2	-	6				+		+	+		
11.	Оценка эффективности менеджмента	3	2	2	-	6				+		+	+		
12.	Проблемы современного менеджмента в России	3	2	2	-	6				+		+	+		
	Форма аттестации													Э	
	Всего часов по дисциплине – 144 ч.		36	36	-	72									

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоем- кость в часах					Виды самостоятельной работы студентов						Формы аттес- тации	
			Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	РЗЗ	УО	К/Р	Т	Р	Э	З
1.	Общие основы менеджмента. Развитие управленческой мысли	3	1	1	-	9				+		+	+		
2.	Школы, теории и подходы к управлению	3	1	1	-	9				+		+	+		
3.	Основные функции менеджмента	3	1	1	-	9				+		+	+		
4.	Организация и управление	3	1	1	-	9				+		+	+		
5.	Принятие управленческих решений	3	2	2	-	9				+		+	+		
6.	Коммуникации в организации	3	2	2	-	9				+		+	+		
7.	Стратегия организации и ее влияние на основные процессы и функции менеджмента.	3	2	2	-	9				+		+	+		
8.	Руководство и лидерство в современных организациях. Основы командообразования.	3	2	2	-	9				+		+	+		
9.	Организационная культура	3	2	2	-	9				+		+	+		
10.	Конфликты в управлении	3	2	2	-	9				+		+	+		
11.	Оценка эффективности менеджмента	3	1	1	-	9				+		+	+		
12.	Проблемы современного менеджмента в России	3	1	1	-	9				+		+	+		
	Форма аттестации													Э	
	Всего часов по дисциплине – 144 ч.		18	18	-	108									

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)**

**Электростальский институт (филиал)
Московского политехнического университета**

Направление подготовки: **38.03.01 «Экономика»**

Направленность образовательной программы: **«Экономика и финансы предприятий»**

Форма обучения: очная, очно-заочная

Типы задач профессиональной деятельности:

аналитический;

расчетно-экономический

Кафедра: «Гуманитарные науки и межкультурные коммуникации»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА»

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств

2. Описание оценочных средств:

устный опрос,
тест,
реферат,
вопросы к экзамену.

Составитель:

ст. преподаватель Николина А.В.

**Паспорт фонда оценочных средств
по дисциплине «Основы менеджмента»**

Направление подготовки
38.03.01 «Экономика»

Направленность образовательной программы
«Экономика и финансы предприятий»

Уровень
бакалавриат

Форма обучения
очная, очно-заочная

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Общие основы менеджмента. Развитие управленческой мысли	УК-3, ОПК-4	Устный опрос, реферат, тест
2.	Школы, теории и подходы к управлению	УК-3, ОПК-4	Устный опрос, реферат, тест
3.	Основные функции менеджмента	УК-3, ОПК-4	Устный опрос, реферат, тест
4.	Организация и управление	УК-3, ОПК-4	Устный опрос, реферат, тест
5.	Принятие управленческих решений	УК-3, ОПК-4	Устный опрос, реферат, тест
6.	Коммуникации в организации	УК-3, ОПК-4	Устный опрос, реферат, тест
7.	Стратегия организации и ее влияние на основные процессы и функции менеджмента.	УК-3, ОПК-4	Устный опрос, реферат, тест
8.	Руководство и лидерство в современных организациях. Основы командообразования.	УК-3, ОПК-4	Устный опрос, реферат, тест
9.	Организационная культура	УК-3, ОПК-4	Устный опрос, реферат, тест
10.	Конфликты в управлении	УК-3, ОПК-4	Устный опрос, реферат, тест
11.	Оценка эффективности менеджмента	УК-3, ОПК-4	Устный опрос, реферат, тест
12.	Проблемы современного менеджмента в России	УК-3, ОПК-4	Устный опрос, реферат, тест
	Промежуточная аттестация		Экзамен

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА					
ФГОС ВО 38.03.01 «Экономика»					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие компетенции					
КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технология формирования компетенций	Форма оценочного средства**	Степени уровней освоения компетенций
Код и наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции				
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывая особенности поведения и интересы других участников команды ИУК-3.2. Планирует и анализирует последствия личных действий, адекватно оценивает идеи и предложения других участников для достижения поставленной цели в командной работе ИУК-3.3. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдая установленные нормы и правила социального взаимодействия, несет личную ответственность за свой вклад в результат командной работы	Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства и управления конфликтами; способы организации собственной деятельности и деятельности команды по реализации стратегии развития организации. Уметь: анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели и учитывая интересы других участников команды. Владеть: навыками взаимодействия с участниками команды для выполнения задач в области организации профессиональной деятельности.	лекция, самостоятельная работа, практические занятия	Т, Р, УО, экзамен	Базовый уровень выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Повышенный уровень студент оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, предъявляемые к данной компетенции, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

ОПК-4. Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности	ИОПК-4.1.Предлагает экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения, связанные с профессиональной деятельностью. ИОПК-4.2. Применяет типовые методики, нормативно-правовую базу, отраслевые и корпоративные стандарты при разработке и обосновании организационно-управленческих решений	Знать: основные этапы развития менеджмента как науки, функции менеджмента; принципы развития и закономерности функционирования организации; типы организационных структур; процесс, принципы, формы и методы принятия и реализации управленческих решений; факторы эффективности менеджмента. Уметь: разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения. Владеть: методами принятия и реализации управленческих решений.	лекция, самостоятельная работа, практические занятия	Т, Р, УО, экзамен	Базовый уровень выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Повышенный уровень студент оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, предъявляемые к данной компетенции, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
--	---	---	--	-------------------	---

Перечень оценочных средств
по дисциплине «Основы менеджмента»

№ ОС	Наименование оценочного сред- ства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оце- ночного средства в ФОС
1.	Тест (Т)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
2.	Устный опрос, собеседование, (УО)	Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
3.	Реферат (Р)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно- исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
4.	Экзамен	Итоговая форма оценки знаний. В высших учебных заведениях проводятся во время экзаменационных сессий.	Вопросы к экзамену

Контрольные вопросы и задания для проведения промежуточной аттестации
Примерные вопросы к экзамену
формирование компетенций УК-3,ОПК-4

№	Текст вопроса
1.	Понятие менеджмента. Менеджмент как комплексная дисциплина.
2.	Понятие менеджмента. Требования управления менеджментом.
3.	Основные функции менеджера.
4.	Виды ресурсов в менеджменте.
5.	Уровни менеджмента.
6.	Распределение прав и ответственности в организации.
7.	Критерии успеха в менеджменте.
8.	Менеджмент и управление.
9.	Школы менеджмента.
10.	Свойства организации как системы.
11.	Внешняя и внутренняя среда организации
12.	Виды и характеристика целей организации.
13.	Методы постановки целей.
14.	Прогнозирование и его виды.
15.	Стратегическое планирование: понятие, элементы, типы.
16.	Эталонные стратегии.
17.	Виды конкурентных стратегий.
18.	Смысл, назначение и виды текущего планирования.
19.	Концепция управления эффективностью на основе потоков информации.
20.	Контроллинг в системе регулирования процесса стратегического планирования.
21.	Модель Андертона для осуществления контроля и регулирования процесса стратегического планирования.
22.	Бюджетирование в системе планирования.
23.	Информационно-управляющие системы.
24.	Типы и характеристики контроля.
25.	Процесс контроля. Планирование и контроль.
26.	Проектирование организационной структуры.
27.	Бюрократия Макса Вебера.
28.	Традиционная структура организации.
29.	Дивизиональная структура организации.
30.	Матричная структура организации.
31.	Централизация и децентрализация.
32.	Понятия мотивации, потребности и вознаграждения. Подходы к мотивации.
33.	Содержательные теории мотивации.
34.	Процессуальные теории мотивации.
35.	Организационные коммуникации и управление ими
36.	Формальные группы в организации. Факторы, влияющие на эффективность их работы.
37.	Неформальные группы в организации. Причины вступления и основные характеристики неформальных групп.
38.	Управленческая команда.
39.	Формы власти и влияния.
40.	Личностный, поведенческий и ситуационный подходы к лидерству.
41.	Стили руководства Курта Левина.

42.	Теории «Х» и «У» Дугласа МакГрегора.
43.	Подход к руководству «Путь – Цель» Митчелла и Хауса.
44.	Ситуационная модель руководства Херси и Бланшара.
45.	Лидерство XX и XXI вв.
46.	Типология организационных культур.
47.	Корпоративные ценности.
48.	Природа конфликта в организации. Основные стадии развития конфликта.
49.	Сущность и составляющие эффективности менеджмента. Оценка эффективности менеджмента.
50.	Современный менеджер: понятие, личные и деловые качества, функции.

Критерии оценки ответа на экзамене

«5» (отлично): обучающийся демонстрирует системные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.

Обучающийся на высоком уровне владеет:

способностью осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3)

способностью предлагать экономически-финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности (ОПК-4).

«4» (хорошо): обучающийся демонстрирует прочные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью, но при этом делает не существенные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.

Обучающийся хорошо владеет:

способностью осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3)

способностью предлагать экономически-финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности (ОПК-4).

«3» (удовлетворительно): обучающийся демонстрирует неглубокие теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает не достаточно свободное владение монологической речью, терминами, логичностью и последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.

Обучающийся на удовлетворительном уровне владеет:

способностью осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3)

способностью предлагать экономически-финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности (ОПК-4).

«2» (неудовлетворительно): обучающийся демонстрирует незнание теоретических основ предмета, отсутствие практических навыков, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает слабое владение монологической речью, не владеет терминами, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на дополнительные вопросы.

Обучающийся не владеет:

способностью осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3)

способностью предлагать экономически-финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности (ОПК-4).

Текущий контроль

Примерные вопросы для устного опроса

формирование компетенций УК-3, ОПК-4

№ п/п	Тематика заданий и задач для контрольной работы
1.	Какое понятие шире «менеджмент» или «управление»? Ответ поясните.
2.	Причины, мешающие фирме быть действенной.
3.	Приведите пример, когда фирма действенна, но не эффективна.
4.	Приведите пример, когда фирма эффективна, но не действенна.
5.	В чем состоит путь к успеху (с точки зрения критериев успеха менеджмента)?
6.	Назовите причины возникновения науки «менеджмент».
7.	Что явилось первоначальным объектом изучения в управленческой теории? Чем вызвана необходимость изучения этого объекта?
8.	«Глупо заставлять людей работать по 14 часов в день и держать их полуголодными». Какой школе менеджмента принадлежит это высказывание? Как была решена проблема?
9.	«Потребитель может получить у меня автомобиль любого цвета при условии, что он черный», - шутил Г.Форд. Охарактеризуйте тот тип управления, над которым шутил Г.Форд.
10.	«Организация это закрытая система со своими ресурсами, целями, задачами и проблемами». Верно ли это? Ответ поясните.
11.	Что такое «модель», какая она может быть и какова ее роль в управлении?
12.	Что такое «бизнес-процесс»?
13.	Какие внутренние источники эффективности организации были найдены за все время развития менеджмента как науки?
14.	В чем различие «эмерджентности» и «обособленности»?
15.	В чем различие «синергичности» и «мультипликативности»?
16.	«Обособленность и совместимость – два взаимоисключающих свойства организации». Верно ли это? Ответ поясните.
17.	В чем отличие управления Г.Форда - старшего от управления Г.Форда - младшего? Почему организации необходимо иметь множественные цели?
18.	Зачем организации нужны оптимизационные кривые? Что они показывают? В чем заключается сложность в управлении организацией?
19.	«Целью прогнозирования является решение вопроса «Что сделать завтра?»». Верно ли это? Ответ поясните.
20.	Процесс принятия решения. Какое решение будет оптимальным?
21.	Риски при принятии решений. Можно ли их избежать?
22.	Управление организацией и управление подразделением. Есть ли разница?
23.	Классификация методов управления.
24.	Что могло бы помешать реализации стратегии?
25.	От чего зависит тип стратегического планирования организации?
26.	Сущность стратегии. Может ли организация иметь несколько стратегий?
27.	Менеджеры какого звена осуществляют стратегическое планирование?
28.	Структура организации определяет ее стратегию или наоборот, стратегия структуры? Ответ поясните.
29.	Опишите роли, выполняемые менеджерами разных уровней управления в процессе

	планирования.
30.	Какова взаимосвязь между стратегическим планированием и организационной структурой?
31.	Опишите роли, выполняемые менеджерами разных уровней управления в процессе контроля.
32.	«Точные стандарты – залог эффективного контроля». Верно ли это? Ответ поясните.
33.	«Конечная цель контроля состоит в выявлении проблемы». Согласны ли вы с этим утверждением? Ответ поясните.
34.	Какой тип департаментализации послужил базой для таких известных компаний как: IBM, SONY? Каковы были причины изменения в их структуре? Охарактеризуйте структуры этих организаций сегодня.
35.	Почему матричная система управления используется в наукоемких областях? Чем процессное матричное управление отличается от традиционного?
36.	Какой тип департаментализации послужил базой для таких известных компаний как: IBM, SONY? Охарактеризуйте структуры этих организаций сегодня.
37.	Почему матричные системы управления используются в наукоемких областях?
38.	Чем процессное матричное управление отличается от традиционного матричного управления?
39.	Каковы были причины появления дивизиональной организации?
40.	Какая модель организации доминирует в современном мире? Каковы причины этого?
41.	Каковы были причины появления матричных организаций?
42.	Чем процессное матричное управление отличается от традиционного матричного управления?
43.	Теории мотивации. Каковы недостатки теорий потребностей и процессуальных теорий? Можно ли их преодолеть?
44.	«Чем счастливее служащие, тем лучше они работают». К какой теории мотивации вы отнесете это высказывание? Ответ поясните.
45.	Удовлетворением какой потребности менеджер успешнее всего сможет мотивировать служащих?
46.	В чем различие теории потребностей А. Маслоу и теории мотивации Портера – Лоунера?
47.	Когда у человека, по теории Портера - Лоунера, возникает чувство удовлетворения?
48.	В чем заключается обратная связь по модели Портера – Лоунера? «Чтобы неформальные группы не наносили вреда работе организации их надо разрушать». Верно ли это? Ответ поясните.
49.	«Не всем сотрудникам присуща потребность в уважении». Верно ли это? Ответ поясните.
50.	«Всем сотрудникам присуща потребность в безопасности». Верно ли это? Ответ поясните.
51.	Какая структура организации важнее: формальная или неформальная? Ответ поясните.
52.	Как руководство должно реагировать на слухи в организации?
53.	«Наиболее часто используемая форма власти – это власть, основанная на вознаграждении». Верно ли это? Ответ поясните.
54.	«Чтобы неформальные группы не наносили вреда работе организации их надо разрушать». Верно ли это? Ответ поясните.
55.	«В одной и той же организации один и тот же стиль руководства подходит не всем подразделениям». Верно ли это? Ответ поясните.

56.	Какова взаимосвязь между влиянием, властью и лидерством? Удовлетворением какой потребности менеджер успешнее всего сможет мотивировать служащих?
57.	В чем различие между управлением и лидерством?
58.	«Цели руководителя не должны противоречить ценностям исполнителя». Верно ли это? Ответ поясните.
59.	Какой метод (модель, подход) к руководству обеспечивает наилучшее управление организацией? Ответ поясните.
60.	«Причины «японского чуда» следует искать в национальном менталитете». Верно ли это? Ответ поясните.

Критерии оценки устного опроса

Оценка «отлично» выставляется студенту, если студент ориентируется в теоретическом материале; имеет представление об основных подходах к излагаемому материалу; знает определения основных теоретических понятий излагаемой темы, умеет применять теоретические сведения для анализа практического материала, в основном демонстрирует готовность применять теоретические знания в практической деятельности и освоение большинства показателей формируемых компетенций.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если студент ориентируется в теоретическом материале; имеет представление об основных подходах к излагаемому материалу, но затрудняется в ответах на некоторые вопросы; знает определения основных теоретических понятий излагаемой темы, но не в полной мере отражает суть рассматриваемой проблемы, в основном умеет применять теоретические сведения для анализа практического материала, в основном демонстрирует готовность применять теоретические знания в практической деятельности и освоение большинства показателей формируемых компетенций.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если показаны недостаточные знания теоретического материала, основных понятий излагаемой темы, не всегда с правильным и необходимым применением специальных терминов, понятий и категорий; анализ практического материала был нечёткий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случаях, когда не выполнены условия, позволяющие выставить оценку «удовлетворительно».

Примерная тематика рефератов

формирование компетенций УК-3, ОПК-4

1. Предприимчивость и предпринимательство: качества человека и вид деятельности.
2. Менеджер как субъект и объект управления.
3. Интересы и ценности менеджера: влияние на управление.
4. Организационные формы управления.
5. Эффективность управления.
6. Формальное и неформальное управление.
7. Процессы дифференциации и интеграции в системе менеджмента.
8. Диверсификация производства и развитие менеджмента.
9. Стратегия и тактика менеджмента: социальное, экономическое и организационное развитие.
10. Сущность стратегического управления
11. Сущность тактического управления.
12. Сущность оперативного управления
13. Деловые конфликты и их роль в процессах управления.
14. Власть и партнерство в современной работе.
15. Стимулирование спроса и продвижение товара на рынке.
16. Банковский менеджмент: сущность и его специфика.

17. Финансовый менеджмент: его сущность и особенности.
18. Особенности и тенденции развития российского менеджмента
19. Методы руководства и их применение в деятельности различных типов лидеров.
20. Влияние современных информационных технологий на организацию и методы менеджмента.
21. Барьеры коммуникаций в организациях и методы их преодоления.
22. Современные модели дистанционного менеджмента и практика их применения.
23. Взаимосвязь коммуникаций и структуры организации.
24. Человеческие качества и эффективность деятельности коллектива.
25. Принципы и этапы формирования высокоэффективного коллектива.
26. Бюрократия и номенклатура.
27. Свойства психики человека и мотивация сотрудников.
28. Двухфакторная теория мотивации Герцберга.
29. Теория человеческих потребностей Маслоу.
30. Теория ожиданий и теория справедливости.
31. Контроль и контроллинг.
32. Роль коммуникации в менеджменте.
33. Функция координации в менеджменте
34. Рабочее время менеджера и подчиненных.
35. Проблемы оптимального использования рабочего времени.
36. Современные стили руководства.
37. Особенности развития современных менеджеров
38. Управление временем современных менеджеров (Тайм-менеджмент)
39. Авторитет руководителя, его виды и характеристики.
40. Управление конфликтами.
41. Этапы разработки и принятия управленческих решений
42. Кадровое планирование и его значение.
43. Эффективность управления, факторы ее формирования.
44. Управление качеством. Современное понятие качества в менеджменте.
45. Карьерный рост и ротация персонала. Карьерограмма.
46. Особенности менеджмента в информационной среде.
47. Инновационный менеджмент
48. Особенности антикризисного управления.
49. Деловая этика и этикет руководителя.
50. Социальная ответственность организации.
51. Менеджеры нового поколения. Командный менеджмент.
52. Маркетинговая модель менеджмента
53. Прогнозирование конфликтов. Методы их разрешения.
54. Управление нравственным развитием коллектива.
55. Факторы, определяющие национальные особенности культуры менеджера.
56. Характеристики нравственно-этического потенциала менеджера.
- Цикличность и иерархичность менеджмента.
58. Методы и модели оценки риска в принятии решений.
59. Методы "мозгового штурма" в принятии решений.
60. Методы анализа структуры затрат рабочего времени менеджера.
61. Методы и границы применения нормирования управленческого труда.
62. Задачи функции муниципалитета (администрации города, района) в управлении экономикой региона, города.
63. Формы и органы самоуправления за рубежом.
64. Место, роль и взаимосвязь инновационного и инвестиционного менеджмента.
65. Современный опыт организации и управления инновациями.
66. Инвестиционная политика государства: цели, направления, методы.

67. Банковский менеджмент.
68. Основные особенности производственного менеджмента в машиностроительном комплексе.
69. Производственный менеджмент государственных и муниципальных органов управления экономикой.
70. Система управления производством в организации: критерии, параметры, органы, методы.
71. Развитие социальной инфраструктуры и общества.
72. Социальная эффективность менеджмента.
73. Современные методы и организация ресурсного обеспечения организации.
74. Основные характеристики структуры управленческого персонала.
75. Опыт зарубежных фирм в организации информационного взаимодействия с внешней средой.
76. Групповое внедрение организационных изменений
77. Сопротивление организационным изменениям.
78. Особенности взаимодействия формальных и неформальных групп.
79. Тайм-менеджмент.
80. Эффективное управление организационными изменениями.

Критерии оценки реферата

Оценка	Критерий оценки
Отлично	Цель написания реферата достигнута, задачи решены. Актуальность темы исследования корректно и полно обоснована. Студент демонстрирует способность анализировать материал. Реферат выполнен согласно требованиям.
Хорошо	Цель и задачи выполнения реферата достигнуты. Актуальность темы реферата подтверждена. Реферат выполнен с незначительными отклонениями от требований методических указаний.
Удовлетворительно	Цель и задачи реферата достигнуты частично. Актуальность темы реферата определена неубедительно. Студент не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа.
Неудовлетворительно	Цель и задачи исследования в реферате не достигнуты. Актуальность темы реферата не указана. Студент не выполнил задание, или выполнил его формально, ответил на заданный вопрос, при этом не ссылаясь на мнения учёных, не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу

Примерные тестовые задания

формирование компетенций УК-3, ОПК-4

1. Менеджмент – это:

- a) *умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей, работающих в организации
- b) искусство
- c) наука + опыт
- d) практика управления

1. Является ли управление производительным трудом:

- a) да, т. к. управление создает новую стоимость
- b) нет, это всего лишь надзор и контроль
- c) *да, поскольку этот вид деятельности неизбежен при высоком уровне специализации производства и призван обеспечить целостность трудового организма
- d) нет, это всего лишь результат противоречия между наемным трудом и собственником средств производства

3. Планирование, организация, регулирование и контроль - это:

- a) обязанность менеджера
- b) *функции менеджмента
- c) этапы планирования
- d) новый метод управления

4. В теории менеджмента к функциям управления относятся:

- a) *контроль
- b) финансовый менеджмент
- c) маркетинг
- d) ценообразование

5. Основоположник научной школы управления:

- a) *Ф.Тейлор
- b) А.Файоль
- c) Э.Мэйо
- d) А.Богданов

6. Основоположник административной (классической) школы управления:

- a) Ф.Тейлор
- b) *А.Файоль
- c) Э.Мэйо
- d) А.К. Альдерфер

7. Менеджмент, как наука об управлении, стала рассматриваться с появлением:

- a) современных количественных методов обоснования управленческих решений
- b) школы "человеческих отношений"
- c) достижений психологической и социологической наук, оказывающих решающее воздействие на человека в системе управления
- d) *классической школы управления

8. Какая школа предусматривает три подхода к управлению: процессный, количественный и ситуационный:

- a) классическая школа управления
- b) административная школа
- c) школа человеческих отношений
- d) *школа науки управления

9. Какие из положений относятся к новой концепции управления компанией:

- a) основная задача менеджмента - рациональная организация производства
- b) ориентация на качество продукции и услуг
- c) ситуационный подход к управлению
- d) *основной источник прибыли – работник и производительность труда

10. Что представляет собой организация с позиции теории открытых систем:

- a) сообщество индивидов, объединенных общей целью
- b) четко регламентированная структура взаимоотношений должностных позиций
- c) система, направленная на достижение целей функционирования
- d) *механизм взаимодействия и адаптации к внешним воздействиям, обмен с внешней средой

11. Внутренняя среда организации - это:

- a) капитал, люди, технология
- b) нельзя дать точное определение, т.к. каждая организация имеет свой набор компонентов
- c) *часть общей среды, которая находится в рамках организации
- d) партнёры по бизнесу

12. К какой функции относится разработка новых товаров и услуг:

- a) маркетинг
- b) дилерская услуга
- c) *инновация
- d) производство

13. Кто из руководителей компании отвечает за определение цели её развития:

- a) менеджеры
- b) *совет директоров
- c) руководители бизнес-единиц
- d) все сотрудники

14. Конкретные конечные результаты, которые хотела бы достичь организация - это:

- a) *цели
- b) миссия
- c) стратегия
- d) тактика деятельности организации

15. Миссия фирмы – это:

- a) максимизация прибыли
- b) *внешнее предназначение фирмы
- c) цель, связанная со снижением издержек
- d) мотивация ее персонала

16. Стратегия дифференциации особенно успешна:

- a) в условиях массового спроса
- b) *в условиях, когда многие покупатели заинтересованы в особых характеристиках товара
- c) в условиях ценовой конкуренции
- d) в условиях отсутствия конкуренции

17. Вновь образованное предприятие направляет свои ресурсы на разработку и вывод на рынок нового товара. Какая конкурентная стратегия применяется в этом случае:

- a) *стратегия первопроходца
- b) стратегия низких издержек
- c) стратегия дифференциации продукции
- d) стратегия фокусирования

18. Финансовая стратегия выступает в качестве:

- a) ведущей стратегии
- b) *функциональной стратегии
- c) корпоративной стратегии
- d) деловой стратегии

19. Чем характеризуется компромисс при принятии решения:

- a) *установление некоего среднего результата в споре двух сторон
- b) уменьшением выгоды в одной области с целью уменьшения нежелательных последствий в другой
- c) принятием решения, учитывающего мнения независимых сил
- d) продвижение решения, выгодного руководителю

20. В процессе практической работы менеджерам следует опираться на следующие виды планов:

- a) оперативные
- b) бизнес-план
- c) стратегические, с обоснованием основных направлений оперативной деятельности по различным составляющим: производство, транспортировка, торговля, финансовая деятельность и др.
- d) *взаимосвязанную систему планов с учетом оперативной деятельности и стратегии развития организации

21. Бизнес-план для менеджеров организации:

- a) должен быть документом, в основных чертах обеспечивающим организованность работы
- b) *должен быть документом, жестко и однозначно регламентирующим предстоящую работу организации
- c) может иметь разную степень жесткой регламентации для различных иерархических уровней менеджеров: для одних планы – это «слуга», для других – «господин»
- d) это - декларация о намерениях

22. Кому необходим бизнес-план:

- a) только руководителям и сотрудникам
- b) инвесторам, банкам, налоговой службе
- c) это – формальный документ, дань моде; мало, что даёт при изменчивой обстановке
- d) *всем категориям субъектов отношений

23. Основные недостатки дивизиональных структур:

- a) отсутствие творческих решений
- b) низкий уровень мотивации сотрудников
- c) увеличенные затраты на управление за счет повторяемости процессов
- d) *опасность разделения системы на самостоятельные подсистемы (в бизнесе)

24. Какие основные преимущества матричных структур:

- a) *возможность быстрого освоения новых изделий
- b) эффект двойного подчинения
- c) возможно использование специалистов невысокого профессионального уровня
- d) сбалансированный кадровый состав организации

25. Процесс деления организации на блоки, которые могут называться отдельными отделами, отделениями или секторами, называется:

- a) анализом организации
- b) *департаментализацией
- c) проектированием
- d) интегрированием

26. При формировании организационной структуры соблюдение принципа единоначалия является обязательным:

- a) *да
- b) нет
- c) желательно
- d) не обязательно

27. Линейная система управления в социальных организациях применяется для:

- a) предприятий большой размерности
- b) предприятий средней размерности
- c) предприятий со сложной технологией производства
- d) *небольших предприятий

28. Сущность ситуационного подхода состоит в следующем:

- a) знание методов профессионального управления, доказавших свою эффективность
- b) умение предвидеть последствия применяемых методик и концепций
- c) *правильное интерпретирование ситуации, определение наиважнейших факторов и применение адекватных методов
- d) применение способов действий, вызывающих удовлетворительное отношение руководителя

29. Аутсорсинг – это:

- a) выполнение всех функций, необходимых для производственной деятельности компании
- b) *вывод за пределы компании непрофильных функций и видов деятельности
- c) вывод сотрудников из штата компании-заказчика в штат компании-подрядчика
- d) передача всех функций сторонним организациям

30. Для чего осуществляется делегирование полномочий подчинённым:

- a) для оптимального решения комплексной задачи
- b) для сохранения "группового" стиля работы
- c) для проверки квалификации подчиненных
- d) *для разгрузки самого руководителя

31. Процесс регулирования разных видов деятельности, структур организации - это:

- a) анализ среды и стратегическое планирование
- b) контроль
- c) мотивация
- d) *координация

32. Предварительный, заключительный и текущий контроль - это:

- a) *этапы контроля
- b) методы контроля
- c) объекты контроля
- d) принципы контроля

33. Предварительным контролем финансовых ресурсов организации является:

- a) *бюджет

- b) заключение аудиторской организации
- c) баланс
- d) финансовый отчет за прошедший период времени

34. Система контроля качества на современном предприятии должна опираться:

- a) на четко определенные нормы и допущения для конкретных процессов
- b) на оценку качества продукции рабочими в ходе производственного процесса
- c) на жесткий аппарат контроля на выходе готовой продукции
- d) *на оценку качества продукции на всех стадиях жизненного цикла

35. Задача предварительного контроля:

- a) контроль результатов выполнения плана
- b) контроль хода выполнения плана
- c) *контроль готовности к выполнению плановых задач
- d) контроль каждой отдельной операции

36. Наемный профессиональный управляющий - это:

- a) собственник
- b) предприниматель
- c) *менеджер
- d) консультант

37. Что требует от менеджера иметь креативное мышление:

- a) гарантирует более устойчивое управление
- b) *дает возможность генерировать нестандартные решения
- c) сокращает время на принятие решения
- d) снижает затраты на управление

38. Какими основными чертами должен обладать такой архитип управляющего как "лидер":

- a) способность определить место сбоя и принять корректирующие меры
- b) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях
- c) быть творческим человеком
- d) *умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала

39. Основная причина создания команды в организации:

- a) экономия времени
- b) экономия человеческих ресурсов
- c) мода
- d) *возможность синергии

40. Способность оказывать влияние на отдельные личности, группы и направлять их усилия на достижение целей организации, не используя властные полномочия:

- a) *лидерство
- b) руководство
- c) дифференциация
- d) мотивация

41. Метод ротации, как характерная черта национального менеджмента, наиболее часто используется в:

- a) США
- b) России
- c) *Англии
- d) Японии

42. Стил ь управления - это:

- a) *манера поведения и форма взаимодействия с подчиненными
- b) форма отношений с руководством организации
- c) совокупность методов для выполнения своих функциональных обязанностей
- d) распорядок работы учреждения

43. Повышению эффективности использования кадровых ресурсов способствует:

- a) *поведенческий подход в управлении персоналом
- b) использование плоских организационных структур управления
- c) использование организационных интеграций типа «стратегический альянс»
- d) снижение издержек на оплату труда персонала

44. Деятельность по организации выполнения подчиненными поставленных задач - это:

- a) лидерство
- b) мотивация
- c) координация
- d) *организовывание

45. Какие группы факторов учитываются в мотивационной модели Ф. Герцберга:

- a) социальные и мотивирующие
- b) *гигиенические и мотивационные
- c) ожидания и социальной справедливости
- d) комплексные

46. Какие группы потребностей рассматриваются в модели мотивации А. Маслоу:

- a) социальной справедливости
- b) кнута и пряника
- c) потребность в деньгах
- d) *социальные, уважение личности, самоутверждение

47. Основные факторы модели мотивации В. Врума:

- a) потребность в уважении к себе, самоутверждение и в принадлежности к социальной группе
- b) сложность и напряженность работы и справедливость вознаграждения
- c) ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения
- d) гигиенические факторы; факторы, связанные с характером и существом работы

48. Что имеет первостепенное значение при назначении нового сотрудника на должность, где определяющим фактором являются технические знания:

- a) *образование и предшествующая деятельность
- b) личные качества
- c) психологическая совместимость кандидата с руководителем
- d) умение руководить

49. Процесс побуждения сотрудника к целенаправленным действиям:

- a) планирование
- b) организация
- c) *мотивация
- d) результаты анализа, аудита

50. Что является первоочередной необходимостью успешной работы сотрудника на новом месте:

- a) перспектива карьерного роста
- b) соответствие специализации
- c) справедливое вознаграждение
- d)*профессиональная и социальная адаптация

Критерии оценки:

отлично - от 90% до 100% правильных ответов;

хорошо - от 75% до 90% правильных ответов;

удовлетворительно - от 50% до 75% правильных ответов;

неудовлетворительно - менее 50% правильных ответов.

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ НА 20____ УЧЕБНЫЙ ГОД

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры ГНиМКС
«__»_____20__ г., протокол № _____.

И.о. зав. кафедрой ГНиМКС _____/Т.И. Покровская/