

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
Воронежский государственный архитектурно-строительный университет

УТВЕРЖДАЮ

Директор института ЭМИТ

С.А. Баркалов



« 1 » сентября 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплины «Основы теории управления»

Направление подготовки (специальность) – 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Нормативный срок обучения 4 года

Форма обучения очная

Авторы программы: Киреева Е.А. (ст.препод.)

Программа обсуждена на заседании кафедры Управления строительством

« 31 » августа 2015 года Протокол № 1

Зав. кафедрой _____ Баркалов С.А.

Воронеж 2015

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целью дисциплины «Основы теории управления» является ознакомление студентов с моделями поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации.

1.2. Задачами дисциплины «Основы теории управления»:

- знакомство студентов с развитием эффективного менеджмента;
- принятая система лидерства;
- стили разрешения конфликтов;
- действующая система коммуникации;
- положение индивида в организации;
- принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы;
- виды корпоративных культур;
- типы современных российских корпоративных культур.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Дисциплина «Основы теории управления» относится к базовой части дисциплины Б1.

Изучение дисциплины «Основы теории управления» требует основных знаний, умений и компетенций студента по курсу «Система государственного и муниципального управления», «История», поскольку ее изучение требует знаний об основных функциях, законов и подходов управления.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Процесс изучения дисциплины «Основы теории управления» направлен на формирование следующих компетенций:

- общекультурные (ОК):

- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);

- общепрофессиональные (ОПК):

- способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);

- профессиональные компетенции:

- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);
- способностью разрабатывать социально-экономические проекты (программы развития), оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) программ (ПК-12);
- владением методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействовать с другими исполнителями (ПК-17);
- способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-19);

- умением организовывать контроль исполнения, проводить оценку качества управленческих решений и осуществление административных процессов (ПК-25).

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать:

- разработку социально-экономических проектов (программы развития), оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) программ (ПК-12);

Уметь:

- проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);
- эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-19);

Владеть:

- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

- методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействовать с другими исполнителями (ПК-17);
- умением организовывать контроль исполнения, проводить оценку качества управленческих решений и осуществление административных процессов (ПК-25).

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Основы теории управления» составляет 4 зачетных единицы.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры		
		1	2	-/-
Аудиторные занятия (всего)	126	72	54	
В том числе:				
Лекции		36	18	
Практические занятия (ПЗ)		36	36	
Лабораторные работы (ЛР)				
Самостоятельная работа (всего)	162	72	90	
В том числе:		72	54	
Курсовой проект				
Контрольная работа			36	
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)		4	4	
Общая трудоемкость	288	144	144	
час		4	4	
зач. ед.				

Примечание: здесь и далее числитель – очная/знаменатель – заочная формы обучения.

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	Общее представление о менеджменте	<p>Основы менеджмента Основные функции менеджмента Основы теории управления Стратегический менеджмент Организационные структуры и механизмы управления</p>
2	Менеджмент и его теоретико- методологические основы	<p>Историческое формирование новых парадигм управления. 5 Классические теории управления. Анализ новых парадигм управления. Теория ограничений (ТОС) Система сбалансированных показателей (BSC)</p>
3	Организация как объект управления Природа и сущность функций управления в современной организации	<p>Сущность термина «организация» Черты и свойства организаций Теория организации и ее место в системе научных знаний Характеристика организации Характеристика фирмы Целевые подсистемы СУ Организационная структура управления Функциональная структура управления Обеспечивающие подсистемы управления</p>
4	Конкретные направления менеджмента	<p>Маркетинг Инновационный менеджмент Инвестиционный менеджмент Риск-менеджмент Социально-экологические проблемы управления в современных условиях</p>
5	Инструменты менеджмента	<p>Принятия управленческих решений Методы оптимизации Основы эконометрических методов Экспертные методы Моделирование процессов управления Информационные системы управления и контроллинг</p>
6	Моделирование ситуаций и разработка управленческих решений. Коммуникации в менеджменте.	<p>Понятие управленческого решения Сущность и характеристика модели Модель проблемной ситуации Управление моделированием ситуаций при принятии решений Процесс разработки решений в сложных ситуациях Базовые концепции процесса принятия решений Рациональная (классическая) модель процесса принятия решений Альтернативные модели процесса принятия решений Ретроспективная модель</p>

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
7	Факторы эффективности менеджмент	<p>Сущность эффективного управления</p> <p>Оценка и принципы эффективности управления</p> <p>Критерии эффективности управления</p> <p>Три уровня эффективности системы управления</p> <p>Факторы повышения эффективности управления коммерческой организацией</p> <p>Структура организации и разделение труда</p> <p>Ресурсы и технология</p> <p>Персонал как фактор повышения эффективности управления</p> <p>Влияние руководителя на эффективность управления</p> <p>Основные качества руководителя</p> <p>Авторитет и лидерство</p> <p>Правильная организация труда как фактор повышения эффективности управления</p>

5.2 Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№№ разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин			
		1	2	3	4
1	Управление проектами	+	+	+	+
2	Государственный и муниципальный менеджмент	+	+	+	+
3	Инновационный менеджмент	+	+	+	+
4	Управленческий консалтинг	+	+	+	+
5	Профессиональные коммуникации	+	+	+	+

5.3. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Всего час.
1.	Общее представление о менеджменте	6	6		10	22
2.	Менеджмент и его теоретико-методологические основы	6	6		10	22
3.	Организация как объект управления Природа и сущность функций управления в современной организации	8	8		20	36

4.	Конкретные направления менеджмента	8	8		16	32
5.	Инструменты менеджмента	8	8		16	32
6.	Моделирование ситуаций и разработка управленческих решений. Коммуникации в менеджменте.	10	16		45	71
7.	Факторы эффективности менеджмент	8	20		45	73

5.4. Практические занятия

№ п.п.	№ раздела дисциплины	Тема занятия	Трудоемкость (час)
1		<p>Практическое занятие. «История развития управленческой мысли»</p> <p>Упр. «Коммуникативность и адаптация работника», «Эффективность одно-двусторонней коммуникации», «Типовая карта коммуникативной деятельности»</p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Какие положения, принципы классической школы управления используются в современном менеджменте? 2.В чем состоит содержание и значение Хотторнских экспериментов? 3.Что явилось стимулирующим началом в развитии науки менеджмента в США и в России? 4.Каковы особенности теории и практики управления в СССР? 5.Каковы причины отставания развития науки управления в России? 	6
2		<p>Практическое занятие «Этапы развития менеджмента»</p> <p>Сущность корпоративного поведения. Обсуждение материалов кейсов: «Свод законов царя Вавилонии Хаммурапи»; «Из книги китайского реформатора Шан Яна» «Основоположники менеджмента» «Памятка-правила А.К. Гастева» «Эксперимент на предприятии Вольво»</p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Можно ли считать свод законов царя Хаммурапи свидетельством зарождения человеческой гуманности? Какие позитивные и негативные стороны наблюдаются у этого явления? 2.Признаки возникновения каких 	6

№ п.п.	№ раздела дисциплины	Тема занятия	Трудоемкость (час)
		<p>современных функций менеджмента можно заметить на данном этапе развития науки управления?</p> <p>3.К какому стилю управления можно отнести законы Шан Яна?</p> <p>4.Как осуществлялось стимулирование деятельности подчиненных?</p> <p>5.Насколько обоснованным, по вашему мнению, является отнесение Г.Форда к последователям Ф.Тейлора?</p> <p>6. Каковы основные причины, по которым некоторые из российских ученых относят Г.Форда к административной школе управления?</p> <p>7.К какому из западных направлений развития менеджмента можно отнести «Памятку» Гастева, что принципиально нового было привнесено в данное направление?</p> <p>8.К какой школе классической или школе человеческих отношений можно отнести эксперимент в «Вольво»?</p> <p>9.Проведите параллели между Хотгорнским и шведским экспериментом. Есть ли между ними что-то общее, в чем оно заключается?</p> <p>10.Какие принципы управления персоналом реализуются на каждом этапе развития менеджмента?</p>	
3		<p>Практическое занятие «Менеджмент на современном этапе» Формирование базисных концепций корпоративной культуры. Механизм построения КП. Модели корпоративного поведения.</p> <p>Обсуждение материалов кейсов: «Выживание в условиях спада экономики» «Помощь государства или собственная инициатива?» «В условиях развитого рынка и экономики кто победит: большая или маленькая фирма?» «Консерватизм: всегда ли это плохо»</p> <p>Вопросы для обсуждения ситуаций: 1.Что обеспечило успех деятельности предприятия, фирмы в каждой из данных ситуаций? 2.Можно ли считать, что помощь государства играет решающую роль в выживании фирмы в критических условиях? 3.Является ли гарантией успеха высокая техническая мощь фирмы? 4.всегда ли консерватизм мешает выживанию и</p>	8

№ п.п.	№ раздела дисциплины	Тема занятия	Трудоемкость (час)
		<p>достижению успеха фирмы? В какой степени он нужен?</p> <p>5.Что общего в достижении успеха всеми рассмотренными отечественными и зарубежными предприятиями?</p> <p>6.Какие кадровые решения Вы бы приняли в каждом рассматриваемом случае?</p>	
4		<p>Практическое занятие «Сущность и методологические основы управления организацией»</p> <p>Моделирование организационного поведения. Упр. «Стили поведения руководителя», «Мой лучший менеджер»</p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <p>1.Поясните как вы понимаете такие зависимости: Управление, как... А) конкретная форма воздействия на организацию; Б) ожидание реакции на такое воздействие;</p> <p>2.Дайте ваши пояснения по поводу следующих зависимостей: А. Воздействие на организацию проявляется через использование менеджером своих властных полномочий; Б) Властные полномочия есть: принятие решения + стиль управления возможности организации (однопрофильная, многопрофильная); идеология менеджера а) принятие на себя ответственности, т.е создание сети безопасности б) распыление ответственности; взаимная зависимость подразделений (монолитный тип организации); независимость подразделений Синергия. Что означает каждое звено в этой системе зависимостей?</p> <p>3. Какие функциональные обязанности закрепляются за действующим менеджером? Какая из его функциональных обязанностей считается основной? Прокомментируйте свой ответ</p>	8
5		<p>Практическое занятие «Совершенствование структуры малого предприятия»</p> <p>Упр. «Организационная культура», «Управляем ли мы корпоративной культурой» Основы организационной культуры. Цели и задачи организационной культуры. Функции организационной культуры»</p> <p>Ответить на вопросы:</p>	8

№ п.п.	№ раздела дисциплины	Тема занятия	Трудоемкость (час)
		<ul style="list-style-type: none"> • Какой должна быть стратегия предприятия, если его основной целью на ближайшие два года является восстановление потерянного рынка индивидуального жилищного строительства в городе? • Каким будет комплекс новых управленческих задач в соответствии с принятой стратегией? • Проанализируйте структуру предприятия, приведенную в кейсе. Какой это тип структуры? Соответствует ли он новой стратегии предприятия? Какой тип структуры более рационален с учетом сформулированной нами стратегии? • Каковы пути совершенствования имеющейся структуры? • Заполните аналитическую таблицу. Какой будет предлагаемая вами структура? 	
6		<p>Практическое занятие «Мотивирование исполнителя как управленческая функция».</p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Что значит мотивировать исполнителя? Какова логика менеджера, если он обращается к необходимости мотивирования исполнителя? 2. Базируя свои представления на теории иерархии потребностей Маслоу, как бы Вы осуществили мотивирование подчиненных? 3. Ознакомившись с предлагаемыми (в раздаточном материале) формами мотивирования подчиненных, смоделируйте ситуации в которых эффективным был бы тот или иной способ мотивации <p>Деловая игра «Организационные начала»</p> <p>Тест «Готовы ли вы ко всяким неожиданностям», «Потребность в перестройке», «Преодоление стереотипов»</p>	16
7		<p>Практическое занятие «Контроль как управленческая функция»</p> <p>Расчет показателей эффективности организационного поведения. Активные методы обучения людей.</p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Что означает контроль как идеология 	20

№ п.п.	№ раздела дисциплины	Тема занятия	Трудоемкость (час)
		<p>менеджера? Как с вашей точки зрения, организует свою работу менеджер, исповедующий такую индивидуальную идеологию?</p> <p>2.какая из всех возможных и известных вам форм контроля является наиболее эффективной и почему? Может ли она быть внедрена на российском предприятии в современных условиях?</p> <p>3.Почему кружки качества в наиболее полной форме проявили себя именно в Японии? Возможно ли существование таких кружков в условиях современной России?</p> <p>4.Как вам представляется целостная система контроля качества, если бы вам сегодня пришлось возглавить какое-то российское предприятие?</p> <p>Практическое занятие «Методы принятия управленческих решений» Вопросы для обсуждения:</p> <p>1.Возможна ли и как достигается социально-психологическая согласованность при разработке управленческого решения?</p> <p>2.как влияют нравственные критерии на отношение работника к управленческому решению?</p> <p>3.каковы области эффективных решений в зависимости от уровня неопределенности и характера управленческой деятельности?</p> <p>4.Каковы условия применения теоретико-игрового метода?</p> <p>5.Каковы условия применения экспертных методов?</p> <p>6.В чем заключается суть и какова область применения метода простой ранжировки?</p> <p>7.Каковы особенности построения эвристических методов?</p> <p>Практическое занятие «Анализ альтернатив при принятии управленческих решений»</p> <p>1.Рассмотреть ситуации для анализа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Повышение конкурентоспособности фирмы; • Прогнозирование расхода материальных ресурсов; • Принятие управленческих решений <p>2.Ответить на вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Как определялся вариант решений? • Каковы возможные методы принятия 	

№ п.п.	№ раздела дисциплины	Тема занятия	Трудоемкость (час)
		<p>управленческих решений?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Каковы причины успеха или неуспеха предложенного варианта решения? • Какие сложности может иметь реализация предложенных эффективных управленческих решений? <p>Практическое занятие «Выработка альтернатив и анализ возможных действий»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Рассмотреть материалы кейса «Создание ресторана» 2.Обсудить ответы на вопросы: <ul style="list-style-type: none"> • Каковы возможные варианты управленческих решений? • Какова для каждого решения существенно значимая информация? Отберите ее. • Отсутствие какой информации мешает снизить риск до приемлемого минимума? Просчитайте это. Предположите, где и как быстро вы сможете достать эту информацию? • Каково будет принятое вами решение? • Каковы интуитивные моменты, которые оказали влияние на вас в момент принятия такого решения. Опишите их. <p>Практическое занятие «Управление как процесс коммуникаций»</p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Какие шаги необходимо принять в организации, чтобы создать систему сбора предложений? 2.какие естественные условия наиболее благоприятны для получения сообщений? 3.Возьмите любую инструкцию. Каковы ее достоинства и ограничения как формы письменной коммуникации? Что бы вы сделали, чтобы ее улучшить? 4.Попробуйте описать наиболее эффективный коммуникационный стиль при контактах с покупателями? <p>Эффективность управления Понятие эффективности, результативности, производительности управления. Показатели эффективности управления и подходы к их определению. Общие и частные методики определения эффективности управления. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию управления. Определение</p>	

№ п.п.	№ раздела дисциплины	Тема занятия	Трудоемкость (час)
		<p>факторов роста эффективности управления в современных условиях. Пути роста экономической эффективности управления: технические, организационные, социально-экономические. Основные понятия: эффективность управления, результативность управления, показатель эффективности, экономическая и социальная эффективность.</p> <p>Примерные вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Дайте понятие эффективности, результативности, производительности в менеджменте.? • Перечислите показатели эффективности управления и охарактеризуйте методы их определения. • По каким показателям можно оценить эффективность управления персоналом? • Каковы факторы роста эффективности управления в современных условиях. • Назовите основные факторы роста эффективности управления персоналом в современной организации <p>Практическое занятие «Показатели эффективности управления» Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Можно ли поставить знак равенства между определениями эффективности и производительности организации; 2. Социальные аспекты эффективности управления противоречат экономическим, так ли это? 3. как оценит эффективность управления, если выбираемые критерии разноплановы и разнонаправлены? 4. Можно ли сопоставить эффективность работы руководителей разного уровня управления? Какие сложности и возможности существуют при этом? <p>Практическое занятие Деловая игра «Моделирование идеального руководителя» Цель деловой игры:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сформировать у участников игры более точные и правильные представления о факторах управленческого потенциала, обуславливающих успешную управленческую деятельность в дорожном хозяйстве. 	

№ п.п.	№ раздела дисциплины	Тема занятия	Трудоемкость (час)
		2.Обучить экспертному методу количественной оценки управленческого потенциала кадров отрасли. 3.Развить творческое мышление участников игры, способность эффективно взаимодействовать друг с другом при принятии коллегиальных и коллективных решений.	

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ, КУРСОВЫХ И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Курсовые проекты не предусмотрены учебным планом

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО И ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ»

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

№ п/п	Компетенция (общекультурная – ОК; профессиональная - ПК)	Форма контроля	семестр
1	<ul style="list-style-type: none"> разработку социально-экономических проектов (программы развития), оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) программ (ПК-12); 	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)	1
2	<ul style="list-style-type: none"> проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления 	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)	2

	<p>человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);</p> <ul style="list-style-type: none"> • эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-19); 		
	<ul style="list-style-type: none"> • способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7); • навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК- 	<p>Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)</p>	<p>2</p>

	<p>2);</p> <ul style="list-style-type: none"> • методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействовать с другими исполнителями (ПК-17); • умением организовывать контроль исполнения, проводить оценку качества управленческих решений и осуществление административных процессов (ПК-25). 		
--	---	--	--

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

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля			
		УО	Т	Р	З
Знает	<ul style="list-style-type: none"> • разработку социально-экономических проектов (программы развития), оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) программ (ПК-12); 	+	+	+	+

Умеет	<ul style="list-style-type: none"> • проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3); • эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-19); 	+	+	+	+
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> • способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7); • навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а 	+	+	+	+

	<p>также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);</p> <ul style="list-style-type: none"> • методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями (ПК-17); • умением организовывать контроль исполнения, проводить оценку качества управленческих решений и осуществление административных процессов (ПК-25). 				
--	--	--	--	--	--

7.2.1.Этап текущего контроля знаний

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по пятибальной шкале с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно»;
- «не аттестован».

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	<ul style="list-style-type: none"> ● разработку социально-экономических проектов (программы развития), оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) программ (ПК-12); 	отлично	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные Т, Р и УО на оценки «отлично».
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> ● проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3); ● эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>принципов формирования команды (ПК-19);</p>		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> • способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7); • навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2); • методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействовать с другими исполнителями (ПК-17); 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> • разработку социально-экономических проектов (программы развития), оценивать 	хорошо	Полное или частичное посещение лекционных и

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) программ (ПК-12);		практических занятий. Выполненные Т, Р и УО на оценки «хорошо».
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> • проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3); • эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-19); 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> • способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7); • навыками использования основных теорий мотивации, 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);</p> <ul style="list-style-type: none"> • методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействовать с другими исполнителями (ПК-17); • умением организовывать контроль исполнения, проводить оценку качества управленческих решений и осуществление административных процессов (ПК-25). 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> • разработку социально-экономических проектов (программы развития), оценивать экономические, социальные, политические условия и 	удовлетворительно	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Удовлетворите

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	последствия реализации государственных (муниципальных) программ (ПК-12);		льное выполненные Т, Р и УО
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> • проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3); • эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-19); 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> • способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7); • навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);</p> <ul style="list-style-type: none"> • методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействовать с другими исполнителями (ПК-17); • умением организовывать контроль исполнения, проводить оценку качества управленческих решений и осуществление административных процессов (ПК-25). 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> • разработку социально-экономических проектов (программы развития), оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) 	неудовлетворительно	<p>Частичное посещение лекционных и практических занятий. Неудовлетворительно выполненные Т, Р и УО</p>

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	программ (ПК-12);		
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> • проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3); • эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-19); 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> • способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7); • навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);</p> <ul style="list-style-type: none"> • методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействовать с другими исполнителями (ПК-17); • умением организовывать контроль исполнения, проводить оценку качества управленческих решений и осуществление административных процессов (ПК-25). 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> • разработку социально-экономических проектов (программы развития), оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) программ (ПК-12); 	не аттестован	<p>Непосещение лекционных и практических занятий. Невыполненные Т, Р и УО</p>

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> • проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3); • эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-19); 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> • способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7); • навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);</p> <ul style="list-style-type: none"> • методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями (ПК-17); • умением организовывать контроль исполнения, проводить оценку качества управленческих решений и осуществление административных процессов (ПК-25). 		

7.2.2. Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля (зачет) оцениваются по двухбалльной шкале с оценками:

- «зачтено»;
- «не зачтено».

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	<ul style="list-style-type: none"> • разработку социально- 	зачтен	1. Студент

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>экономических проектов (программы развития), оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) программ (ПК-12);</p>	0	<p>демонстрирует полное понимание вопросов. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.</p> <p>2. Студент демонстрирует значительное понимание вопросов. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.</p>
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> • проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3); • эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-19); 		<p>3. Студент демонстрирует частичное понимание вопросов. Большинство требований, предъявляемых к заданию выполнены.</p>
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> • способностью к 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Т	<p>самоорганизации и самообразованию (ОК-7);</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2); • методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействовать с другими исполнителями (ПК-17); • умением организовывать контроль исполнения, проводить оценку качества управленческих решений и 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>осуществление административных процессов (ПК-25).</p>		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> • разработку социально-экономических проектов (программы развития), оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) программ (ПК-12); 		<p>1. Студент демонстрирует небольшое понимание вопросов. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены.</p> <p>2. Студент демонстрирует непонимание вопросов.</p>
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> • проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3); • эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой 	не зачтено	<p>3. У студента нет ответа. Не было попытки выполнить задание.</p>

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	динамики и принципов формирования команды (ПК-19);		
Владет	<ul style="list-style-type: none"> • способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7); • навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2); • методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействовать с другими исполнителями (ПК-17); 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<ul style="list-style-type: none"> • умением организовывать контроль исполнения, проводить оценку качества управленческих решений и осуществление административных процессов (ПК-25). 		

7.3. Примерный перечень оценочных средств

7.3.1 Темы рефератов

Темы	компетенции
1. Уровни управления в организации. Цели, задачи, функции разных уровней управления.	ОК-7, ОПК-3, ПК-2,
2. Сущность системного подхода к управлению.	ПК-17, ПК-19
3. Теория и практика, наука и искусство управления.	ОПК-3, ПК-2, ПК-12, ПК-17
4. Миссия и цели организации. Классификация целей в управленческой деятельности.	ПК-2, ПК-12, ПК-17,
5. Принципы разработки и совершенствования организационных структур.	ОК-7, ОПК-3, ПК-2,
6. Организационная культура: понятие, уровни и атрибуты.	ОК-7, ОПК-3, ПК-2
7. Управление организационными изменениями.	ПК-12, ПК-17, ПК-19
8. Управленческий труд: сущность, содержание.	ОК-7, ОПК-3, ПК-2, ПК-17, ПК-19, ПК-25

Темы	компетенции
9. Управление как процесс. Схема процесса управления.	ОК-7, ОПК-3, ПК-2, ПК-12, ПК-17, ПК-19, ПК-25
10. Коммуникации в процессе управления.	ОК-7, ОПК-3,
11. Методы разработки и оптимизации управленческих решений.	ОПК-3, ПК-2, ПК-12, ПК-17
12. Концепция управления человеческими ресурсами: сущность и содержание.	ПК-2, ПК-12, ПК-17, ПК-19
13. Менеджер как профессиональный управляющий.	ОК-7, ОПК-3, ПК-2ПК-17
14. Основные требования к личности менеджера.	ОК-7, ПК-17, ПК-19, ПК-25
15. Лидерство: природа, признаки, сущность, содержание.	ОК-7, ОПК-3, ПК-2, ПК-12, ПК-17, ПК-19, ПК-25
16. Понятие и основные направления научной организации управленческого труда.	ОК-7, ОПК-3, ПК-2
17. Методы управленческого воздействия.	ПК-2, ПК-12, ПК-17, ПК-19
18. Понятие, сущность и содержание эффективности управления.	ПК-12, ПК-25
19. Роль управления в рыночной экономике.	ПК-25
20. Модели организационных культур. Влияние национальной культуры на организационную.	ОК-7, ОПК-3, ПК-2,
21. Особенности реализации функции планирования в условиях рыночной экономики.	ПК-2, ПК-12, ПК-17, ПК-19, ПК-25

Темы	компетенции
22. Система управления по целям.	ПК-2, ПК-12, ПК-17, ПК-19, ПК-25
23. Методы исследования систем управления.	ПК-2, ПК-12, ПК-17, ПК-19, ПК-25
24. Сущность и роль управленческих решений в экономике предприятия.	ПК-25
25. Сравнительный анализ современных подходов к разработке управленческих решений.	ПК-12, ПК-17, ПК-19, ПК-25
26. Содержание основных функций управления.	ОК-7, ОПК-3, ПК-2, ПК-12, ПК-17, ПК-19, ПК-25
27. Значение миссии и системы целей для устойчивого развития предприятия.	ОК-7, ОПК-3, ПК-2, ПК-12, ПК-17, ПК-19, ПК-25
28. Проектирование систем принятия управленческих решений на предприятии.	ОПК-3, ПК-2, ПК-12, ПК-25
29. Информационные коммуникации и их влияние на эффективность управления предприятием.	ПК-25
30. Использование компьютерных технологий интеллектуальной поддержки управленческих решений и повышение их эффективности	ПК-12, ПК-17, ПК-19, ПК-25
31. Кадровый потенциал предприятия и основные направления его повышения.	ОК-7, ОПК-3, ПК-2, ПК-12, ПК-19, ПК-25
32. Современные концепции лидерства.	ОК-7, ОПК-3, ПК-2, ПК-12, ПК-19, ПК-25

Темы	компетенции
33. Разработка систем мотивации персонала на предприятии.	ПК-2, ПК-12, ПК-17, ПК-19, ПК-25
34. Современные подходы к оценке эффективности управления.	ПК-25
35. Наука и практика управления в нашей стране: исторический аспект и современное состояние.	ОК-7, ОПК-3, ПК-2, ПК-12,
36. Применение целевого и программно-целевого подхода в управлении организацией.	ОК-7, ОПК-3, ПК-2, ПК-12, ПК-25
37. Сущность системного подхода в управлении организацией.	ОК-7, ОПК-3, ПК-2, ПК-12, ПК-25
38. Методы управления. Проблемы их эффективного использования.	ОК-7, ОПК-3, ПК-2, ПК-12, ПК-17, ПК-19, ПК-25
39. Общенаучные методы управления, сфера их применения.	ОК-7, ОПК-3, ПК-2, ПК-12, ПК-17, ПК-19, ПК-25
40. Экономические и социальные методы управления.	ПК-12
41. Психологические методы управления, проблемы их использования.	ПК-2, ПК-12, ПК-17, ПК-19, ПК-25
42. Управление конфликтами и стрессами.	ОК-7, ОПК-3, ПК-2, ПК-12, ПК-17, ПК-19, ПК-25
43. Организационная (корпоративная) культура.	ПК-2, ПК-19
44. Эффективность и качество управленческих решений.	ПК-25

Темы	компетенции
45. Разработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска	ПК-12, ПК-25
46. Структуры управления: типы и особенности использования.	ОПК-3, ПК-19
47. Адаптивные структуры управления: типы и преимущества.	ОПК-3, ПК-19
48. Современные подходы к совершенствованию организационных структур управления.	ОПК-3, ПК-19
49. Управление организационными изменениями.	ОПК-3, ПК-19; ПК-25
50. Коммуникации в организациях.	ОК-7, ОПК-3, ПК-2, ПК-12, ПК-19, ПК-25

7.3.2 Задания для тестирования

К основным переменным внутренней среды организации не относятся:

- a. цели фирмы
- b. структура организации
- c. технология

Совокупность правил, определяющих порядок деятельности организации в целом, ее структурного подразделения, отдельного работника, это:

- a. Свод правил
- b. Регламент
- c. Штатное расписание
- d. Организационная культура
- e. Корпоративная культура

Порядок подчинения низших должностей, подразделений, органов высшим, называется

- a. Иерархией
- b. Структурой
- c. органиграммой

Корпоративная культура - это:

- a. Культура корпорации по сравнению с другими социальными институтами
- b. Система ценностей организации в целом
- c. Процесс перенесения ценностей менеджмента на общество в целом
- d. Система ценностей ТОР – менеджмента
- e. Академический термин, используемый для описания капиталистического общества

Формирование корпоративной культуры – это ...

- a. Бесплезное занятие, пустая трата времени. Нам нужно деньги зарабатывать
- b. Это каждодневный труд, и прежде всего руководителя. Главное понимать, что ты хочешь сформировать и как этого добиться. С одной стороны, каждая мелочь влияет на «состояние души» компании, с другой стороны, именно КК позволяет устоять в любой шторм.
- c. Тренинги, team - building , ритуалы, праздники, совместный отдых и т.д. Это работа менеджера по персоналу.

Социально-психологическая атмосфера в группе проявляется (выбрать 3 ответа):

- a. В количестве и остроте конфликтов
- b. удовлетворении человека в своей работе
- c. В характере отношений между людьми
- d. В конкретных результатах работы
- e. В эффективности управления
- f. Предоставлением взаимной информации
- g. Оформлением контракта деятельности человека в организации
- h. Учетом социально-психологических особенностей человека
- i. Рациональным распределением функций деятельности в организации
- j. Проведением социологических исследований

7.3.3. Вопросы к экзамену

Вопросы	компетенции
1. Какие значения имеет термин «менеджмент»?	ОК-7, ОПК-3, ПК-2,
2. Чем топ-менеджеры отличаются от линейных менеджеров.	
3. Как отличаются менеджеры от предпринимателей?	
4. Каков вклад Генри Форда в менеджмент?	
5. Чем занимается теория активных систем?	
6. Какие заместители обычно есть у директора промышленной организации?	
7. В чем состоит бизнес-идея Остапа Бендера?	
8. Чем муниципальный менеджмент отличается от	

Вопросы	компетенции
менеджмента организации?	
<p>9. Приведите пример задачи прогнозирования, которую вы ежедневно решаете.</p> <p>10. Приведите пример задачи планирования, которую вы ежедневно решаете.</p> <p>11. Разберите 8 этапов планирования на примере задачи, выбранной вами при ответе на предыдущий вопрос.</p> <p>12. Почему армия в боевой обстановке применяет принципы делократии?</p> <p>13. Опишите организационную структуру фирмы, в которой работаете, или института, в котором учитесь.</p> <p>14. Почему менеджеру выгодно применять выборочный контроль?</p>	ПК-17, ПК-19
<p>15. Приведите примеры субъектов и объектов управления.</p> <p>16. Какие Вы знаете виды методов управления?</p> <p>17. Сформулируйте несколько конкретных целей управления в практике хозяйствующих субъектов.</p> <p>18. Как можно бороться с многокритериальностью задач управления?</p> <p>19. Сравните по эффективности государственные и частные предприятия в странах Европейского Союза.</p> <p>20. Всегда ли полезна конкуренция?</p>	ОПК-3, ПК-2, ПК-12, ПК-17
<p>21. Расскажите о пирамиде планирования в стратегическом менеджменте.</p> <p>22. Сравните стратегический и оперативный менеджмент.</p> <p>23. Чем выделяются модели с дисконтированием среди всех моделей динамического программирования?</p> <p>24. Почему оправдано использование асимптотически оптимального плана?</p> <p>25. Расскажите о содержании и использовании матрицы портфеля Бостонской консалтинговой группы.</p> <p>26. Чем отличаются методы проверочного списка и суммарной оценки?</p>	ПК-2, ПК-12, ПК-17,
<p>27. Какие виды вторичных организаций Вы знаете и как они создаются?</p> <p>28. Может ли организация быть неофициальной?</p> <p>29. Какие структуры в организации обычно выделяют?</p> <p>30. Какие нормы управляемости используются на различных уровнях руководства?</p> <p>31. Какие функции осуществляет руководитель проекта в матричной структуре управления?</p> <p>32. Чем неформальный лидер отличается от формального?</p>	ОК-7, ОПК-3, ПК-2,

Вопросы	компетенции
33. Чем менеджеру полезно социометрическое исследование?	
34. Назовите этапы жизненного цикла продукции, выделяемые Международной организацией по стандартизации. 35. На каком этапе жизненного цикла находится ваша собственная семья? 36. Как социально-экономическая ситуация в России отражается на рынке средств самозащиты?	ОК-7, ОПК-3, ПК-2
37. Каковы четыре основные причины сопротивления изменениям? 38. Какие методы преодоления сопротивления изменению применяют менеджеры? 39. Опишите необходимые действия при проведении инновации. 40. От каких групп факторов зависит риск выполнения научно-исследовательской работы в срок?	ПК-12, ПК-17, ПК-19
41. Приведите примеры СТЭЭП-факторов. 42. Почему следует учитывать СТЭЭП-факторы при управлении инвестициями? 43. Почему необходимо дисконтировать распределенные во времени платежи и поступления?	ОК-7, ОПК-3, ПК-2, ПК-17, ПК-19, ПК-25
44. Как связаны чистая текущая стоимость и внутренняя норма доходности? 45. Связан ли срок окупаемости с банковским процентом? 46. Как изучается устойчивость $NPV(q)$? 47. В чем состоит проблема горизонта планирования в инвестиционном менеджменте? 48. Почему необходимо использовать методы экспертных оценок при сравнении инвестиционных проектов?	ПК-2, ПК-12, ПК-17, ПК-19
49. Какие методы прогнозирования Вы знаете? 50. Как соотносятся риск и неопределенность? 51. Рассмотрите различные виды рисков, которые следует учитывать при работе предприятия. 52. Чем объясняется многообразие характеристик риска? 53. Как обычно решают многокритериальные задачи управления риском?	ПК-12, ПК-25
54. Почему экономику называют служанкой общества? 55. Как экономическое поведение населения связано с национальной психологией и религией? 56. Как менялась в течение XX в. роль государства в экономике европейских стран, США, Японии и Австралии?	ОК-7, ОПК-3, ПК-2, ПК-17, ПК-19, ПК-25

Вопросы	компетенции
57. Какова динамика основных макроэкономических показателей России за 90-е годы XX в.?	

7.3.4. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Общее представление о менеджменте	(ОПК-3);	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)
2	Менеджмент и его теоретико-методологические основы	(ОПК-3); (ПК-2);	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)
3	Организация как объект управления Природа и сущность функций управления в современной организации	(ПК-12);	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)
4	Конкретные направления менеджмента	(ПК-17); (ПК-19);	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)
5	Инструменты менеджмента	(ОК-7); (ПК-2); (ПК-17);	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)

6	Моделирование ситуаций и разработка управленческих решений. Коммуникации в менеджменте.	(ПК-12); (ПК-19);	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)
7	Факторы эффективности менеджмент	(ОК-7); (ПК-2); (ПК-12);	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)

7.4. Порядок процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на этапе промежуточного контроля знаний

В третьем и четвертом семестрах результаты промежуточного контроля знаний (зачет/экзамен) оцениваются

Зачет по двухбалльной шкале с оценками:

- «зачтено»;
- «не зачтено».

Экзамен по пятибалльной шкале с оценками:

- «отлично»
- «хорошо»
- «удовлетворительно»
- «неудовлетворительно»

Зачет может проводиться по итогам текущей успеваемости и (или) путем организации специального опроса, проводимого в устной и (или) письменной форме.

Во время проведения экзамена (зачета) обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины

Критерии оценки: Зачет проводится по билетам, включающим 2 вопроса.

Время на выполнение: 30 минут

8. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ(МОДУЛЮ)

№ п/п	Наименование издания	Вид издания (учебник, учебное пособие, методические указания, компьютерная программа)	Автор (авторы)	Год издания	Место хранения и количество
1	Организационная культура компании	Учеб. пособие	Соломанидина Т.О	2007	Библиотека – 15 экз.
2	Организационная культура и лидерство	Учеб. пособие	Шейн Э.	2002	Библиотека – 7 экз.
5	Организационное поведение	практикум	Латфуллин а О.Н., О.Н. Громовой	2006	Библиотека – 20 экз.
6	Психология и социология управления	Учеб. пособие	Н.А.Куртиков	2005	Библиотека – 40 экз.

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

Методические указания по проведению практических работ (см. приложение №1 ГМУ «Основы теории управления»)

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

10.1 Основная рекомендуемая литература

№	Литература	Кол-во экз.	Группы	Кол-во студентов	Экз/студ.
1.	Баркалов, Сергей Алексеевич, Михин, Петр Валентинович, Нильга, Ольга Сергеевна Исследование систем управления: учеб.-метод. комплекс. - Воронеж : [б. и.], 2010 -268 с.	12	22416,22426; 21416	60	0.2
2.	Баркалов Сергей Алексеевич, Белоусов Вадим Евгеньевич, Маилян Левон Рафаэлович	3	22416,22426; 21416	60	0.05

	Теория и практика управления качеством в социально-экономических системах: монография. - Воронеж : Научная книга, 2013 -580 с.				
3.	Баркалов, Сергей Алексеевич, Сахарова, Лариса Анатольевна, Гнеднева, Татьяна Владимировна, Половинкина, Алла Ивановна, Майорова, Наталья Викторовна Лидерство и управление организацией: учеб. пособие. - Воронеж : Научная книга, 2012 -324 с.	21	ГМУ; ГМУ; 2211б; 2211б	118	0.18
4.	Баркалов, Сергей Алексеевич, Керусова, Вероника Александровна, Новосельцев, Виктор Иванович, Половинкина, Алла Ивановна, Федоркова, Наталия Вадимовна Организации: управление, конфликты, кризисы, риски: учеб. пособие. - Воронеж : Научная книга, 2009 -299 с.	6	2241б,2242б; 2241б,2242б	68	0.09

10.2 Дополнительная литература:

№	Литература	Кол-во экз.	Группы	Кол-во студентов	Экз/студ.
1.	Михненко П. А. Теория организации: Учебник. - Москва : Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013 -336 с., http://www.iprbookshop.ru/17049	- п; э;	2221б; 2221б; ГМУ; ГМУ	72	0
2.	Агарков А. П., Голов Р. С., Голиков А. М., Агарков А. П. Теория организации. Организация производства: Интегрированное учебное пособие. - Москва : Дашков и К, 2015 - 271 с., http://www.iprbookshop.ru/24819	- п; э;	2221б; 2221б; ГМУ; ГМУ	72	0
3.	Уколов, Владимир Федорович, Масс, Александр Михайлович, Быстряков, Игорь Константинович Теория управления: учебник для вузов: допущено МО РФ. - 3-е изд., доп.. - М. : Экономика, 2007 -696 с.	50	2221б; 2221б; ГМУ; ГМУ	72	0.69
4.	Веснин, Владимир Рафаилович Теория организации: учебник. - М. : Проспект, 2008 -272 с.	1	2221б; 2221б; ГМУ; ГМУ	72	0.01
5.	Иванова, Т. Ю., Приходько, В. И. Теория организации: электрон. учебник : рек. УМО. - М. : Кнорус, 2008 -1 электрон. опт. диск	10	2221б; 2221б; ГМУ; ГМУ	72	0.14

6.	Бакирова Г. Х. Психология развития и мотивации персонала: Учебное пособие. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012 -439 с., http://www.iprbookshop.ru/15454	- п; э;	2221б; 2221б; ГМУ; ГМУ	72	0
7.	Коробко В. И. Теория управления: Учебное пособие. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012 -383 с., http://www.iprbookshop.ru/15476	- п; э;	2221б; 2221б; ГМУ; ГМУ	72	0
8.	Экономика и социология труда: учебник : допущено МО РФ. - М. : Инфра-М, 2009 -582 с.	10	2241б,2242б; 2241б,2242б	68	0.15
9.	Майорова, Наталья Викторовна, Баркалов, Сергей Алексеевич, Половинкина, Алла Ивановна, Половинкин, Илья Сергеевич Социология управления: учеб. пособие : допущено УМО . - Воронеж : Научная книга, 2011 -402 с.	20	2241б,2242б; 2241б,2242б	68	0.29

10.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

№ п/п	Наименование Интернет-ресурса	Адрес для работы
1	http://www.iprbookshop.ru	Научно-образовательный ресурс для решения задач обучения в России и за рубежом. Уникальная платформа ЭБС IPRbooks объединяет новейшие информационные технологии и учебную лицензионную литературу
2	http://scientbook.com	Свободная информационная площадка научного общения. Инструмент коммуникации, поиска людей и научных знаний.
3	http://e.lanbook.com	Ресурс, включающий в себя как электронные версии книг издательства «Лань» и других ведущих издательств учебной литературы, так и электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам.
4	http://www.public.ru	Интернет-библиотека предлагает широкий спектр информационных услуг: от доступа к электронным

		архивам публикаций русскоязычных СМИ и готовых тематических обзоров прессы до индивидуального мониторинга и эксклюзивных
5	http://window.edu.ru/library	Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ВКЛЮЧАЕТ

Лекционная аудитория (оборудованная видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном).

Аудитория для проведения семинарских и практических занятий (оборудованная учебной мебелью).

Библиотека (имеющая рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

Компьютерный класс.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка

	<p>терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь.</p> <p>Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.</p>
<p>Практические занятия</p>	<p>Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, подготовка и изложение рефератов, решение тестов.</p>
<p>Подготовка к экзамену (зачету)</p>	<p>При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу.</p>

СОГЛАСОВАНИЕ С ВЫПУСКАЮЩЕЙ КАФЕДРОЙ

Протокол согласования со смежными дисциплинами специальности по соответствующим разделам и темам, включая согласование с выпускающей кафедрой.

Согласований не требуется.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление».

Руководитель основной образовательной программы

доцент, к.э.н.
(занимаемая должность, ученая степень и звание)


Мажарова Л.А.
(подпись) (инициалы, фамилия)

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией Института экономики, менеджмента и информационных технологий

« 1 » сентября г., протокол № 1.

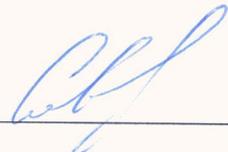
Председатель д.т.н., профессор
учёная степень и звание,


подпись

Курочка П.Н.
инициалы, фамилия

Эксперт

*Зав. кафедрой
«Информационная
безопасность»
д.т.н., профессор
ФГБОУ ВО «ВГУИТ»*


МП Серонников А.В.

