

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета экономики,
менеджмента и
информационных технологий

наименование факультета

/С.А.Баркалов/

подпись

И.О. Фамилия

31 августа 2021г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«Электронное делопроизводство»

Направление подготовки 38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Профиль Управление бизнесом в цифровой экономике

Квалификация выпускника магистр

Нормативный период обучения 2 года / 2 года и 4 м. / 2 года и 5 м.

Форма обучения очная / очно-заочная / заочная

Год начала подготовки 2021

Автор программы

/ Шкарупета Е.В./

Заведующий кафедрой
цифровой экономики

/ Сироткина Н.В./

Руководитель ОПОП

/ Сироткина Н.В./

Воронеж 2021

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

формирование теоретических и прикладных профессиональных знаний и умений в области управления функционирования организаций с учетом достижений зарубежного и отечественного опыта, а также развитие навыков творческого использования современных теорий и концепций менеджмента в практической деятельности

1.2. Задачи освоения дисциплины

- изучение современных теорий и концепций менеджмента;
- формирование системного мышления при анализе проблем управления организацией;
- развитие навыков использования знаний различных теорий и концепций менеджмента в практической деятельности

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Электронное делопроизводство» относится к дисциплинам вариативной части блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Электронное делопроизводство» направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-3 - способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования

ПК-7 - способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада

ПК-9 - способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой

| Компетенция | Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции |
|-------------|---|
| ОПК-3 | знать закономерности функционирования предприятий и организаций в условиях неопределенности и риска; основные понятия и инструменты экономического анализа в условиях риска |
| | уметь успешно выявлять и решать проблемы в области управления персоналом; анализировать во взаимосвязи экономические факторы и процессы в условиях неполноты информации; при анализе конкретных ситуаций в условиях неопределенности предлагать методы и способы решения с учетом математических моделей |

| | |
|------|--|
| | <p>владеть современными технологиями управления персоналом; методикой экономического исследования на основе моделей</p> |
| ПК-7 | <p>знать методы исследований на основе современных математических моделей</p> |
| | <p>уметь осуществлять на основе стандартных моделей прогноз экономических и социально-экономических показателей организации; осуществлять поиск информации сбор, анализ данных, необходимых для решения практических задач организации в условиях риска</p> |
| | <p>владеть современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных; методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью математических моделей в условиях неполноты информации</p> |
| ПК-9 | <p>знать типовые алгоритмы прогнозирования развития и принятия решений в организации с использованием математических моделей и алгоритмов</p> |
| | <p>уметь осуществлять выбор инструментальных средств для обработки экономических данных в условиях неполноты информации и обосновывать полученные выводы; прогнозировать на основе математических моделей параметры деятельности организации в условиях неопределенности</p> |
| | <p>владеть современными методиками прогнозирования состояния экономических процессов в условиях риска и выбора решений</p> |

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Электронное делопроизводство» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

| | | |
|---------------------|-------|----------|
| Виды учебной работы | Всего | Семестры |
|---------------------|-------|----------|

| | | |
|---|-------|-----|
| | часов | 3 |
| Аудиторные занятия (всего) | 27 | 27 |
| В том числе: | | |
| Лекции | 9 | 9 |
| Практические занятия (ПЗ) | 18 | 18 |
| Самостоятельная работа | 117 | 117 |
| Часы на контроль | 36 | 36 |
| Виды промежуточной аттестации - экзамен | + | + |
| Общая трудоемкость: | | |
| академические часы | 180 | 180 |
| зач.ед. | 5 | 5 |

очно-заочная форма обучения

| Виды учебной работы | Всего часов | Семестры |
|---|-------------|----------|
| | | 3 |
| Аудиторные занятия (всего) | 27 | 27 |
| В том числе: | | |
| Лекции | 9 | 9 |
| Практические занятия (ПЗ) | 18 | 18 |
| Самостоятельная работа | 117 | 117 |
| Часы на контроль | 36 | 36 |
| Виды промежуточной аттестации - экзамен | + | + |
| Общая трудоемкость: | | |
| академические часы | 0 | 0 |
| зач.ед. | 5 | 5 |

заочная форма обучения

| Виды учебной работы | Всего часов | Семестры |
|---|-------------|----------|
| | | 3 |
| Аудиторные занятия (всего) | 12 | 12 |
| В том числе: | | |
| Лекции | 4 | 4 |
| Практические занятия (ПЗ) | 8 | 8 |
| Самостоятельная работа | 159 | 159 |
| Контрольная работа | + | + |
| Часы на контроль | 9 | 9 |
| Виды промежуточной аттестации - экзамен | + | + |
| Общая трудоемкость: | | |
| академические часы | 0 | 180 |
| зач.ед. | 5 | 5 |

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий очная форма обучения

| № п/п | Наименование темы | Содержание раздела | Лекц | Прак зан. | СРС | Всего, час |
|-------|---|---|------|-----------|-----|------------|
| 1 | Предмет и задачи учебной дисциплины | Наука об управлении как междисциплинарная наука. Теоретические методы исследования современных проблем менеджмента и их взаимосвязей с проблемами в организации и экономике. Современный менеджмент как учебная дисциплина, ее связь с другими экономическими дисциплинами. Задачи учебной дисциплины | 1 | 2 | 18 | 21 |
| 2 | Сущность и характерные черты современного менеджмента в новой экономике | Основные черты новой экономики России и развитых стран. Современные тенденции в методологии менеджмента. Проблемы современного менеджмента и изменений, происходящих в нем. Современные стратегии менеджмента | 2 | 2 | 20 | 24 |
| 3 | Специфика применения основ менеджмента в условиях новой экономики | Неоклассический менеджмент. Менеджмент эпохи модерна и постмодерна. Современные принципы формирования и тенденции развития теории управления. Методология применения теорий менеджмента в процессе управления организацией. Современные требования к менеджеру XXI века. Современные тенденции в системе управления. Особенности применения системного подхода в современном менеджменте. Система управления. Ресурсоэнергообмен в системе управления. SWOT-анализ и другие виды системного анализа экзогенной и эндогенной среды управления предприятием в новых экономических условиях. Управляющая и управляемая система (объект и субъект управления). Организация как объект управления. Типы организационных структур. Структурные проблемы. Неформальные структуры в организации. Процесс целеполагания в организации. Миссия организации. Современные принципы управления. Новые тенденции в функциях управления. Современные методы управления. Нормативно-правовое обеспечение механизма управления. Кадровое обеспечение механизма управления. Информационно-логистическое обеспечение механизма управления. Виды связей в современном механизме управления организацией. Управление изменениями в организации. Анализ ситуации изменения в организации. Осуществление программы изменения. Установление связей. Управление формальной и неформальной организацией. Управление различиями. Ценность различий. Признаки конфликтов, управление конфликтами в организации. Стратегии управления конфликтами. Процесс общения. Личное общение. Препятствие общению. Климат общения. Коммуникационное управление. Коммуникационный процесс и его структура. Пути улучшения системы коммуникаций на современном предприятии | 2 | 2 | 20 | 24 |
| 4 | Современные стили управления | Корпоративная культура в организациях, корпоративные стили управления. Личностные характеристики лидера. Стили управления в современных условиях развития организации. Зависимость стили управления от личностных качеств руководителя, от потребностей подчиненных, от требований и целей работы, от организации, ее ценностей и традиций. Функциональный и процессный подходы. Делегирование полномочий. Командный стиль управления. Работа в группе, эффективность | 2 | 4 | 20 | 26 |

| | | | | | | |
|--------------|---|--|----------|-----------|------------|------------|
| | | группы, команды и роли в них. Власть и влияние. Источники власти. Баланс власти в организации | | | | |
| 5 | Теория и практика принятия современного управленческого решения | Структурированный подход в теории принятия решений. Управленческие решения и их виды в современных условиях хозяйствования. Некоторые техники и средства принятия управленческих решений в организациях. Этапы принятия управленческого решения. Принципы принятия решений. Особенности методов коллективного решения проблем. Процесс планирования и распределения работ. Мониторинг и контроллинг принятого решения. Эффективность и продуктивность управленческого решения. Самоуправление и тайм-менеджмент | 2 | 4 | 20 | 26 |
| 6 | Современные направления в методологии и практике менеджмента | Современные принципы формирования и тенденции развития теории управления. Системный и синергетический подход в менеджменте. Программно-целевое управление. Реинжиниринг. Креативный менеджмент. Гендерный менеджмент. Модульное управление. Специфика применения современных тенденций и направлений менеджмента на современных предприятиях. Ситуационное управление как развитие теорий о стилях управления. Зависимость управления от проблемы, организации, контекста. Факторы, определяющие диапазон стиля управления по ситуациям. Фактор времени. Характер задач. Возможность ошибок. Согласование переменных. Ограничения. Стратегия подталкивания. Стратегия приманивания. Стратегия убеждения. Подготовительная стратегия и превентивная | - | 4 | 19 | 23 |
| Итого | | | 9 | 18 | 117 | 144 |

очно-заочная форма обучения

| № п/п | Наименование темы | Содержание раздела | Лекц | Прак зан. | СРС | Всего, час |
|-------|---|---|------|-----------|-----|------------|
| 1 | Предмет и задачи учебной дисциплины | Наука об управлении как междисциплинарная наука. Теоретические методы исследования современных проблем менеджмента и их взаимосвязей с проблемами в организации и экономике. Современный менеджмент как учебная дисциплина, ее связь с другими экономическими дисциплинами. Задачи учебной дисциплины | 1 | 2 | 18 | 21 |
| 2 | Сущность и характерные черты современного менеджмента в новой экономике | Основные черты новой экономики России и развитых стран. Современные тенденции в методологии менеджмента. Проблемы современного менеджмента и изменений, происходящих в нем. Современные стратегии менеджмента | 2 | 2 | 20 | 24 |
| 3 | Специфика применения основ менеджмента в условиях новой экономики | Неоклассический менеджмент. Менеджмент эпохи модерна и постмодерна. Современные принципы формирования и тенденции развития теории управления. Методология применения теорий менеджмента в процессе управления организацией. Современные требования к менеджеру XXI века. Современные тенденции в системе управления. Особенности применения системного подхода в современном менеджменте. Система управления. Ресурсоэнергообмен в системе управления. SWOT-анализ и другие виды системного анализа экзогенной и эндогенной среды управления предприятием в новых экономических условиях. Управляющая и | 2 | 2 | 20 | 24 |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|---|----|----|
| | | <p>управляемая система (объект и субъект управления). Организация как объект управления. Типы организационных структур. Структурные проблемы. Неформальные структуры в организации. Процесс целеполагания в организации. Миссия организации. Современные принципы управления. Новые тенденции в функциях управления. Современные методы управления. Нормативно-правовое обеспечение механизма управления. Кадровое обеспечение механизма управления. Информационно-логистическое обеспечение механизма управления. Виды связей в современном механизме управления организацией. Управление изменениями в организации. Анализ ситуации изменения в организации. Осуществление программы изменения. Установление связей. Управление формальной и неформальной организацией. Управление различиями. Ценность различий. Признаки конфликтов, управление конфликтами в организации. Стратегии управления конфликтами. Процесс общения. Личное общение. Препятствие общению. Климат общения. Коммуникационное управление. Коммуникационный процесс и его структура. Пути улучшения системы коммуникаций на современном предприятии</p> | | | | |
| 4 | Современные стили управления | <p>Корпоративная культура в организациях, корпоративные стили управления. Личностные характеристики лидера. Стили управления в современных условиях развития организации. Зависимость стиля управления от личностных качеств руководителя, от потребностей подчиненных, от требований и целей работы, от организации, ее ценностей и традиций. Функциональный и процессный подходы. Делегирование полномочий. Командный стиль управления. Работа в группе, эффективность группы, команды и роли в них. Власть и влияние. Источники власти. Баланс власти в организации</p> | 2 | 4 | 20 | 26 |
| 5 | Теория и практика принятия современного управленческого решения | <p>Структурированный подход в теории принятия решений. Управленческие решения и их виды в современных условиях хозяйствования. Некоторые техники и средства принятия управленческих решений в организациях. Этапы принятия управленческого решения. Принципы принятия решений. Особенности методов коллективного решения проблем. Процесс планирования и распределения работ. Мониторинг и контроллинг принятого решения. Эффективность и продуктивность управленческого решения. Самоуправление и тайм-менеджмент</p> | 2 | 4 | 20 | 26 |
| 6 | Современные направления в методологии и практике менеджмента | <p>Современные принципы формирования и тенденции развития теории управления. Системный и синергетический подход в менеджменте. Программно-целевое управление. Реинжиниринг. Креативный менеджмент. Гендерный менеджмент. Модульное управление. Специфика применения современных тенденций и направлений менеджмента на современных предприятиях. Ситуационное управление как развитие теорий о стилях управления. Зависимость управления от проблемы, организации, контекста. Факторы, определяющие диапазон стиля управления по ситуациям. Фактор времени. Характер задач.</p> | - | 4 | 19 | 23 |

| | | | | | | |
|--------------|--|---|----------|-----------|------------|------------|
| | | Возможность ошибок. Согласование переменных. Ограничения. Стратегия подталкивания. Стратегия приманивания. Стратегия убеждения. Подготовительная стратегия и превентивная | | | | |
| Итого | | | 9 | 18 | 117 | 144 |

заочная форма обучения

| № п/п | Наименование темы | Содержание раздела | Лекц | Прак зан. | СРС | Всего, час |
|-------|---|---|------|-----------|-----|------------|
| 1 | Предмет и задачи учебной дисциплины | Наука об управлении как междисциплинарная наука. Теоретические методы исследования современных проблем менеджмента и их взаимосвязей с проблемами в организации и экономике. Современный менеджмент как учебная дисциплина, ее связь с другими экономическими дисциплинами. Задачи учебной дисциплины | 2 | - | 26 | 28 |
| 2 | Сущность и характерные черты современного менеджмента в новой экономике | Основные черты новой экономики России и развитых стран. Современные тенденции в методологии менеджмента. Проблемы современного менеджмента и изменений, происходящих в нем. Современные стратегии менеджмента | 2 | - | 26 | 28 |
| 3 | Специфика применения основ менеджмента в условиях новой экономики | Неоклассический менеджмент. Менеджмент эпохи модерна и постмодерна. Современные принципы формирования и тенденции развития теории управления. Методология применения теорий менеджмента в процессе управления организацией. Современные требования к менеджеру XXI века. Современные тенденции в системе управления. Особенности применения системного подхода в современном менеджменте. Система управления. Ресурсоэнергообмен в системе управления. SWOT-анализ и другие виды системного анализа экзогенной и эндогенной среды управления предприятием в новых экономических условиях. Управляющая и управляемая система (объект и субъект управления). Организация как объект управления. Типы организационных структур. Структурные проблемы. Неформальные структуры в организации. Процесс целеполагания в организации. Миссия организации. Современные принципы управления. Новые тенденции в функциях управления. Современные методы управления. Нормативно-правовое обеспечение механизма управления. Кадровое обеспечение механизма управления. Информационно-логистическое обеспечение механизма управления. Виды связей в современном механизме управления организацией. Управление изменениями в организации. Анализ ситуации изменения в организации. Осуществление программы изменения. Установление связей. Управление формальной и неформальной организацией. Управление различиями. Ценность различий. Признаки конфликтов, управление конфликтами в организации. Стратегии управления конфликтами. Процесс общения. Личное общение. Препятствие общению. Климат общения. Коммуникационное управление. Коммуникационный процесс и его структура. Пути улучшения системы коммуникаций на современном предприятии | - | 2 | 26 | 28 |
| 4 | Современные стили управления | Корпоративная культура в организациях, корпоративные стили управления. Личностные характеристики лидера. Стили управления в | - | 2 | 26 | 28 |

| | | | | | | |
|--------------|---|--|----------|----------|------------|------------|
| | | современных условиях развития организации. Зависимость стиля управления от личностных качеств руководителя, от потребностей подчиненных, от требований и целей работы, от организации, ее ценностей и традиций. Функциональный и процессный подходы. Делегирование полномочий. Командный стиль управления. Работа в группе, эффективность группы, команды и роли в них. Власть и влияние. Источники власти. Баланс власти в организации | | | | |
| 5 | Теория и практика принятия современного управленческого решения | Структурированный подход в теории принятия решений. Управленческие решения и их виды в современных условиях хозяйствования. Некоторые техники и средства принятия управленческих решений в организациях. Этапы принятия управленческого решения. Принципы принятия решений. Особенности методов коллективного решения проблем. Процесс планирования и распределения работ. Мониторинг и контроллинг принятого решения. Эффективность и продуктивность управленческого решения. Самоуправление и тайм-менеджмент | - | 2 | 28 | 30 |
| 6 | Современные направления в методологии и практике менеджмента | Современные принципы формирования и тенденции развития теории управления. Системный и синергетический подход в менеджменте. Программно-целевое управление. Реинжиниринг. Креативный менеджмент. Гендерный менеджмент. Модульное управление. Специфика применения современных тенденций и направлений менеджмента на современных предприятиях. Ситуационное управление как развитие теорий о стилях управления. Зависимость управления от проблемы, организации, контекста. Факторы, определяющие диапазон стиля управления по ситуациям. Фактор времени. Характер задач. Возможность ошибок. Согласование переменных. Ограничения. Стратегия подталкивания. Стратегия приманивания. Стратегия убеждения. Подготовительная стратегия и превентивная | - | 2 | 27 | 29 |
| Итого | | | 4 | 8 | 159 | 171 |

5.2 Перечень лабораторных работ

Управленческие решения как процесс и явление. Современные теории принятия кадровых решений. Целевая ориентация управленческих решений.

1. Показать структуру цикла принятия управленческих решений на примере своей организации.
2. Применить дерево решений для формирования кадровых решений на примере своей организации.
3. Применить концептуальную модель разработки управленческих решений в кадровой сфере на примере своей организации.

Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений.

1. Применить методы обоснования и принятия кадровых решений метод разработки более крупных целей по сравнению с имеющимися на примере своей организации.

2. Применить метод формирования ситуаций, при которых выгоды одной стороны (по результатам переговоров) не потребуют убытков с другой стороны на примере своей организации.
3. Применить метод снижения уровня противоречий сторон с антагонизма или столкновения до поляризации или различия на примере своей организации.

Качество и эффективность управленческих решений.

1. Охарактеризовать качество управленческих решений в кадровой сфере на примере своей организации.
2. Рассчитать экономическую эффективность управленческого решения кадровой сферы на примере своей организации.
3. Рассчитать точку безубыточности управленческих решений кадровой сферы на примере своей организации.

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины не предусматривает выполнение курсового проекта (работы) или контрольной работы.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

| Компетенция | Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции | Критерии оценивания | Аттестован | Не аттестован |
|--------------------|---|--|---|---|
| ОПК-3 | знать закономерности функционирования предприятий и организаций в условиях неопределенности и риска; основные понятия и инструменты экономического анализа в условиях риска | Тест | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
| | уметь успешно выявлять и решать проблемы в области управления персоналом; анализировать во взаимосвязи экономические факторы и процессы в условиях неполноты информации; при анализе конкретных ситуаций в условиях | Решение стандартных практических задач | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |

| | | | | |
|------|---|--|---|---|
| | неопределенности предлагать методы и способы решения с учетом математических моделей | | | |
| | владеть современными технологиями управления персоналом; методикой экономического исследования на основе моделей | Решение прикладных задач в конкретной предметной области | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
| ПК-7 | знать методы исследований на основе современных математических моделей | Тест | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
| | уметь осуществлять на основе стандартных моделей прогноз экономических и социально-экономических показателей организации; осуществлять поиск информации сбор, анализ данных, необходимых для решения практических задач организации в условиях риска | Решение стандартных практических задач | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
| | владеть современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных; методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью математических моделей в условиях неполноты информации | Решение прикладных задач в конкретной предметной области | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
| ПК-9 | знать типовые алгоритмы прогнозирования развития и принятия решений в организации с использованием математических моделей и алгоритмов | Тест | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
| | уметь осуществлять выбор инструментальных средств для обработки экономических данных в условиях неполноты информации и обосновывать полученные выводы; прогнозировать на основе математических моделей параметры деятельности организации в условиях неопределенности | Решение стандартных практических задач | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
| | владеть современными методиками прогнозирования состояния экономических процессов в условиях риска и выбора решений | Решение прикладных задач в конкретной предметной области | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 3 семестре для очной формы обучения, 3 семестре для очно-заочной формы обучения, 3 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;
«хорошо»;
«удовлетворительно»;
«неудовлетворительно».

| Компетенция | Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции | Критерии оценивания | Отлично | Хорошо | Удовл. | Неудовл. |
|-------------|--|--|--|---|--|--------------------------------------|
| ОПК-3 | знать закономерности функционирования предприятий и организаций в условиях неопределенности и риска; основные понятия и инструменты экономического анализа в условиях риска | Тест | Выполнение теста на 90-100% | Выполнение теста на 80-90% | Выполнение теста на 70-80% | В тесте менее 70% правильных ответов |
| | уметь успешно выявлять и решать проблемы в области управления персоналом; анализировать во взаимосвязи экономические факторы и процессы в условиях неполноты информации; при анализе конкретных ситуаций в условиях неопределенности предлагать методы и способы решения с учетом математических моделей | Решение стандартных практических задач | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены |
| | владеть современными технологиями управления персоналом; методикой экономического исследования на основе моделей | Решение прикладных задач в конкретной предметной области | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены |
| ПК-7 | знать методы исследований на основе современных математических моделей | Тест | Выполнение теста на 90-100% | Выполнение теста на 80-90% | Выполнение теста на 70-80% | В тесте менее 70% правильных ответов |
| | уметь осуществлять на основе стандартных моделей прогноз экономических и социально-экономических показателей организации; осуществлять поиск информации сбор, анализ данных, необходимых для решения практических задач организации в условиях риска | Решение стандартных практических задач | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены |
| | владеть современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных; методами и приемами анализа экономических | Решение прикладных задач в конкретной предметной области | Задачи решены в полном объеме и получены верные | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены |

| | | | | | | |
|------|---|--|--|---|--|--------------------------------------|
| | явлений и процессов с помощью математических моделей в условиях неполноты информации | | ответы | верный ответ во всех задачах | | |
| ПК-9 | знать типовые алгоритмы прогнозирования развития и принятия решений в организации с использованием математических моделей и алгоритмов | Тест | Выполнение теста на 90-100% | Выполнение теста на 80-90% | Выполнение теста на 70-80% | В тесте менее 70% правильных ответов |
| | уметь осуществлять выбор инструментальных средств для обработки экономических данных в условиях неполноты информации и обосновывать полученные выводы; прогнозировать на основе математических моделей параметры деятельности организации в условиях неопределенности | Решение стандартных практических задач | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены |
| | владеть современными методиками прогнозирования состояния экономических процессов в условиях риска и выбора решений | Решение прикладных задач в конкретной предметной области | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены |

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1 Тест. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

2. Управленческий персонал включает:

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;
- д) основных рабочих.

Тест 3. Японскому менеджменту персонала не относится:

- а) пожизненный наем на работу;
- б) принципы старшинства при оплате и назначении;

- в) коллективная ответственность;
- г) неформальный контроль;
- д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- а) «Экономика труда»;
- б) «Транспортные системы»;
- в) «Психология»;
- г) «Физиология труда»;
- д) «Социология труда».

5 Тест. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занимания определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной

структуры предприятия.

8. Человеческий капитал - это:

а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.

- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.

г) материальные активы предприятия;

д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

9. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами,

ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;

б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;

в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;

г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;

д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

10. Потенциал специалиста – это:

а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;

б) здоровье человека;

в) способность адаптироваться к новым условиям;

г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;

д) способность человека производить продукцию

11. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;

б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;

в) освобождение рабочего;

г) понижение рабочего в должности;

д) повышение рабочего в должности.

12. Профессиограмма - это:

а) перечень прав и обязанностей работников;

б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;

в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.

г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;

д) перечень всех профессий.

13. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

а) «Общие положения»;

б) «Основные задачи»;

в) «Должностные обязанности»;

г) «Управленческие полномочия»;

д) «Выводы».

14. Интеллектуальные конфликты основаны:

а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в

одного и того человека;

- б) на столкновение вооруженных групп людей;
- в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
- г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

15. Конфликтная ситуация - это:

- а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;
- б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- в) состояние переговоров в ходе конфликта;
- г) определение стадий конфликта;
- д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

16. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

- а) начало;
- б) развитие;
- в) кульминация;
- г) окончание;
- д) . послеконфликтный синдром как психологический опыт.

17. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

- а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;
- б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;
- в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;
- г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;
- д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

18. Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:

- а) приспособление, уступчивость;
- б) уклонение;
- в) противоборство, конкуренция;
- г) сотрудничество;
- д) компромисс.

19. Комплексная оценка работы - это:

- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных

вопросов;

б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;

в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;

г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.

д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

20. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;

б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;

в) существует децентрализация управления организацией;

г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.

д) существует централизация управления организацией.

21. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

а) функциональная;

б) тактическая;

в) управляющая;

г) обеспечивающая;

д) стратегическая.

22. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

а) школа научного управления;

б) классическая школа или школа административного управления;

в) школа человеческих отношений;

г) школа науки о поведении;

д) школа науки управления или количественных методов.

23. Кадровый потенциал предприятия – это:

а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

б) совокупность работающих специалистов;

в) совокупность устраивающихся на работу;

г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

24. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клелланда:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
- в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
- г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
- д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.

25. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

- а) теория нужд А. Маслоу;
- б) теория ожидания В. Врума;
- в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;
- г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
- д) теория двух факторов Ф. Гецберга.

26. Валентность согласно теории В. Врума - это:

- а) мера вознаграждения;
- б) мера ожидания;
- в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижения результаты;
- г) мера ценности или приоритетности;
- д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.

27. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?

- а) теории нужд А. Маслоу;
- б) теории ожидания В. Врума;
- в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
- г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клеланда;
- д) теории равенства С. Адамса.

Тест - 28. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
- в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
- г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
- д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;

29. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:

- а) Б. Ф. Скиннера;
- б) С. Адамса;
- в) В. Врума;
- г) модель Портера — Лоулера;
- д) Ф. Герцберга.

30. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:

- а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;
- б) человек ответственный;
- в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
- г) человек стремится делегировать полномочия;
- д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.

31. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми (находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?

- а) физиологические;
- б) защищенности и безопасности;
- в) принадлежности и причастности;
- г) признание и уважение;
- д) самовыражение.

32. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:

- а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;
- б) наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;
- в) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;
- г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;
- д) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены;

33. Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера:

- а) две;
- б) три;
- в) четыре;
- г) пять;
- д) шесть.

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

34. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:

- а) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;
- б) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции;
- в) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;
- г) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников;
- д) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.

35. Какой стиль руководства не включает модель, описывающая зависимость стиля руководства от ситуации, предложенная Т. Митчелом и Р. Хаусом?

- а) «стиль поддержки»;
- б) «инструментальный» стиль;
- в) стиль ориентированный «на достижение»;
- г) стиль руководства, ориентированный на участие подчиненных в принятии решений;
- д) стиль «предлагать».

36. Какой стиль лидерства не включает теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара?

- а) стиль «давать указания»;
- б) «продавать указания»;
- в) «информировать».
- г) «участвовать»;
- д) «делегировать»;

37. Тест. Какое количество вариантов руководства выделяет модель стилей руководства Врума-Йеттона:

- а) три;
- б) четыре;
- в) пять;
- г) шесть;
- д) семь.

38. Какой из пяти основных стилей руководства, согласно двухмерной модели поведения руководителя (управленческая решетка Блейка и Мутона), является самым эффективным?

- а) «страх перед бедностью»;
- б) «Команда»(групповое управление) ;
- в) «Дом отдыха – загородный клуб»;
- г) «Власть – подчинение – задача»;
- д) «Посредине пути»;

39. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

40. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

41. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что руководитель обладает специальными знаниями и компетенцией, которые позволят удовлетворить его потребности:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

42. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет право отдавать приказания и что его долг подчиняться им:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

43 При каком виде власти характеристики и свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же как влияющий:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

44 Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

- а) аттестация;
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция;
- д) апробация.

45 Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям.

- а) автократичный руководитель;
- б) демократичный руководитель;
- в) либеральный руководитель;
- г) консультативный руководитель;
- д) инструментальный руководитель.

46 Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на:

- а) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;
- б) антагонистические, компромиссные;
- в) вертикальные, горизонтальные;
- г) открытые, скрытые, потенциальные;
- д) внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые.

47 Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:

- а) инвестиции в строительство спортивных комплексов;
- б) инвестиции в человеческий капитал;
- в) инвестиции в новые технологии;
- г) инвестиции в производство;
- д) инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.

48 Показатель, характеризуется изменением индексов цен на товары и услуги, которые входят в состав потребительских корзин минимального потребительского бюджета:

- а) индексы цен;
- б) индекс стоимости жизни;
- в) индексы продукции сельского хозяйства;
- г) индексы продукции животноводства;
- д) индексы продукции растениеводства.

49 Неосязаемая личная собственность: продукт интеллектуальной деятельности, который проявляется в эффекте использования в различных сферах жизни общества:

- а) нематериальная собственность;
- б) интеллектуальная собственность;
- в) радиочастотный ресурс;
- г) материальная собственность;
- д) аэрокосмические разработки.

50 Регулирует взаимоотношения между работодателями, т. е. покупателями продуктов интеллектуального труда и самими субъектами интеллектуальной деятельности по поводу формирования цены интеллектуального труда:

- а) инфраструктура финансового рынка;
- б) аграрные биржи;
- в) инфраструктура рынка интеллектуального труда;
- г) фонды содействия предпринимательству;
- д) собственники интеллектуального труда.

51 Что не включает инфраструктура рынка интеллектуального труда:

- а) биржи труда;
- б) аграрные биржи;
- в) фонды и центры занятости;
- г) центры, институты переподготовки и повышения квалификации специалистов;

д) электронные рынки труда (автоматизированные банки данных);

52 Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:

- а) семантические;
- б) коммуникативные;
- в) невербальные;
- г) вербальные;
- д) профессиональные.

53 Какой признак характерен для формальной группы (коллектива) в

организации:

- а) объединение по интересам и целям;
- б) отсутствует четкая ролевая структура – разделение труда и управления;
- в) признак социальной общности (например, по национальным признакам, признакам социального происхождения);
- г) группы имеют различную социальную значимость в обществе, на предприятии – положительной или отрицательной направленности;
- д) структура коллективов и групп определяется соответствующими официальными документами, предусматривающими круг обязанностей и прав как всего коллектива, так и отдельных, входящих в ее состав работников.

54 Расчетный пока-затель, учитывающий логическое мышление, способность добиваться по-ставленной цели, объективность самооценки, умение формулировать обоснованные суждения:

- а) коэффициент интеллектуального развития (IQ);
- б) коэффициент тарифной сетки;
- в) производительность труда;
- г) годовая заработная плата;
- д) величина человеческого капитала.

55 Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:

- а) здоровье человека;
- б) образование;
- в) профессионализм;
- г) творческий потенциал (умение работать, мыслить по новому);
- д) депозитные счета в банках.

56 Что такое адаптация персонала?

а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;

б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;

в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;

г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;

д) участие персонала в аттестации.

57 Разделение труда предусматривает:

а) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению конкретного изделия;

б) разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;

в) тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.

г) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению комплекса изделий;

д) выполнение несколькими работниками одной функции по изготовлению комплексного изделия.

58 Нормированное рабочее время включает:

а) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения конкретной задачи;

б) общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции;

в) время подготовительно-заготовительных работ для выполнения задачи;

г) время обслуживания рабочего места;

д) а) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения всех задач.

59 Норма выработки основана:

а) на установлении норм расходов времени;

б) на определении количества продукции, которая должна быть изготовлена одним работником;

в) на установлении норм расходов работы;

г) на времени обслуживания рабочего места;

д) на необходимом количестве рабочих мест, размере производственных площадей и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или бригадой.

60 Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:

а) интервьюирования;

б) анкетирования;

в) социологического опроса;

г) тестирования;

д) наблюдения.

61 Осознанное побуждение личности к определенному действию – это:

а) мотив;

б) потребности;

в) притязания;

г) ожидания;

д) стимулы.

62 Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека – это:

а) мотив;

б) потребности;

в) притязания;

г) ожидания;

д) стимулы.

63 Методы предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:

- а) различные методы стимулирования;
- б) методы информирования;
- в) методы убеждения;
- г) методы административного принуждения;
- д) экономические методы.

64 Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель:

- а) уровень квалификации работников аппарата управления;
- б) обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;
- в) уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;
- г) уровень организационной культуры;
- д) величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.

65 Отношение прироста производительности труда к приросту средней заработной платы - это:

- а) уровень текучести кадров;
- б) рентабельность производства;
- в) фонд оплаты труда;
- г) уровень трудовой дисциплины;
- д) отношение темпов увеличения производительности труда к заработной плате.

66 Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается:

- а) уровень трудовой дисциплины;
- б) надежность работы персонала;
- в) текучесть кадров;
- г) социально-психологический климат в коллективе;
- д) коэффициент трудового вклада.

67. Тест. Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала – это показатель:

- а) надежности работы персонала;
- б) уровня трудовой дисциплины;
- в) текучести кадров;
- г) социально-психологического климата в коллективе;
- д) коэффициента трудового вклада.

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

68 Какой вид безработицы характеризует наилучший для экономики резерв рабочей силы, способный достаточно оперативно совершать межотраслевые перемещения в зависимости от колебания спроса и

предложения рабочей силы?

- а) структурная безработица;
- б) технологическая безработица;
- в) естественная безработица;
- г) экономическая безработица;
- д) вынужденная безработица.

69 Создатели какой школы управления полагали, что используя наблюдения, замеры, логику и анализ можно усовершенствовать многие операции ручного труда, добиваясь их более эффективного выполнения?

- а) классическая школа или школа административного управления;
- б) школа человеческих отношений;
- в) школа науки о поведении;
- г) школа научного управления;
- д) школа науки управления или количественных методов.

70 Ученые какой школы управления впервые определили менеджмент как «обеспечение выполнения работы с помощью других лиц»?

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

71 Исследователи какой школы управления рекомендовали использовать приемы управления человеческими отношениями, включающие более эффективные действия непосредственных начальников, консультации с работниками и предоставление им более широких возможностей общения на работе?

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа науки о поведении;
- г) школа человеческих отношений;
- д) школа науки управления или количественных методов.

72 Исследователи какой школы управления изучали различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, организационной структуры, коммуникации в организациях, лидерства, изменение содержания работы и качества трудовой жизни?

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

73 Ключевой характеристикой какой школы управления является замена словесных рассуждений и описательного анализа моделями, символами и количественными значениями?

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;

- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

74 Какой из 14 принципов управления, выделенных Анри Файолем, позволит добиться более высоких результатов при том же объеме усилий:

- а) единовластие(единоначалие);
- б) разделение труда(специализация);
- в) единство направления и единый план работы;
- г) скалярная цепочка управления;
- д) стабильность рабочего места для персонала.

75 Согласно какому принципу, выделенному Анри Файолем, человек должен получать приказы только от одного начальника и подчиняться только ему?

- а) единоначалие;
- б) скалярная цепочка управления;
- в) порядок;
- г) инициатива;
- д) полномочия и ответственность.

76 Какая из школ в теории развития кадрового менеджмента сформулировала функции управления:

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

Тест - 77 Какой из подходов помогает интегрировать вклады всех школ, которые в разное время доминировали в теории и прак-тике управления:

- а) ситуационный подход;
- б) процессный подход;
- в) системный подход?

78 Модель "Z" содержит в себе основные идеи американского и японского менеджмента и большинством специалистов рас-ценивается как идеальная. В ней сочетаются система индиви-дуальных ценностей и групповые формы взаимодействия. Ка-кая из перечисленных идей характерна для американского менеджмента:

- а) долгосрочная работа на предприятии;
- б) принятие стратегических и управленческих решений, ос-нованных на принципе консенсуса;
- в) индивидуальная ответственность;
- г) медленное должностное продвижение, что позволяет точ-но оценить способности сотрудников;
- д) повышенное внимание к личности работника, его семейным и бытовым заботам.

79 Какой из представленных факторов эффективности деятель-ности предприятия больше всего способствует стимулирува-нию деятельности

работников:

- а) стратегическая цель;
- б) информация;
- в) методы управления;
- г) система мотивации;
- д) подбор кадров.

80 Какая из приведенных рекомендаций мотивирует работников на полную самоотдачу в интересах предприятия:

- а) установить осмысленные стандарты, воспринимаемые со-трудниками;
- б) установить двухстороннее общение;
- в) избегать чрезмерного контроля;
- г) установить жесткие, но достижимые стандарты;
- д) вознаграждать за достижение стандарта.

81 Существует четыре основных типа поведения человека, формирование которых происходит на основе отношения лю-дей к нормам поведения и ценностям предприятия. Для како-го типа поведения характерна высокая надежность:

а) преданный и дисциплинированный (полностью принима-ет ценности и нормы поведения, его действия не вступают в противоречие с интересами организации);

б) "оригинал" (приемлет ценности предприятия, но не прием-лет существующие на нем нормы поведения, порождает много трудностей во взаимоотношениях с коллегами и руководством);

в) "приспособленец" (не приемлет ценностей предприятия, старается вести себя, полностью следуя нормам и формам пове-дения, принятым на предприятии);

г) "бунтарь" (не приемлет ни норм поведения, ни ценностей предприятия, все время входит в противоречие с окружением и создает конфликтные ситуации).

82 Согласно теории "Х", руководитель должен:

- а) принуждать подчиненных;
- б) угрожать подчиненным;
- в) понять их и стимулировать работу;
- г) уважать подчиненных;
- д) выполнять работу за них.

83 С точки зрения теории "У" менеджер должен верить в по-тенциал человека и относиться к подчиненным как к ответ-ственным людям, стремящимся к полной самореализации. По этой теории:

- а) работа не противна природе человека;
- б) работа доставляет людям удовлетворение;
- в) работники пытаются получить от компании все, что можно;
- г) человек не любит работать;
- д) человек готов работать только за высокое материальное вознаграждение.

84. Для того чтобы эффективно использовать деньги как мотиватор и избегать их воздействия как демотиватор, следует:

а) платить конкурентную заработную плату для привлечения и удержания специалистов;

б) платить такую заработную плату, которая отражает стоимость работы для предприятия на основе справедливости;

в) связать плату с качеством выполнения или результатом, чтобы награда была соизмерима с усилиями работника;

г) заверить работника, что его усилия будут поощрены соответствующей наградой;

д) платить заработную плату не менее прожиточного минимума.

85. Согласно какому принципу, выделенному Анри Файолем, для того чтобы обеспечить верность и поддержку работников, они должны получать плату за свою службу?

а) единоначалие;

б) скалярная цепь;

в) порядок;

г) вознаграждение персонала;

д) полномочия и ответственность.

86. Какой тип власти влияет на людей через привитые культурой ценности:

а) власть, основанная на принуждении;

б) власть, основанная на вознаграждении;

в) традиционная или законная власть;

г) экспертная власть;

д) власть харизмы (влияние силой примера).

87. Основным социально-психологическим фактором, влияющим на эффективность деятельности группы, является:

а) содержание (выполняемое группой специфическое, самостоятельное задание);

б) структура (порядок организации группы — распределение ролей его участников);

в) культура (разработанные группой основные допущения относительно способов восприятия мыслей и чувств во время выполнения задания);

г) процесс (способ взаимодействия работников при выполнении определенной задачи, например, процедура принятия решения в группе).

88. Укрепляя авторитет, менеджер должен следить за тем, чтобы он не подавлял, не сковывал инициативу подчиненных. Какой из приведенных разновидностей псевдоавторитета (ложного авторитета) лишает людей уверенности, инициативы, порождает перестраховку и даже нечестность:

а) авторитет расстояния — руководитель считает, что его авторитет возрастает, если он дистанцируется от подчиненных и держится с ними официально;

б) авторитет доброты — "всегда быть добрым". Доброта снижает

требовательность;

в) авторитет педантизма — руководитель прибегает к мелочной опеке и жестко определяет подчиненным все стадии выполнения задания, тем самым сковывая их творчество и инициативу;

г) авторитет чванства — руководитель высокомерен, гордится и старается всюду подчеркнуть свои бывшие или мнимые нынешние заслуги;

д) авторитет подавления — руководитель прибегает к угрозам, вселяет страх в подчиненных, ошибочно полагая, что та-кие приемы укрепят его авторитет.

89. Какой тип роли в неформальной группе отводится человеку, вырабатывающему новые подходы к старым проблемам, предлагающему новые идеи и стратегии?

- а) координатор;
- б) креативщик;
- в) критик;
- г) исполнитель;
- д) администратор.

90. Какая информация не относится к передаваемой по каналам неформальных коммуникаций:

- а) предстоящие сокращения производственных рабочих;
- б) грядущие перемещения и повышения;
- в) подробное изложение спора двух руководителей на последнем совещании по сбыту;
- г) слухи о предстоящих изменениях в структуре организации;
- д) приказы и распоряжения генерального директора.

91. Выделите основной тип поведения, характерный для харизматического лидера (харизма — личное обаяние):

а) сосредоточение внимания на вопросах особой важности, концентрация коммуникаций на главных вопросах с целью привлечения других к анализу, решению проблем и планированию действий;

б) способность идти на риск, но только основанный на тщательных расчетах шансов на успех, и таким образом, чтобы создать возможности участвовать другим;

в) искусное взаимодействие с пониманием и сопереживанием, уверенность в том, что такое эффективное двустороннее взаимодействие получается только с помощью активного слушания и обратной связи;

г) выражение активной заботы о людях, в том числе и о самом себе, моделирование, самоуважение и усиление в других чувства собственного достоинства, вовлечение людей в принятие важных решений;

д) демонстрация последовательности и надежности в своем поведении, открытое выражение своих взглядов и следование им в практических делах.

92. Какой из представленных стилей руководства необходимо применять в экстремальных (чрезвычайных) ситуациях:

- а) демократический;
- б) авторитарный;

- в) либеральный;
- г) анархический;
- д) нейтральный.;

93. Стиль руководства, при котором придерживаются принципов невмешательства, члены коллектива поощряются к творческому самовыражению, — это:

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) анархический;
- г) кооперативный;
- д) попустительский.

94. Управленческая сетка, или решетка Р. Блейка и Д. Моутона, включает пять основных подходов руководства и представляет собой таблицу 9х9 позиций. Вертикаль (девять значений матричного кода) означает заботу о человеке. Девять значений по горизонтали означают заботу о производстве. Какой из стилей является оптимальным для разработки стратегии в конфликтных ситуациях:

а) авторитарный (достигается высокий производственный результат без внимания к человеческим отношениям — матричный код 9.1);

б) социально-психологический (повышенное внимание к человеческим потребностям создает дружественную атмосферу и соответствующий темп производства — код 1.9);

в) либеральный (минимальное внимание к результатам производства и человеку — код 1.1);

г) кооперативный (высокие результаты получают заинтересованные сотрудники, преследующие совместную цель — код 9.9);

д) компромиссный (удовлетворительные результаты, средняя удовлетворенность работой, склонность к компромиссам и традициям тормозят развитие оптимистического взгляда — код 5.5).

95. Когда в процессе производственной деятельности сталкиваются интересы разных людей или специальных групп, то основной причиной конфликта является:

- а) распределение ресурсов;
- б) неудовлетворенные коммуникации;
- в) различия в целях;
- г) различия в представлениях и ценностях;
- д) различие в манере поведения и жизненном опыте.

96. Какой из стилей разрешения конфликтов направлен на поиски решения за счет взаимных уступок, на выработку промежуточного решения, устраивающего обе стороны, при котором особо никто не выигрывает, но и не теряет.

- а) стиль конкуренции;
- б) стиль уклонения;
- г) стиль приспособления;
- д) стиль компромисса.

97. Коммуникационные сети показывают:

- а) степень разделения труда на предприятии;
- б) уровень централизации полномочий;
- в) схему структуры деятельности предприятия;
- г) всю совокупность связей между элементами предприятия;
- д) горизонтальные коммуникации.

98. Цена рабочей силы - это:

а) это целесообразная деятельность человека (людей), направленная на изменение и преобразование действительности для удовлетворения своих потребностей, создание материальных благ и услуг (или) духовных ценностей;

б) заработная плата и бенефиты, реально выплачиваемые работодателем с учетом государственного регулирования в этой области;

в) мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию.

г) спрос и предложение на интеллектуальный труд;

д) совокупность его возможностей к творческому труду.

99. Что не является задачей системы управления персоналом?

а) социально-психологическая диагностика персонала;

б) планирование потребности в кадрах;

в) анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений руководителя и подчиненных;

г) маркетинг кадров;

д) всё вышеперечисленное входит в задачи системы управления персоналом.

100. Что не является функциями управления персоналом?

а) прогнозирование и планирование потребности и обеспеченности кадрами, мотивации и комплектования персонала;

б) оформление и учет персонала; создание оптимальных условий труда; подготовка и движение персонала;

в) нормирование труда; анализ и развитие способов стимулирования труда;

г) оценка, координирование и контроль результатов деятельности;

д) всё вышеперечисленное является функциями управления персоналом.

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом

7.2.5 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1. Проблемы современного менеджмента и изменений, происходящих в нем.
2. Современные стратегии менеджмента.
3. Специфика применения основ менеджмента в условиях новой экономики.
4. Неоклассический менеджмент.
5. Менеджмент эпохи модерна.
6. Менеджмент эпохи постмодерна.

7. Современные принципы формирования теории управления. 8. Современные тенденции развития теории управления.
9. Методология применения теорий менеджмента в процессе управления организацией.
10. Современные требования к менеджеру XXI века.
11. Особенности применения системного подхода в современном менеджменте.
12. Современные принципы управления.
13. Современные направления в методологии и практике менеджмента. 14. Теоретические методы исследования современных проблем менеджмента и их взаимосвязей с проблемами в организации и экономике. 15. Современные методы управления.
16. Нормативно-правовое обеспечение механизма управления.
17. Кадровое обеспечение механизма управления.
18. Информационно-логистическое обеспечение механизма управления. 19. Виды связей в современном механизме управления организацией.
20. Структурированный подход в теории принятия решений.
21. Управленческие решения и их виды в современных условиях хозяйствования.
22. Анализ ситуации изменения в организации.
23. Осуществление программы изменения.
24. Управление формальной и неформальной организацией.
25. Признаки конфликтов, управление конфликтами в организации.
26. Стратегии управления конфликтами.
27. Коммуникационное управление.
28. Коммуникационный процесс и его структура.
29. Пути улучшения системы коммуникаций на современном предприятии.
30. Самоуправление и тайм-менеджмент.
31. Современные принципы формирования и тенденции развития теории управления.
32. Системный и синергетический подход в менеджменте. 33. Программно-целевое управление.
34. Гендерный менеджмент.
35. Модульное управление.
36. Специфика применения современных тенденций и направлений менеджмента на современных предприятиях.
37. Ситуационное управление как развитие теорий о стилях управления. 38. Факторы, определяющие диапазон стиля управления по ситуациям. 39. Этапы принятия управленческого решения.
40. Принципы принятия решений.
41. Особенности методов коллективного решения проблем.
42. Процесс планирования и распределения работ.
43. Мониторинг и контроллинг принятого решения.
44. Эффективность и продуктивность управленческого решения. 45.

- Основные черты новой экономики России и развитых стран. 46. Современные тенденции в методологии менеджмента.
47. Процесс целеполагания в организации.
48. Миссия организации.
49. Новые тенденции в функциях управления: общих и специальных.
50. Единство теории и практики, исторического и логического подхода при изучении современного менеджмента.
51. Виды связей в современном механизме управления организацией.
52. Структурированный подход в теории принятия решений.
53. Управленческие решения и их виды в современных условиях хозяйствования.
54. Особенности методов коллективного решения проблем.
55. Определение параметров качества и эффективности управленческих решений в кадровом менеджменте.
56. Классификации управленческих решений.
57. Этапы разработки управленческого решения в кадровом менеджменте.
58. Экспертная оценка управленческих решений в кадровом менеджменте.
59. Инновационные технологии принятия управленческих решений.
60. Разработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска.
61. Применение научных подходов в разработке кадровых управленческих решений.

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Экзамен проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 10 вопросов и задачу. Каждый правильный ответ на вопрос в тесте оценивается 1 баллом, задача оценивается в 10 баллов (5 баллов верное решение и 5 баллов за верный ответ). Максимальное количество набранных баллов – 20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 6 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 10 баллов

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 15 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 16 до 20 баллов.

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

| № п/п | Контролируемые разделы (темы) дисциплины | Код контролируемой компетенции | Наименование оценочного средства |
|-------|--|--------------------------------|---|
| 1 | Предмет и задачи учебной дисциплины | ОПК-3, ПК-7, ПК-9 | Тест, контрольная работа, защита реферата |

| | | | |
|---|---|-------------------|---|
| 2 | Сущность и характерные черты современного менеджмента в новой экономике | ОПК-3, ПК-7, ПК-9 | Тест, контрольная работа, защита реферата |
| 3 | Специфика применения основ менеджмента в условиях новой экономики | ОПК-3, ПК-7, ПК-9 | Тест, контрольная работа, защита реферата |
| 4 | Современные стили управления | ОПК-3, ПК-7, ПК-9 | Тест, контрольная работа, защита реферата |
| 5 | Теория и практика принятия современного управленческого решения | ОПК-3, ПК-7, ПК-9 | Тест, контрольная работа, защита реферата |
| 6 | Современные направления в методологии и практике менеджмента | ОПК-3, ПК-7, ПК-9 | Тест, контрольная работа, защита реферата |

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Горфенкель, В. Я. Инновационный менеджмент: учебник / ред. В.Я. Горфенкель, Т.Г. Попадюк. – М. – Проспект, 2018. – 424 с.
2. Гончаренко, Л. П. Инновационный менеджмент: учебник для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2017. – 487 с.
3. Инновационный менеджмент. Учебное пособие /Под ред. Оголевой Л.Н. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 238с. – (Высшее образование).
4. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2018.–301с.

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при

осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

В рамках учебного курса предусмотрены следующие информационные технологии:

- личный кабинет обучающегося;
- обучающие и обучающе-контролирующие системы и др.

Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Академическая лицензия на использование программного обеспечения Microsoft Office.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Министерство экономического развития
<http://www.economy.gov.ru/mines/main>
- Агентство инноваций и развития экономических и социальных проектов Воронежской области – <https://www.innoros.ru>
- ИНИОН – <http://www.inion.ru/> .
- Федеральная служба по интеллектуальной собственности (Роспатент)
– <http://www.rupto.ru/>.
- Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации – <http://www.mon.gov.ru>
- Госкомстат России – <http://www.gks.ru>
- Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Воронежской области – <http://voronezhstat.gks.ru>
- Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология, Менеджмент – <http://ecsocman.ru>
- журнал «Инновации» <http://www.mag.innov.ru/>
- журнал «Эксперт» <http://www.expert.ru>.
- <https://ostrov.2035.university>
- <https://2035.university>
- <http://www.nti2035.ru>
- <https://technet-nti.ru>
- <http://fea.ru>
- <https://leader-id.ru>
- <https://asi.ru>
- <https://data-economy.ru>
-
- https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1Z747gjtztzj6MLMFySinpn6T_oXlzSA-y
- <http://forumtechnoprom.com/page/2018--results-all>
- <http://kleiner.ru>
- <http://www.osukharev.com>
- <http://www.eurasiancommission.org>
- <http://www.unido-russia.ru>
- <http://www.unido.ru>

– <https://digital.eaeunion.org/extranet/>

Информационно-справочные системы:

Справочная Правовая Система Консультант Плюс.

Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ».

Современные профессиональные базы данных:

– Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru>

– Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru>

– Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов – <http://school-collection.edu.ru>

– Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru>

– Российский портал развития – <http://window.edu.ru/resource/154/49154>

– Инновационный бизнеспортал «Синтез бизнес новаций» – <http://sbn.finance.ru>

– Портал «Инновации и предпринимательство» – <http://innovbusiness.ru>

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Лекционная аудитория, оснащённая мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов

Аудитории для практических занятий, оснащенные:

- мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов

- интерактивными информационными средствами;

- компьютерной техникой с подключением к сети Интернет

Аудитории для лабораторных работ, оснащенные:

- компьютерной техникой с подключением к сети Интернет;

- прикладными программными продуктами для проведения лабораторных работ.

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

По дисциплине «Электронное делопроизводство» читаются лекции, проводятся практические занятия.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

| Вид учебных занятий | Деятельность студента |
|---------------------|---|
| Лекция | Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно |

| | |
|--|---|
| | <p>фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. 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 лекции или на практическом занятии.</p> |
| <p>Практическое занятие</p> | <p>Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.</p> |
| <p>Самостоятельная работа</p> | <p>Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций; - выполнение домашних заданий и расчетов; - работа над темами для самостоятельного изучения; - участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад; - подготовка к промежуточной аттестации. |
| <p>Подготовка к промежуточной аттестации</p> | <p>Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед экзаменом, экзаменом, экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.</p> |