

Министерство просвещения РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Дагестанский государственный педагогический университет им. Р. Гамзатова»
Факультет профессионально-педагогического образования
Кафедра интеллектуальных систем и цифровой экономики

**УТВЕРЖДАЮ**
И.о. начальника УМУ
Г.М.О. Гаджиев Р.Ф.
« » 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.06. Модуль «Предметно-методический»

Б1.О.06.16 Менеджмент

Направление подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

Профиль подготовки - «Экономика и управление»

Квалификация выпускника: Бакалавр

Формы обучения - очная; заочная

Год приема - 2025

Формы обучения	Семестр	Трудоемкость (час)	Лекции (час)	Практические занятия (час)	Контроль (час)	СРС (час)	Форма итоговой аттестации (экз./зачет)
Очная	7,8	72	16	16		40	Зачет
Заочная	7,8	72	8	10	3	51	Зачет

Махачкала, 2025

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины «Менеджмент» является формирование знаний, умений и навыков студентов в области менеджмента путем ознакомления их с основными понятиями, научными школами в области менеджмента, функциями и методами управления, организационными отношениями в системе менеджмента и их мотивационными основами, современными требованиями к менеджеру.

Код компетенции	Содержание компетенции	Индикаторы достижения компетенций
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	<p>УК-2.1. Основные положения теории государства и права, законодательные и нормативные документы. Основные понятия, методы выработки, принятия и обоснования решений задач в рамках поставленной цели, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.</p> <p>УК-2.2. Формулировать цели, круг задач, в рамках поставленной цели, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. Находить способы решения поставленных задач, исходя из действующих.</p> <p>УК-2.3. Навыками применения правовых норм в повседневной практике. Навыками применения методов, способов решения поставленных задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.</p>
ОПК-1	Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики.	<p>ОПК-1.1. Знает структуру и содержание нормативно-правовой документации в области образования, в том числе нормативные правовые акты в области защиты прав ребенка, современной государственной молодежной политики, обработки персональных данных, порядка деятельности и полномочий педагогического работника. Нормативно-правовые основания и меры уголовной, гражданско-правовой, административной и дисциплинарной ответственности педагогических работников за жизнь и здоровье обучающихся, соблюдение их прав и свобод, предоставление им законодательно установленных гарантий. Содержание основных категорий педагогической этики, специфику морально-нравственных аспектов педагогического труда.</p> <p>ОПК-1.2. Выстраивать педагогическую деятельность в соответствии с международным законодательством, законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами образовательной организации и (или) организациями, осуществляющими обучение. Представлять и защищать интересы группы и отдельных обучающихся на собраниях (заседаниях) органов управления образовательной организации, в подразделениях по делам несовершеннолетних территориальных органов внутренних дел, органах опеки и попечительства, органах социального обеспечения, других органах и организациях. Применять нравственно-этические правила во взаимодействии с обучающимися, родителями (законными представителями), коллегами, социальными партнерами.</p> <p>ОПК-1.3. Методами поиска и анализа актов международного законодательства, законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов образовательной организации и (или) организациями, осуществляющими обучение, регламентирующих различные аспекты педагогической деятельности. Приемами оценки практики профессиональной деятельности с точки зрения уголовных, гражданско-правовых, административных нормативно-правовых оснований и мер дисциплинарной ответственности за жизнь и здоровье обучающихся, соблюдение их прав и свобод, предоставление им законодательно установленных гарантий. Методами и методиками диагностики (самодиагностики) и развития (саморазвития) нравственного сознания педагога на усмотрение ФУМО (при отсутствии в ФГОС).</p>

II. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина Б1.О.06.16 «Менеджмент» относится к дисциплинам Б1.О.06 Предметно-методический модуль учебного плана по направлению 44.03.04 Профессиональное обучение.

Дисциплина Б1.О.06.16 «Менеджмент» базируется на компетенциях, знаниях и умениях, сформированных в ходе изучения дисциплин «Экономическая теория», «История экономики и экономических учений». «Маркетинг».

Знания, полученные при изучении дисциплины «Менеджмент» способствуют освоению дисциплины «Образовательный менеджмент», а также будут востребованы при выполнении заданий учебно-производственной практики, организации и участия в воспитательной работе вуза и организации, где проводится производственная практика студентов.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника: УК-2., ОПК-1.

В результате изучения модуля обучающиеся должны:

Код компетенции	Знает	Умеет	Владеет
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	Основные положения теории государства и права, законодательные и нормативные документы. Основные понятия, методы выработки, принятия и обоснования решений задач в рамках поставленной цели, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	Формулировать цели, круг задач, в рамках поставленной цели, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. Находить способы решения поставленных задач, исходя из действующих.	Навыками применения правовых норм в повседневной практике. Навыками применения методов, способов решения поставленных задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.
ОПК-1. Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики.	Структуру и содержание нормативно-правовой документации в области образования, в том числе нормативные правовые акты в области защиты прав ребенка, современной государственной молодежной политики, обработки персональных данных, порядка деятельности и полномочий педагогического работника. Нормативно-правовые основания и меры уголовной, гражданско-правовой, административной и дисциплинарной ответственности педагогических работников за жизнь и здоровье обучающихся, соблюдение их прав и свобод, предоставление им законодательно установленных гарантий. Содержание основных категорий педагогической	Выстраивать педагогическую деятельность в соответствии с международным законодательством, законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами образовательной организации и (или) организациями, осуществляющими обучение. Представлять и защищать интересы группы и отдельных обучающихся на собраниях (заседаниях) органов управления образовательной организации, в подразделениях по делам несовершеннолетних территориальных органов внутренних дел, органах опеки и попечительства,	Методами поиска и анализа актов международного законодательства, законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов образовательной организации и (или) организациями, осуществляющими обучение, регламентирующих различные аспекты педагогической деятельности. Приемами оценки практики профессиональной деятельности с точки зрения уголовных, гражданско-правовых, административных нормативно-правовых оснований и мер дисциплинарной ответственности за жизнь и здоровье обучающихся, соблюдение их прав и свобод, предоставление им законодательно

	этики, специфику морально-нравственных аспектов педагогического труда.	органах социального обеспечения, других органах и организациях. Применять нравственно-этические правила во взаимодействии с обучающимися, родителями (законными представителями), коллегами, социальными партнерами.	установленных гарантий. Методами и методиками диагностики (самодиагностики) и развития (саморазвития) нравственного сознания педагога на усмотрение ФУМО (при отсутствии в ФГОС).
--	--	--	---

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа). Дисциплина изучается в 7 и 8 семестре (ах)

ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	час.	В т.ч. по семестрам	
		№7	№8
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	72	36	36
1. Контактная работа:	32	16	16
лекции (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)	16	8	8
практические занятия, семинары и пр. (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)	16	8	8
лабораторные занятия (общее кол-во часов / включая практическую подготовку)	-	-	-
курсовое проектирование	-	-	-
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем	-	-	-
2. Объем самостоятельной работы обучающихся (СРС)	40	20	20
в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену (зачету)	-	-	-
Вид промежуточного контроля:			зачёт

ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	час.	В т.ч. по семестрам	
		№7	№8
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	72	36	36
1. Контактная работа:	18	10	8
лекции (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)	8	4	4
практические занятия, семинары и пр. (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)	10	6	4
лабораторные занятия (общее кол-во часов / включая практическую подготовку)	-	-	-
курсовое проектирование	-	-	-
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем	-	-	-
2. Объем самостоятельной работы обучающихся (СРС)	54	26	28
в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену (зачету)	3	-	3
Вид промежуточного контроля:			зачёт

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Общая труд. в	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)
-------	---	---------------	---

		акад.часах	Лек/	Лаб /	Пр/	СР
1	Предмет и задачи курса «Менеджмент»	8	2/1		2/1	4
2	Методологические основы менеджмент и инфраструктура менеджмента	8	2/1		2/1	4
3	Природа и состав функций менеджмента	8	2/1		2/1	4
4	Стратегическое и тактическое планирование в системе менеджмента	10	2/1		2/1	6
5	Формы организационных систем в менеджменте	10	2/1		2/2	6
6	Организационно-правовые основы управления предприятием	10	2/1		2	6
7	Регулирование и контроль в системе менеджмента	8	2		2	4
8	Руководство: власть и партнерство	10	2		2	6
	<i>Курсовое проектирование</i>	X				-
	<i>Консультация к экзамену</i>	X				-
	<i>Подготовка к экзамену (зачету)</i>	X				-
	Итого:	72	16		16	40

ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Общая трудоёмкость в акад.часах	Трудоёмкость по видам учебных занятий (в акад.часах)			
			Лек/	Лаб /	Пр/	СР
1	Предмет и задачи курса «Менеджмент»	10	2/1			8
2	Методологические основы менеджмент и инфраструктура менеджмента	9			2/1	7
3	Природа и состав функций менеджмента	8	2/1			6
4	Стратегическое и тактическое планирование в системе менеджмента	8			2/1	6
5	Формы организационных систем в менеджменте	10	2/1		2/1	6
6	Организационно-правовые основы управления предприятием	8			2/1	6
7	Регулирование и контроль в системе менеджмента	8	2/1			6
8	Руководство: власть и партнерство	8			2/1	6
	<i>Курсовое проектирование</i>	X				-
	<i>Консультация к экзамену</i>	X				-
	<i>Подготовка к экзамену (зачету)</i>	3				3
	Итого:	72	8		10	51

5.1. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Модуль 1

1.1. Предмет и задачи курса «Менеджмент»

Сущность управленческой деятельности. Понятие менеджмента. Условия и предпосылки возникновения менеджмента. Менеджмент как наука, практика и искусство управления. Специфика управленческого труда. Виды менеджмента. Принципы менеджмента как основополагающие идеи, закономерности и правила осуществления управленческой деятельности. Фундаментальные принципы управленческой деятельности и специфика их реализации в различных сферах жизнедеятельности общества.

1.2. Методологические основы менеджмент и инфраструктура менеджмента

Основные понятия менеджмента. Классификация видов управления. Понятие объекта и

субъекта управления. Понятие организации. Организация как система. Социотехнические подсистемы. Элементы внутренней среды организации и их взаимодействие. Цели организации. Структура организации и ее связь со специализированным разделением труда. Задачи организации. Понятие технологии и их классификация. Люди как основной капитал организации. Внешняя среда организации и ее компоненты. Взаимодействие внешней и внутренней среды организации.

Социофакторы развития и этика организации. Соотношение юридической и социальной ответственности в менеджменте.

1.3. Природа и состав функций менеджмента

Управление как процесс взаимосвязанных функций. Природа функций менеджмента. Классический и современный подход к составу основных функций управления. Содержание основных (общих) функций менеджмента: прогнозирования, планирования, организации, стимулирования, регулирования (координирования). Значение функций для достижения целей управления. Содержание частных функций менеджмента, характеризующих стадии и этапы управленческой деятельности. Взаимосвязь общих и частных функций менеджмента. Факторы, влияющие на реализацию функций менеджмента.

1.4. Стратегическое и тактическое планирование в системе менеджмента

Понятие, сущность и функции стратегического планирования в системе менеджмента. Стратегические цели организации: внешние и внутренние факторы их достижения. Типы стратегических планов и этапы стратегического планирования. Связь стратегического и тактического планирования в системе менеджмента. Понятие организационного проектирования. Связь стратегического планирования и деятельности по проектированию организации. Выбор организационной структуры в зависимости от целей и задач конкретного предприятия, фирмы, учреждения. Этапы организационного проектирования. Факторы и условия эффективности проектной деятельности.

Модуль 2

2.1. Формы организационных систем в менеджменте

Организационные отношения в системе менеджмента. Понятие организационной структуры. Уровни и ступени управления. Основные типы и формы организационно-управленческих структур. Традиционные и адаптивные структуры в системе менеджмента. Линейная структура управления. Ее использование в практике управления. Линейно-функциональная структура управления. Ее преимущества и недостатки. Штабная структура управления. Использование штабных структур в организациях разного типа. Управление организацией проектного типа. Матричная структура управления. Использование возможностей матричных структур в современном менеджменте. Дивизиональные структуры управления.

2.2. Организационно-правовые основы управления предприятием

Основополагающие правовые признаки предприятия. Хозяйственные товарищества, общества и кооперативы. Государственные и муниципальные унитарные предприятия. Некоммерческие организации: потребительские кооперативы, учреждения и объединения юридических лиц.

2.3. Регулирование и контроль в системе менеджмента

Процессы регулирования в менеджменте. Сущность и смысл управленческого контроля. Функции контроля: информационная, стандартизации, учета и регулирования. Этапы процесса контроля. Виды управленческого контроля: предварительный, текущий и итоговый. Содержание и задачи предварительного контроля. Содержание и формы текущего контроля. Значение итогового контроля в менеджменте.

Внешний и внутренний контроль. Соотношение внешнего и внутреннего контроля. Факторы повышения эффективности контроля.

2.4. Руководство: власть и партнерство

Руководство в организации. Необходимость власти в организации. Влияние и власть. Формы власти и влияния. Влияние и власть лидера. Путь разумной веры (власть эксперта). Путь убеждения. Путь партнерства или влияние через привлечение работников к управлению. Современный западный и отечественный опыт создания партнерских отношений в организациях. Методы осуществления власти и влияния в менеджменте. Сущность и содержание организационно- административных методов управления. Особенности их применения в фирмах и организациях. Сущность и содержание экономических методов управления. Формы экономического стимулирования и управления деятельностью работников. Роль и значение экономических методов в системе управления. Сущность и содержание социально- психологических методов управления. Признаки благоприятного социально- психологического климата коллектива фирмы или организации. Роль личности менеджера в реализации социально- психологических методов.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

№ п/п	Наименование темы	Вид самостоятельной работы обучающихся
1	Предмет и задачи курса «Менеджмент»	- изучение литературы и лекционного материала;

		- подготовка к семинарским занятиям; - выполнение заданий практической работы.
2	Методологические основы менеджмент и инфраструктура менеджмента	- изучение литературы и лекционного материала; - подготовка к семинарским занятиям; - выполнение заданий практической работы.
3	Природа и состав функций менеджмента	- изучение литературы и лекционного материала; - подготовка к семинарским занятиям; - выполнение заданий практической работы.
4	Стратегическое и тактическое планирование в системе менеджмента	- изучение литературы и лекционного материала; - подготовка к семинарским занятиям; - выполнение заданий практической работы.
5	Формы организационных систем в менеджменте	- изучение литературы и лекционного материала; - подготовка к семинарским занятиям.
6	Организационно-правовые основы управления предприятием	- изучение литературы и лекционного материала; - подготовка к семинарским занятиям; - выполнение заданий практической работы.
7	Регулирование и контроль в системе менеджмента	- изучение литературы и лекционного материала; - подготовка к семинарским занятиям; - выполнение заданий практической работы.
8	Руководство: власть и партнерство	- изучение литературы и лекционного материала; - подготовка к семинарским занятиям; - выполнение заданий практической работы.
9	Коммуникационная политика. Реклама и стимулирование сбыта	- изучение литературы и лекционного материала; - подготовка к семинарским занятиям; - выполнение заданий практической работы.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости

Указывается перечень компетенций в процессе освоения образовательной программы.

В университете текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся по всем реализуемым ОП ВО - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры для всех форм обучения осуществляются с применением БРС.

№ п/п	Наименование темы	Средства текущего контроля успеваемости	Перечень компетенций
1	Предмет и задачи курса «Менеджмент»	изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект, реферат	УК-2; ОПК-1
2	Методологические основы менеджмент и инфраструктура менеджмента	изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект, реферат	УК-2; ОПК-1

3	Природа и состав функций менеджмента	изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект, реферат	УК-2; ОПК-1
4	Стратегическое и тактическое планирование в системе менеджмента	изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект, реферат	УК-2; ОПК-1
5	Формы организационных систем в менеджменте	изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект, реферат	УК-2; ОПК-1
6	Организационно-правовые основы управления предприятием	изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект, реферат	УК-2; ОПК-1
7	Регулирование и контроль в системе менеджмента	изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект, реферат	УК-2; ОПК-1
8	Руководство: власть и партнерство	изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект, реферат	УК-2; ОПК-1

7.2. Оценочные материалы для проведения аттестации

Методика балльно-рейтингового оценивания успеваемости студентов

Контроль и оценка учебных достижений студентов по дисциплине проводится в балльно-рейтинговой системе с использованием кредитно-зачетных единиц. Итоговые баллы по результатам изучения дисциплинарных модулей и всего курса основывается на интегральной оценке всех видов учебной (аудиторной, внеаудиторной, самостоятельной) и научно-исследовательской работы студентов.

Балльно-рейтинговая система оценки учебной и научно-исследовательской работы студентов по дисциплине опирается на следующие принципы:

- *модульность*, предполагающая формирование содержания образования в виде модулей (1 модуль-36 часов трудоемкости – одна зачетная единица);
- *мониторинг*, означающий непрерывный контроль текущей, аудиторной, самостоятельной и научно-исследовательской работы студентов;
- *рейтингование педагогических достижений студентов* по завершению изучения каждого модуля;
- *систематичность контроля*;
- *гласность для всех участников образовательного процесса* результатов оценки учебной деятельности студентов;
- *кумулятивность* (накопительность) оценок при выполнении различных видов учебной деятельности, предусмотренных образовательной программой дисциплины.

Для решения задач дисциплины все участники образовательного процесса должны быть ознакомлены с порядком и правилами использования балльно-рейтинговой системы оценки учебной и научно-исследовательской работы студентов.

Для реализации идей балльно-рейтинговой системы оценки учебных достижений студентов предусмотрено проведение лекционных и практических занятий, самостоятельное выполнение заданий. Изучение дисциплинарного модуля завершается промежуточным контролем. В конце изучения курса (всех дисциплинарных модулей) по желанию студентов проводится итоговое тестирование.

Результаты всех видов учебной деятельности студентов по образовательной дисциплине оцениваются рейтинговыми баллами.

Рейтинговая оценка по дисциплинарному модулю складывается из количества баллов, набранных студентом за текущую работу, самостоятельную, учебно-исследовательскую и баллов, полученных при промежуточном контроле по итогам изучения данного модуля.

В университете текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся по всем реализуемым ОП ВО - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры для всех форм обучения осуществляются с применением БРС.

Задачи БРС заключаются в повышении мотивации обучающихся к систематической учебной работе в течение семестра, активной научной, творческой, спортивной и общественной деятельности, а также в повышении уровня организации образовательного процесса в университете и совершенствовании внутривузовской системы контроля результатов обучения

В университете БРС применяется при реализации всех дисциплин (в том числе при оценивании курсовых работ (проектов)) и практик, установленных учебными планами ОП ВО.

Оценка обучающегося по дисциплине в БРС формируется из:

- баллов, полученных при проведении текущего контроля успеваемости;
- баллов, полученных на промежуточной аттестации.

Баллы, полученные обучающимся при проведении текущего контроля успеваемости, представляют собой сумму баллов, полученных по контрольным точкам, а также дополнительных и премиальных баллов.

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в единых для всего университета контрольных срезах. Для очной формы обучения устанавливаются 2 контрольных среза в каждом семестре. Для очно-заочной формы обучения устанавливается 1 контрольный срез в семестре, для заочной – по результатам итогового контроля освоения дисциплины.

По каждому контрольному срезу, обучающемуся начисляются баллы за:

- посещаемость в оцениваемый период (20%);
- результаты обучения по (80%):
 - а) освоенным за оцениваемый период разделам и (или) темам (очная форма обучения);
 - б) дисциплине (очно-заочная и заочная форма обучения).

По дисциплине обучающемуся могут быть начислены:

- дополнительные баллы;
- премиальные баллы.

Студент, не изучивший (или не освоивший) данный дисциплинарный модуль, допускается к изучению других модулей. Для таких студентов создаются условия для самостоятельного выполнения его заданий и их защиты.

Изучение всех дисциплинарных модулей завершается итоговым контролем. Он проводится в виде определения среднего балла (R_{cp}) итогов изучения всех дисциплинарных модулей.

$$R_{cp} = \frac{R_1 + R_2}{n}$$

Где R_1 , R_2 – баллы, набранные студентом, в результате изучения двух модулей; n – число модулей (в данном случае три).

К среднему баллу добавляются поощрительные баллы за участие в научно-исследовательской работе.

Перевод оценок из пятибалльной системы оценивания в 100-балльную по дисциплинам и практикам, а также оценок обучающихся, переведенных в университет из других организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в которых БРС не применялась, и в других подобных случаях осуществляется следующим образом:

- «отлично» - 85-100 баллов;

- «хорошо» - 70-84 баллов;
- «удовлетворительно» - 51-69 баллов;
- «зачтено» - 51 балл.

Максимальное количество баллов обучающегося по одной дисциплине (включая баллы, полученные при проведении текущего контроля успеваемости, и баллы, полученные на промежуточной аттестации) составляет 100 баллов

Если средний рейтинговый балл студента по дисциплине гарантирует ему положительную оценку, то преподаватель обязан при желании студента выставить соответствующую оценку без итогового контроля, проставив полученный им средний рейтинговый балл.

Студент, набравший менее 30 баллов хотя бы по одному контрольному срезу, не освобождается от итогового контроля по данной дисциплине.

По дисциплине с итоговым контролем – «зачет» студент допускается к сдаче зачета только в том случае, если его средний рейтинговый балл по итогам срезом составляет 30 и выше. В противном случае он автоматически получает – «незачтено». Если его средний рейтинговый балл по итогам срезом составляет 51 и выше он автоматически получает – «зачтено».

Студент может повысить свой рейтинговый балл, проходя итоговый контроль.

Весомость среднего рейтинговых баллов, полученных при проведении **текущего контроля** успеваемости и полученных на промежуточной аттестации составляет: 0,5 (50%) и 0,5 (50%).

При проведении текущего контроля успеваемости преподаватель может учесть дополнительные баллы и премиальные баллы начисленные обучающемуся.

Весомость среднего рейтингового балла и баллов, полученных на пересдачу, составляет соответственно: 0,3 (30%) и 0,7 (70%).

Если студент после пересдачи не получил положительной оценки, то он в установленные вузом сроки идет на комиссионную пересдачу дисциплины.

Весомость среднего балла, полученного при комиссионной сдаче, составляет, соответственно 0 (0%) и 1 (100%), а баллы, полученные при повторной сдаче – аннулируются.

Студент пропустивший текущий контроль по уважительной причине (болезнь или иные причины, подтвержденные документально) должен его пройти до сдачи следующего промежуточного контроля по дисциплине. Для этого с разрешения декана факультета формируется индивидуальная балльно-рейтинговая ведомость.

Итоговая оценка по результатам освоения дисциплины выставляется по 5-балльной шкале или в зачетном формате (в соответствии с формой промежуточной аттестации по дисциплине, установленной учебным планом).

Итоговая оценка заносится в экзаменационную (зачетную) ведомость и зачетку студента.

Итоговый государственный экзамен по специальности оценивается по 100 – балльной шкале.

Правила перевода оценок из 100-балльной системы в пятибалльную систему приведены в таблице.

Форма промежуточной аттестации	Отрицательная оценка	Положительные оценки		
		Зачтено (более 51 баллов)		
<u>Зачет</u>	Не зачтено (менее 51 баллов)	Зачтено (более 51 баллов)		
Экзамен	Неудовлетворительно (менее 51 баллов)	Удовлетворительно (51-69 баллов)	Хорошо (70-84 баллов)	Отлично (85-100 баллов)

Методика балльно-рейтингового оценивания студентов распространяется и на студентов, переведенных на индивидуальный график обучения.

Нормативными документами учета успеваемости студентов, обучающихся по БРС в ДГПУ им. Р.Гамзатова, являются:

- балльно-рейтинговая ведомость;
- зачетно-экзаменационная ведомость;
- зачетно-экзаменационная ведомость на пересдачу;
- зачетно-экзаменационная ведомость на комиссию;
- ведомость по курсовой работе;

Все они имеют установленную форму, порядковый номер и штрих-код, и самопроизвольное внесение каких-либо изменений и дописывание в эти формы не допускается.

Исправления оценки в ведомостях не допускается. В случае допущения ошибки преподаватель пишет объяснительную на имя декана факультета.

Декан (зам. декана по уч. работе) обращается в УМУ за разрешение распечатать дубликат ведомости. Испорченная ведомость вместе с объяснительной и дубликатом должна быть сохранена в деканате.

Запрещается использование ведомостей, не предусмотренных данным положением и не сформированных через систему «Деканат».

1. Семестр – 7,8; форма аттестации – зачет.

2. Тестовые задания к зачету

Модуль 1

Тема 1. Предмет и задачи курса «Менеджмент»

1. Какие из нижеперечисленных относятся к организационным коммуникациям:

- А) межуровневые
- Б) между подразделениями
- В) межличностные

2. Человек, который берет на себя риск за открытие нового дела, новой продукции или нового вида услуг, предлагаемых обществу?

- А) Менеджер
- Б) Предприниматель
- В) Президент
- Г) Председатель Совета директоров

3. Что такое центральная служба в ТНК?

- а) Служба безопасности
- б) отдел
- в) сектор
- г) высший орган управления

4. Назовите методы коллективного решения проблем:

- а) интуитивный метод
- б) метод Дельфи
- в) метод мозговой атаки
- г) верны все ответы

5. Организации, в которых руководство высшего звена оставляет за собой большую часть полномочий, необходимых для принятия них решений, называют:

- а) централизованными
- б) децентрализованными
- в) иерархическими
- г) индивидуалистическая

6. К новым организационным формам в структуре экономики России относятся:

- а) тресты
- б) ФПГ
- в) концерны

7. Перевод символов отправителя в мысли получателя - это:

- а) передача
- б) декодирование
- в) кодирование

8. Что относится к вербальным символам?

- а) жесты б) позы
- в) интонации
- г) слова

д) обмен взглядами

9. Какая структура управления является оптимальной для средних и мелких фирм, осуществляющих несложное производство?

- а) линейная
- б) функциональная
- в) матричная

10. Современный эффективный тип организационной структуры управления, построенный на принципе двойного подчинения, это:

- а) линейно-функциональная структура
- б) матричная структура
- в) дивизиональная структура

Тема 2. Развитие менеджмента в прошлом и настоящем

11. Увеличение размеров предприятия, диверсификация деятельности и усложнение технологического процесса привели к применению:

- а) дивизиональной структуры
- б) матричной структуры
- в) линейно-функциональной структуры

12. Представителем какой школы управления является Файоль?

- а) научной
- б) классической
- в) школы человеческих отношений

13. Представителями школы научного управления являются:

- а) Фрэнк и Лилия Гилберт
- б) А. Файоль
- в) Ф. Герцберг

14. Элтон Мейо, Абрахам Маслоу - представители:

- а) школы человеческих отношений
- б) научной школы управления
- в) административной школы управления

15. Горизонтальные связи являются:

- а) одноуровневые
- б) многоуровневые

16. Борьба людей за ограниченные ресурсы, статусы, место в управленческой иерархии, капитал, рабочую силу, приведет к:

- а) внутри-личностному конфликту
- б) межгрупповому конфликту
- в) межличностному конфликту

17. Долгосрочная работа по повышению способности организации обновлять себя, решать возникающие проблемы и быстро реагировать на внешние и внутренние перемены - это:

- а) организационное поведение
- б) организационная культура
- в) организационные изменения
- г) организационное развитие

18. Спонтанно образовавшаяся группа людей, которые вступают в регулярное взаимодействие для достижения определенных целей представляет собой:

- а) формальную организацию
- б) попустительскую организацию
- в) адхократическую организацию
- г) неформальную организацию

19. Основные характеристики неформальной организации:

- а) горизонтальное разделение труда
- б) вертикальное разделение труда

- в) социальный контроль
- г) неформальный лидер

20. Поведение одного человека, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения другого человека называется:

- а) влияние
- б) власть
- в) лидерство

Тема 3. Методологические основы менеджмент и инфраструктура менеджмента

21. Возможность влиять на поведение других людей - это:

- а) лидерство
- б) власть
- в) влияние

22. Власть, основанная на праве человека руководить другими в силу соответствующего положения в организации:

- а) эталонная власть
- б) экспертная власть
- в) законная власть
- г) власть, основанная на принуждении

23. Власть, которая осуществляется, когда менеджер воспринимается как носитель специальных и полезных знаний

- а) эталонная власть
- б) экспертная власть
- в) законная власть
- г) власть, основанная на принуждении

24. Какие методы управления самые старые:

- а) административные
- б) экономические
- в) социально-психологические

25. Содержанием какой функции управления является: доведения решения до исполнителя; подборка людей для конкретной работы:

- а) планирования
- б) организации
- в) мотивации
- г) контроля

26. К какой из теорий мотивации относятся следующие взаимосвязи:

- а) затраты труда - результаты
- б) результаты - вознаграждение
- в) вознаграждение - валентность
- г) Модель Портера-Лоулера
- д) Теория Виктора Врума
- е) Теория Давида Мак Клелланда

27. Потребности каких уровней рассматривает Мак-Клелланд и Ф.Герцберг

- а) низших
- б) высших

28. Начальная функция управления:

- а) организация
- б) мотивация
- в) планирование
- г) контроль

29. Система наблюдения и проверки соответствия процесса функционирования управляемой подсистемы принятым решениям - это:

- а) контроль
- б) организация

в) планирование

г) мотивация

30. Результат конкретной управленческой деятельности менеджера - это:

а) прибыль

б) лидерство в борьбе с конкурентами

в) управленческое решение

Тема 4. Интеграционные процессы в менеджменте. Моделирование ситуаций и разработка решений

31. Центральным звеном в любой модели управления является:

а) структура

б) технология

в) цели

г) люди

д) задачи

32. Какому фактору особо не уделяли внимание представители школ научного и административного управления?

а) технологическому

б) информационному

в) человеческому

г) производственному

33. К какому из уровней управления относятся Совет директоров, Правление и Комитеты (по Парсонсу)?

а) технический

б) институциональный

в) управленческий

34. В рамках какой концепции было сформулировано понятие организационной структуры фирмы как системы взаимосвязей, имеющих определенную иерархию?

а) концепция научного управления

б) концепция административного управления

в) концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений

г) концепция управления с позиций науки о поведении

35. Какая концепция рассматривала управление как определенную специальность, благодаря чему менеджмент был признан самостоятельной областью научных исследований?

а) концепция научного управления

б) концепция административного управления

в) концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений

г) концепция управления с позиций науки о поведении

36. Концепция, основанная на применении приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности работников результатами своего труда:

а) концепция научного управления

б) концепция административного управления

в) концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений

г) концепция управления с позиций науки о поведении

37. Какая из перечисленных концепций управления наиболее современная?

а) концепция научного управления

б) концепция административного управления

в) концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений

г) концепция управления с позиций науки о поведении

38. Логические взаимоотношения уровней управления и функциональных областей, построенные в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно достигать целей организации - это:

- а) структура организации
- б) разделение труда
- в) система управления

39. Выберите правильные ответы. Государственные предприятия делятся на:

- а) бюджетные предприятия
- б) государственные корпорации
- в) частные предприятия
- г) смешанные акционерные общества

40. Выберите правильные ответы. По принадлежности капитала и контролю различают:

- а) национальные
- б) частные
- в) иностранные
- г) смешанные фирмы
- д) государственные

Тема 5. Природа и состав функций менеджмента

41. Объединение фирм одной отрасли, которые вступают между собой в соглашение, касающееся преимущественно совместной коммерческой деятельности - регулирования сбыта - это:

- а) картель
- б) трест
- в) концерн
- г) промышленный холдинг
- д) финансовая группа

42. Объединения, которые сами не занимаются производственной деятельностью, а только осуществляют путем системы участия контроль за деятельностью входящих в них предприятий:

- а) картель
- б) трест
- в) концерн
- г) промышленный холдинг
- д) финансовая группа

43. Объединение юридически и хозяйственно самостоятельных предприятий различных отраслей хозяйства, промышленности, торговых, транспортных и др., во главе которого стоит банк или несколько банков

- а) картель
- б) трест
- в) концерн
- г) промышленный холдинг
- д) финансовая группа

44. Какая фирма не пользуется юридической и хозяйственной самостоятельностью, не имеет собственного баланса, устава, действует от имени и по поручению материнской компании, имеет обычно одинаковое с ней наименование.

- а) филиал
- б) дочерняя компания
- в) ассоциированная компания

45. Способ, при котором управление обеспечивает функционирование фирмы в соответствии с утвержденным планом и, заключается в сравнении фактически полученных результатов с результатами, намеченными планом, и последующей их корректировке.

- а) административно-организационное управление
- б) оперативное управление

46. Для какой из перечисленных организационных структур характерно создание в

пределах постоянно существующих функциональных подразделений временных групп, предназначенных для решения тех или иных конкретных задач.

- а) функциональной
- б) дивизиональной
- в) матричной

47. Для какой из перечисленных организационных структур присуще деление организации на элементы и блоки по видам товаров и услуг, группам покупателей или географическим регионам.

- а) функциональной
- б) дивизиональной
- в) матричной

48. Комплексное научное обоснование проблем, с которыми может столкнуться фирма в предстоящем период, и на этой основе разработка показателей развития фирмы на плановый период - это:

- а) перспективное планирование
- б) стратегическое планирование
- в) текущее планирование

49. Определение намечаемых конечных результатов с учетом средств и способов достижения поставленных целей и обеспечения необходимыми ресурсами

- а) перспективное планирование
- б) стратегическое планирование
- в) текущее планирование

50. Выстройте пирамиду потребностей в порядке от низших к высшим.

- а) потребности в уважении
- б) потребности в безопасности
- в) физиологические потребности
- г) потребности самовыражения
- д) социальные потребности.

51. Сложные теоретические или практические вопросы и задачи, которые требуют специального изучения и решения - это:

- а) проблемы
- б) цели организации
- в) стратегия фирмы

52. Какие из перечисленных теорий относятся к содержательным теориям мотивации?

- а) Модель Портера - Лоулера
- б) теория Мак-Клелланда
- в) Теория Маслоу
- г) теория справедливости

53. Какие из перечисленных теорий относятся к процессуальным теориям мотивации?

- а) теория ожиданий
- б) теория Герцберга
- в) Модель Портера - Лоулера
- г) теория Мак-Клелланда

54. Что лежит в основе процессуальных теорий мотивации?

- а) потребности
- б) восприятие и познание

55. В теории менеджмента к функциям управления относятся:

- а) формулировка целей, выработка решений
- б) мотивация, контроль
- в) планирование, организация

56. Содержательные теории мотивации основываются на:

- а) представление о справедливости вознаграждения
- б) концепции потребностей работника
- в) идеи об удовлетворенности трудом

57. Конфликт в организации должен рассматриваться:

- а) как нежелательное явление
- б) как позитивное явление
- в) как явление, которое может как разрушить организацию, так и способствовать ее развитию

58. Критерием эффективности межличностной коммуникации является:

- а) удовлетворенность партнеров по коммуникации
- б) близость смысла принятого сообщения к смыслу посланного сообщения
- в) доброжелательная атмосфера общения

59. Решение, принятое на основе ощущения того, что выбор правилен, относится к:

- а) интуитивному
- б) основанному на суждении
- в) рациональному

60. Какой из методов не относится к методам принятия решения:

- а) платежная матрица
- б) дерево решений
- в) системный подход

Тема 7. Формы организационных систем в менеджменте

61. К основным внутренним элементам организации относятся:

- а) цель, структура, технология, задачи, люди
- б) финансы, управление, персонал, технология
- в) финансы, управление, персонал

62. Какой главный признак неформальной организации?

- а) существование лидера в организации
- б) отношения между людьми не зафиксированы в организационных положениях
- в) противодействие решениям, принятым администрацией

63. Что является предметом изучения науки менеджмент?

- а) управленческая деятельность человека
- б) законы управления система управления

64. К факторам внешней среды косвенного воздействия относятся:

- а) научно-технические
- б) контактные аудитории
- в) социально-культурные

65. Какие из подходов к управлению относятся к более позднему периоду:

- а) системный подход
- б) подход с позиции выделения школ управления
- в) ситуационный подход

66. В каких из перечисленных случаев целесообразно коллективное решение?

- а) принятие решения о назначении на должность нового сотрудника
- б) работа по созданию нового изделия
- в) руководство семинарским занятием в группе

67. Стресс - это:

- а) конфликтная ситуация
- б) неразрешимая проблема
- в) состояние напряжения

68. SWOT-анализ основан на оценке следующих параметров:

- а) привлекательность отрасли, положение бизнес-единица
- б) сильные и слабые стороны фирмы
- в) возможности и угрозы для развития фирмы

69. Организационные изменения чаще всего терпят неудачу вследствие:

- а) неправильной последовательности действий
- б) консервативности людей
- в) недостатка ресурсов для осуществления изменений

70. Мотивация — это:

- а) способ принуждения,
- б) процесс побуждения:

Тема 8. Мотивация деятельности в системе менеджмента

71. Пирамида потребностей А. Маслоу имеет:

- а) 4 уровня
- б) 5 уровней
- в) 6 уровней

72. Деловая карьера-это:

- а) последовательная смена занятий в рамках отдельной организации
- б) продвижение по служебной лестнице:

73. К факторам эффективности менеджмента не относится:

- а) степень достижения цели организации
- б) степень удовлетворенности личных потребностей менеджера
- в) выживание
- г) производительность

74. Чем объясняется необходимость моделирования:

- а) без моделей абсолютно невозможно дать анализ изучаемому процессу
- б) моделирование позволяет спрогнозировать будущее
- в) в жизни все взаимосвязано через определенные математические зависимости, поэтому моделирование неизбежно
- г) построив модель можно дать 100% характеристику изучаемого объекта

75. К основным моделям менеджмента не относится:

- а) теория игр
- б) модель линейного программирования
- в) модель экономического человека
- г) модель управления запасами

76. Согласно процессному подходу управление - это:

- а) разработка целей и задач организации и путей их реализации
- б) процесс, т.е. серия непрерывных действий, называемых функциями
- в) целенаправленные действия на стимулирование персонала организации
- г) реализация потребностей признания и самовыражения менеджера

77. Выберите наиболее правильный вариант последовательности функций процесса управления:

- а) организация - планирование - контроль - мотивация
- б) мотивация - контроль - организация - планирование
- в) планирование - мотивация - организация — контроль
- г) планирование - организация - мотивация — контроль

78. Технология - это:

- а) способ соединения и сочетания результатов интеллектуального и физического труда
- б) способ использования машин и механизмов вместо людей
- в) любое средство преобразования исходных материалов для получения желаемой продукции и результата
- г) совокупность производственных операций направленных на реализацию производственных мощностей

79. Основная цель коммуникационного процесса:

- а) сбор и обработка информации
- б) обмен различной информацией
- в) обеспечение понимания информации

г) отфильтровывать максимальный объем ненужной информации

80. Проследите правильность коммуникационного процесса:

а) кодирование, передача, зарождение, идеи, декодирование

б) декодирование, зарождение идеи, передача, кодирование

в) зарождение идеи, кодирование, передача, декодирование

г) ни один из вариантов неправильный

Тема 9. Организационно-правовые основы управления предприятием

81. Что из указанных вариантов не является преградой в организационных коммуникациях?

а) искажение сообщений

б) отсутствие достаточного объема информации (информационный голод)

в) информационные перегрузки

г) неудовлетворительная структура организации

82. Стратегическое планирование не включает:

а) распределение ресурсов

б) оценку затрат времени на каждую операцию

в) адаптацию организации к внешней среде

г) внутреннюю координацию в организации

83. Миссия организации это:

а) предназначение организации как определенного социально-экономического института

б) роль организации, которая отводится ей как субъекту экономических отношений

в) основная общая цель организации, четко выраженная причина ее существования

г) объем задач, при выполнении которых организация руководствуется личными интересами, но при этом учитываются также интересы общества

84. По А. Маслоу существует 5 уровней потребностей. Какая потребность не относится к потребностям высшего уровня?

а) потребность в уважении

б) потребность в безопасности и уверенности в будущем

в) социальные потребности

г) потребность в самовыражении

85. На чем базируются процессуальные теории мотивации:

а) только на потребностях людей

б) на нерациональности действий людей во многих случаях

в) кроме потребностей, рассматривают и ожидания людей в данной ситуации

г) на психологических особенностях каждого индивида

86. Определите, что не относится к виду контроля:

а) предварительный контроль

б) текущий контроль

в) общий контроль всей организации

г) заключительный контроль

87. Что необходимо сделать, прежде чем что-то контролировать?

а) собрать как можно больше данных для осуществления контроля

б) установить стандарты и нормы, с которыми необходимо сравнивать работу

в) вознаграждать за достижение стандарта

г) избегать чрезмерного контроля

88. Укажите наиболее правдоподобный вариант следующих утверждений:

а) при действии определенных факторов внутри формальной группы может возникнуть и неформальная организация

б) формальные и неформальные группы - это совершенно разные по структуре и форме функционирования организации и невозможно какое-либо их сочетание

в) Хоторнские эксперименты открыли закономерности функционирования формальных группы

г) положительные и отрицательные неформальные организации являются следствием

трансформации таких же формальных групп

89. В чем заключается отличительная особенность формального лидера от неформального?

- а) формальный лидер зависит в большей степени от внешней среды
- б) неформальный лидер не зависит от внутренней среды организации
- в) у формального лидера есть официальные полномочия, у неформального - признание группы
- г) средства управления лидеров формальной и неформальной организации одинаковы

90. Лидерство - это:

- а) способность показывать свои особые черты характера, которым по каким-либо причинам беспрекословно подчиняются другие
- б) способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направлять их усилия на достижение целей организации
- в) это возможность влиять на поведение других
- г) это поведение одного индивида, которое вносит изменение в поведение, отношения других людей

Тема 10. Регулирование и контроль в системе менеджмента

91. Укажите, что не является одним из 4-х типов конфликта?

- а) внутри-личностный
- б) межличностный
- в) между личностью и группой
- г) внутригрупповой

92. Укажите правильный вариант из следующих утверждений:

- а) внутри-личностный конфликт, как правило, всегда конструктивный
- б) современный менеджмент считает, что конфликт это - плохо
- в) конфликты всегда приводят к отрицательным последствиям
- г) современный менеджмент считает, что полное отсутствие конфликта внутри организации - условие не только невозможное, но и нежелательное

93. Что не относится к межличностному стилю разрешения конфликта

- а) уклонение
- б) вознаграждение
- в) принуждение
- г) компромисс

94. Какое из утверждений не относится к теории Дугласа Мак - Грегора «теории Х»

- а) люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
- б) у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности, предпочитая, чтобы ими руководили
- в) люди стремятся к высокой выработке и почти уверены, что могут ее достичь
- г) больше всего люди хотят защищенности

95. Какой из перечисленных факторов не относится к факторам, влияющим на поведение руководителя по ситуационной модели руководства Филлера:

- а) отношения между руководителем и подчиненными
- б) уровень квалификации и степень ответственности подчиненных внутри организации
- в) структура задачи
- г) должностные полномочия

96. Что является финансово-промышленной группой?

- а) объединение предприятий одной отрасли для снижения удельных затрат на производство
- б) объединение финансовых институтов и предприятий под руководством банков
- в) форма государственного управления промышленностью
- г) экономическая интеграция баков и предприятий различных отраслей
- д) совокупность диверсификационных предприятий по одной территории

97. Что представляет собой ответственность?

- а) ответственность - это обязательство по реализации закрепленных за должностным лицом функций
- б) ответственность - это мера порицания за не выполненную или плохо выполненную работу;
- в) ответственность - это право определять наказание за нарушение дисциплины
- г) ответственность - это должностное положение, организационный статус деятельности
- д) ответственность - это организационный ограничения функциональной деятельности должностного лица

98. Какой фактор характеризует искусство менеджмента?

- а) социально-психологические интуиция
- б) харизма менеджера
- в) богатый опыт работы в области управления
- г) организационная воля и сила характера
- д) способность понимать интересы людей

99. Что является объектом управления?

- а) функции управления
- б) управляемая система
- в) совместная деятельность людей
- г) проблема, которую надо решить
- д) ситуация

Модуль 2

100. Какие функции менеджмента являются основными?

- а) анализ, планирование, учет и контроль
- б) поиск информации, передача информации, обработка информации, принятие решения
- в) определение проблемы, постановка цели, обработка информации, разработка решения
- г) регламентирование, нормирование, распоряжение, контроль, организация обратной связи
- д) планирование, организация, регламентирование, координация, мотивирование, контроль

101. В чем состоит главный недостаток матричной системы управления?

- а) удлиненные коммуникации между подразделениями, снижающие возможности оперативного управления
- б) нарушение принципа единоначалия
- в) опасность столкновения интересов функциональных подразделений
- г) увеличение объема координационной деятельности
- д) усиление недостатков функциональной специализации

102. Управление - это:

- а) искусство.
- б) наука.
- в) наука и искусство.

103. Согласно теории Х. Дугласа Мак-Грегора:

- а) подчиненные пассивны, не стремятся к росту, стремятся уклониться от работы и их надо заставлять работать.
- б) основной упор делается на веру в человеческий потенциал и основным методом управления является ориентация на удовлетворение потребностей человека.

104. Согласно теории У. Дугласа Мак-Грегора:

- а) подчиненные пассивны, не стремятся к росту, стремятся уклониться от работы и их надо заставлять работать.
- б) основной упор делается на веру в человеческий потенциал и основным методом управления является ориентация на удовлетворение потребностей человека.

105. Для теории «Х» характерен:

а) демократический стиль управления

б) авторитарный стиль управления

106. Для теории «У» характерен:

а) демократический стиль управления

б) авторитарный стиль управления

107. Организация рассматривается как совокупность взаимосвязанных элементов, которые организованы на достижении целей в условиях меняющейся внешней среды с позиции:

а) системного подхода

б) ситуационного подхода

в) подхода к управлению как к процессу

108. Ситуационный подход исходит из того, что

а) управление - это непрерывный процесс

б) организация - это совокупность взаимосвязанных элементов.

в) не существует единого унифицированного метода управления.

109. Основные базовые положения, на которые опирается наука управления, называется:

а) принципами управления

б) функциями управления

110. Передача части возложенных на руководителя полномочий, прав и ответственности своим компетентным сотрудникам составляет суть принципа:

а) цели

б) делегирования полномочий

в) оптимизации управления

Тема 12. Руководство: власть и партнерство

111. К функциям управления относятся:

а) Планирование, организация.

б) Мотивация, контроль, маркетинг

в) Все вышеперечисленные.

112. Организация - это:

а) формирование оптимальной структуры управления.

б) некое объединение людей, усилия которых направлены на достижение общей цели.

в) все выше перечисленное.

113. Комплекс мероприятий по стимулированию деятельности человека или коллектива, направленный на достижение индивидуальных или общих целей организации называется:

а) мотивацией

б) организацией

в) планированием

114. Функция управления, которая позволяет своевременно принимать необходимые меры по ликвидации или корректировке имеющихся недостатков в работе называется:

а) мотивация.

б) организация

в) контроль.

115. Основная цель аудита - это:

а) определение правильности указанных финансовых отчетных показателей, их соответствие фактическому состоянию дел.

б) анализ данных внутреннего производственного учета и достижения поставленных стратегических целей.

116. Стратегия разрабатывается:

а) высшим руководством

б) всеми уровнями управления

в) непосредственными исполнителями.

117. Обязательство выполнять имеющиеся задачи и отвечать за удовлетворительное разрешение - это:

- а) делегирование
- б) ответственность
- в) полномочия

118. Передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение - это:

- а) делегирование
- б) ответственность
- в) полномочия

119. Ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия некоторых ее сотрудников на выполнение определенных задач - это:

- а) делегирование
- б) ответственность
- в) полномочия

120. Полномочия делегируются:

- а) должности
- б) индивиду
- в) все выше перечисленное

Тема 13. Стил ь менеджмента и имидж менеджера

121. Реальная способность действовать или возможность влиять на ситуацию определяется

- а) полномочиями
- б) властью
- в) делегированием

122. Полномочия, которые передаются непосредственно от начальника к подчиненному называются :

- а) линейными
- б) штабными
- в) линейно-штабными

123. К дивизиональным организационным структурам относятся:

- а) продуктовая, региональная, структура, ориентированная на потребителя
- б) матричная, проектная, функциональная
- в) продуктовая, региональная, матричная

124. Структура, в которой члены проектной группы подчиняются как руководителю проекта, так и руководителям тех функциональных отделов, где они работают, называется:

- а) матричной
- б) проектной
- в) функциональной

125. Успех, уважение и власть относятся к :

- а) первичным потребностям
- б) вторичным потребностям

126. Внутреннее вознаграждение - это:

- а) чувство достижения результата, значимости работы, самоуважения
- б) заработная плата, продвижение по службе, символы служебного статуса и престижа
- в) все выше перечисленное

127. Внешнее вознаграждение - это:

- а) чувство достижения результата, значимости работы, самоуважения
- б) заработная плата, продвижение по службе, символы служебного статуса и престижа
- в) все выше перечисленное

128. К содержательным теориям мотивации относятся:

- а) иерархия потребностей по А. Маслоу, теория потребности Дэвида, Макклеланда, двухфакторная теория Фредерика Герцберга
- б) теория ожиданий, теория справедливости, модель Портера - Лоумра
- в) иерархия потребностей по А. Маслоу, теория потребности Дэвида, Макклеланда, теория ожиданий

129. Содержательные теории основываются:

- а) на определении тех внутренних потребностей, которые заставляют действовать человека так, а не иначе
- б) на том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания

130. Процессуальные теории основываются:

- а) на определении тех внутренних потребностей, которые заставляют действовать человека так, а не иначе
- б) на том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания

Тема 14. Конфликтность в менеджменте

131. Теория потребности Дэвида Макклеланда основывается на предположении:

- а) что человек направляет свои усилия на достижение какой-либо цели только тогда, когда будет уверен в большой вероятности удовлетворения своих потребностей или достижения цели.
- б) что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу.
- в) что люди стремятся к удовлетворению 3 потребностей: власть, успех, и причастность.

132. К видам контроля относятся:

- а) предварительный
- б) текущий
- в) заключительный
- г) все выше названные

133. Процесс контроля включает в себя:

- а) установление стандартов, сопоставление достигнутых результатов с установленными стандартами, действия
- б) установление стандартов, измерение результатов, оценка информации о результатах
- в) измерение результатов, передача и распределение информации, оценка информации о результатах.

134. Внутренняя среда организации включает в себя:

- а) цели, структура, задачи, технология, люди
- б) поставщики, цели, задачи, технология, люди
- в) экономическая среда, цели, структура, задачи, технология.

135. Плоская структура управления характерна для:

- а) широкой сферы контроля
- б) узкой сферы контроля
- в) всех выше названных сфер контроля

136. Многоуровневая структура управления характерна для:

- а) широкой сферы контроля
- б) узкой сферы контроля
- в) всех выше названных сфер контроля

137. Внешняя среда включает в себя:

- а) потребители, поставщики, посредники, конкуренты
- б) экономическую, культурную, политическую, демографическую, природную среды и НТП
- в) все выше названное

138. Для того чтобы руководитель стал лидером необходимо:

- а) занятие определенной руководящей должности
- б) передача полноты власти

в) наличие определенных личностных качеств.

139. Харизма -это:

а) природный дар привлекать и увлекать за собой людей.

б) власть над людьми.

в) все вышеназванное.

140. Когда исполнитель верит, что влияющий имеет возможность наказывать таким образом, который помешает удовлетворению какой - либо насущной потребности имеет место:

а) власть основанная на принуждении

б) власть через вознаграждение

в) традиционная власть

Тема 15. Факторы и тенденции эффективности менеджмента

141 Власть, проявляющаяся через привитые цивилизацией и культурой ценности называется :

а) властью основанной на принуждении

б) властью через вознаграждение

в) традиционной властью.

142. Властью, основанной на харизме считается:

а) традиционная власть.

б) власть на личном примере лидера

в) экспертная власть.

143. Эффективная передача своей точки зрения называется:

а) участием

б) убеждением

в) влиянием

144. Когда руководитель является сторонником централизации, правления, обладает достаточной властью, жестко диктует свою волю исполнителям имеет место:

а) авторитарный стиль..

б) демократический стиль

в) либеральный стиль

145. Стиль управления, ориентированный на человека и его творческие возможности называются: а) авторитарным б) демократическим в) либеральным

146. Стиль управления, характеризующийся минимумом участия руководителя в управлении, называется:

а) авторитарным

б) демократическим

в) либеральным.

147. К семантическим барьерам межличностных коммуникаций относятся:

а) синонимы слов, значение групп слов, неоднозначность словесных указаний

б) жесты, мимика, интонация

в) жесты, мимика, значение групп слов

148. Результат реализации определенной последовательности шагов или действий в выборе из ограниченного числа возможных альтернатив имеет место в случае:

а) запрограммированного решения

б) незапрограммированного решения

в) интуитивного решения

149. Система пожизненного найма характерна для:

а) американского менеджмента

б) японского менеджмента

в) немецкого менеджмента.

150. Эффективность принятия решений зависит от:

а) степени централизации

б) эффективного обмена информацией

Практические задания

Описание занятий в интерактивных формах

Интерактивное занятие к теме 1 «Предмет и задачи курса «Менеджмент»»

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика разбора конкретных ситуаций. Это техника обучения, использующая описание реальной проблемы студента, для анализа обучающимися с целью определения сути проблем, предложения возможных решений, выбора лучших из них.

Несколько студенческих мини-групп, по 4-6 человек в каждой, знакомятся с содержанием проблемы, обсуждают ситуацию и готовят свой вариант разрешения ситуации. Результаты обсуждения в форме «решений» презентуются каждой группой и комментируются преподавателем.

В заключении обсуждаются вопросы: технология осуществления менеджмента.

Интерактивное занятие к теме 2 «Методологические основы менеджмента и инфраструктура менеджмента»

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика разбора конкретных ситуаций.

Несколько студенческих мини-групп, по 4-6 человек в каждой, знакомятся с содержанием проблемы, обсуждают ситуацию и готовят свой вариант разрешения ситуации. Результаты обсуждения в форме «решений» презентуются каждой группой и комментируются преподавателем.

В заключении обсуждаются вопросы: уместность выбора конкретных целей и задач менеджмента, трудности в применении техники.

Интерактивное занятие к теме 3 «Природа и состав функций менеджмента»

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика разбора конкретных ситуаций. Несколько студенческих мини-групп, по 4-6 человек в каждой, знакомятся с содержанием проблемы, обсуждают ситуацию и готовят свой вариант разрешения ситуации. Результаты обсуждения в форме «решений» презентуются каждой группой и комментируются преподавателем.

В заключении обсуждаются вопросы: природа менеджмента, состав функций.

Интерактивное занятие к теме 4 «Стратегическое и тактическое планирование в системе менеджмента»

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика разбора конкретных ситуаций. Несколько студенческих мини-групп, по 4-6 человек в каждой, знакомятся с содержанием проблемы, обсуждают ситуацию и готовят свой вариант разрешения ситуации. Результаты обсуждения в форме «решений» презентуются каждой группой и комментируются преподавателем.

В заключении обсуждаются вопросы: стратегическое планирование, тактическое планирование в менеджменте.

Интерактивное занятие к теме 5 «Формы организационных систем в менеджменте»

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика разбора конкретных ситуаций. Несколько студенческих мини-групп, по 4-6 человек в каждой, знакомятся с содержанием проблемы, обсуждают ситуацию и готовят свой вариант разрешения ситуации. Результаты обсуждения в форме «решений» презентуются каждой группой и комментируются преподавателем.

В заключении обсуждаются вопросы: виды организаций, особенности ведения расспроса, определение паттернов поведения, создающих проблему, исследование ситуаций и препятствий на пути достижения цели.

Интерактивное занятие к теме 6 «Организационно-правовые основы управления предприятием»

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика разбора конкретных ситуаций. Несколько студенческих мини-групп, по 4-6 человек в каждой, знакомятся с содержанием проблемы, обсуждают ситуацию и готовят свой вариант разрешения ситуации с

помощью коучинга. Результаты обсуждения в форме «решений» презентуются каждой группой и комментируются преподавателем.

В заключении обсуждаются вопросы: организационно-правовые основы управления предприятием.

Интерактивное занятие к теме 7 «Регулирование и контроль в системе менеджмента»

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика разбора конкретных ситуаций. Несколько студенческих мини-групп, по 4-6 человек в каждой, знакомятся с содержанием проблемы, обсуждают ситуацию и готовят свой вариант разрешения ситуации с помощью коучинга. Результаты обсуждения в форме «решений» презентуются каждой группой и комментируются преподавателем.

В заключении обсуждаются вопросы: виды контроля, особенности регулирования, исследование ситуаций и препятствий на пути достижения цели.

Интерактивное занятие к теме 8 «Руководство: власть и партнерство»

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика разбора конкретных ситуаций. Несколько студенческих мини-групп, по 4-6 человек в каждой, знакомятся с содержанием проблемы, обсуждают ситуацию и готовят свой вариант разрешения ситуации. Результаты обсуждения в форме «решений» презентуются каждой группой и комментируются преподавателем.

В заключении обсуждаются вопросы: виды подходов к руководству, особенности власти при управлении, выявление осуществления партнерства, исследование ситуаций и препятствий на пути достижения цели.

Примеры кейсов:

Кейс № 1 «Один день из жизни менеджера по управлению человеческими ресурсами»
Задание 1. Охарактеризуйте работу менеджера по управлению человеческими ресурсами в приведенной ситуации. Дайте свою оценку эффективности его рабочего дня. 2. Что Вы можете сказать о кадровой политике в рассматриваемой организации?

Ситуация для анализа 06:00 Даже самый мелодичный звон будильника быстро становится кровным врагом. Подъем! 06:15 Порция утренних новостей + чашка кофе. Аромат свежесваренного кофе способен вернуть к жизни любого! Пришел муж с прогулки с собакой. Свежие новости о погоде на улице. 06:30–06:45 Душ! Жизнь снова прекрасна и удивительна! 07:00

«Доброе утро!» и «До свидания» – это ребенку. Попутно указания на день грядущий, которые, в большинстве своем, пропускаются мимо ушей, но надо же принимать участие в воспитании. 07:10–09:00 Дорога. Либо ты живешь в красивом и зеленом районе, но далеко от центра, либо рядом с центром, но вместо воздуха вынужден глотать СО₂. Совместить и то, и другое пока не по карману. Кстати, в длинной дороге есть свои плюсы: пока плетешься в потоке машин - очередная порция новостей по радио + неплохая музыка. Метро, если садиться на конечной, - прекрасная возможность почитать бизнесжурналы. Будет что обсудить с коллегами на работе во время перекуров. 09:00 «Добрый день всем!» Попутно отмечаешь наличие/отсутствие сотрудников. Ну что поделаешь, неприятная работа, а надо. У руководства ярко выраженное недовольство трудовой дисциплиной, и в какой-то мере оно обоснованно. 09:10 Корпоративный ящик e-mail, внешние письма. Пять резюме на должность маркетолога, два логиста. Ну почему люди не умеют читать?! Ведь ясно было написано: «Знание обувного рынка!» А тут обувью и не пахнет - удалить. Какой бы суперспециалист не был, все равно директор по маркетингу не станет и смотреть. Помечаем: в будущем над этим поработать. В итоге остался один. Приглашаем на собеседование. Так, логистики, тут проще. Вот и все. Теперь внешние ящики, личная переписка, новости, предложения, рассылка. «В клубе “СУПЕР” состоялось первое собрание новой бизнес-мастерской, идею которой предложила ты». Отлично! «Все прошло хорошо, большой интерес. Жаль, что ты не смогла приехать». Мне тоже, но все-таки так пугать не стоило.

10:30 стакан сока и идем дальше. И плохо, и хорошо то, что руководство само не знает, чего оно хочет от моей работы. Это в их представлении гибрид администратора, полицейского, Золушки и еще бог его знает кого. «Ты профессионал, вот и наведи порядок в этом бардаке». Одно уже хорошо, плюс этой компании в том, что практически вся необходимая информация тебе доступна, не приходится прибегать к промышленному шпионажу. 10:45 Беседа с новым директором по рекламе. Я «старше» его на месяц, и у меня уже сложилось какое-то впечатление о

компании. Делимся. Приятно, что смотрим в одном направлении. 11:30 Встреча с коммерческим директором. Обсуждение совместных усилий. Поступил запрос на обучение сотрудников навыкам работы с ПК. (Проблемы с 1С.) «Что-то не так работает, какие-то неправильные отчеты». Ладно, выясним. 13:00 Лучше бы я этого не делала! Никто толком не знает, на что способна программа 1С. В умах бардак. О каком внутреннем информационном обмене может идти речь, если практически никто не умеет работать с 1С. 13:15 Долгий и тяжелый разговор с IT-специалистом – единственным, кто разбирается во всем этом. Учить – не его дело, но он в итоге подал неплохие идеи. И еще не догадывается, что реализовывать их будет тоже он. Деньги на обучение в бюджете пока не выделены, придется обходиться своими силами. 14:30 Обед. На предыдущей работе руководство компании не заморачивалось такими изысками, как обеды для сотрудников, поэтому домашние и вкусные обеды принимаются как благодать. 15:00 Подготовка к грядущей презентации компании. Так это называется в планах. Реально же это присутствие на экстренном собрании отдела продаж. По результатам – душевная беседа в курилке с начальником отдела продаж на тему: «Руководитель должен руководить, а не решать семейные проблемы своих подчиненных». 16:30 Уф, перерыв, надо продумать план проведения совещания. Knowledge management – это так называется. Мне это предстоит внедрять в компании. Так, план на совещание составлен. Пометить: предварительная беседа с каждым в отдельности, чтобы вместо деловой беседы не получился бардак.

17:00 Назначено повторное собеседование с претендентом на должность маркетолога. Вообще-то, такой специалист больше подойдет директору по рекламе, чем в отдел маркетинга. 18:00 Отлично. Пока директор по маркетингу решал насущные вопросы, с претендентом успел перекурить рекламист. Смотрины прошли успешно. Легкий намек главному маркетологу, и вот «свершилось чудо»: «Пусть работает в рекламе». 18:30 Ты молодец! Чашка чая. Идем дальше. Собеседование с потенциальным логистом. 19:00 Пора домой. Пару звонков, надо же выяснить, какие у меня планы на субботу. Ага, встреча на утро, интересное предложение, но придется поскрипеть мозгами. Ничего, суббота давно уже рабочий день. Ну, вот и все. Закончилась официальная рабочая неделя. Домой. 20:45 Всем «Добрый вечер». Собака, ошейник, поводок, и в лес. Не каждый может похвастаться, что ежедневно гуляет в лесу. Я – да! Тишина. Сразу все проблемы становятся меньше, решения приходят сами собой. 21:30 Ужин. Подготовка к завтрашней встрече. Ну, все. Сегодня пятница, можно и передохнуть. 22:00 Новый фильм на DVD. Ничего, неплохая комедия, надо завтра уточнить, как она называлась. 23:45 Всем «Спокойной ночи».

Кейс № 2 «Анализ резюме» Никогда человек не бывает так близок к совершенству, как при заполнении документов при приеме на работу 1. Проанализируйте резюме, поданное на вакансию финансового менеджера. 2. Дайте рекомендации по совершенствованию представленного резюме.

Резюме АЛЕКСЕЕВ СЕРГЕЙ ВЯЧЕСЛАВОВИЧ ЦЕЛЬ Получение работы в должности финансового директора, заместителя директора, финансового менеджера ОПЫТ РАБОТЫ 2007–2008 – ООО «Солнышко», Ростов-на-Дону Заместитель генерального директора: - ценообразование, контроль поставок, - организация работы офиса; 2006–2007 – ООО «Доктор-Ф», Ростов-на-Дону Финансовый директор: - управление денежными потоками, - АФХД, планирование; 2004–2006 – ТОО «Тор-М», Ростов-на-Дону Коммерческий директор: - организация и осуществление поставок и продаж ОБРАЗОВАНИЕ 2007–2008 – РЭА им. Плеханова, Москва Программа подготовки управленческих кадров для отраслей народного хозяйства РФ Специальность: финансовый менеджмент 1997–2002 – Государственный аграрный университет, Ростов-на-Дону Факультет: бухгалтерский учет и аудит Специальность: экономист 1989–1995 – Государственная медицинская академия, Ростов-на-Дону Факультет: лечебный Специальность: врач ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СВЕДЕНИЯ Работаю на персональном компьютере, владею разговорным английским, основами ГААР. Имею водительское удостоверение категории А, В, С.

P.S. Энергичен, коммуникабелен, настойчив в достижении требуемых результатов.
ТЕЛЕФОН: 8-927-755-98-87

3. Перечень компетенций и индикаторов их достижения, описание критериев оценивания компетенций представляются в таблице

Код компетенции,	Уровни освоения компетенций
------------------	-----------------------------

индикаторы достижения компетенции (ИДК)	Продвинутый	Базовый	Пороговый	Не освоены компетенции
	«отлично»	«хорошо»	«удовлет»	«неудовлет»
	«зачтено»			«не зачтено»
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.				
УК-2.1. Основные положения теории государства и права, законодательные и нормативные документы. Основные понятия, методы выработки, принятия и обоснования решений задач в рамках поставленной цели, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	Грамотно и безошибочно использует нормативно-правовую лексику. Свободно владеет основными понятиями, методами выработки, принятия и обоснования решений задач в рамках поставленной цели, опираясь на действующие законы и подзаконные акты, имеющиеся ресурсы и ограничения.	Грамотно использует профессиональную терминологию, демонстрируя знания основных принципов и механизмов нормативно-правового взаимодействия субъектов маркетинга, испытывая незначительные затруднения, которые легко исправляет.	Использует профессиональную терминологию не всегда грамотно, демонстрируя знания основных принципов и механизмов нормативно-правового регулирования и условия эффективного маркетинга, испытывает затруднения, которые не всегда исправляет самостоятельно	Не использует профессиональную терминологию или использует её неверно, не демонстрирует знания основных понятий, испытывает затруднения, которые не исправляет даже после дополнительных вопросов
УК-2.2. Формулировать цели, круг задач, в рамках поставленной цели, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. Находить способы решения поставленных задач, исходя из действующих положений.	Представляет, полностью обосновывает и решает задания, демонстрируя способность формулировать цели, круг задач, в рамках поставленной цели, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. Без затруднений находит способы решения поставленных задач.	Представляет, достаточно обосновывает и решает большинство заданий, демонстрируя способность эффективно формулировать цели, круг задач, в рамках поставленной цели, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Представляет частично, с затруднениями обосновывает, и с трудом решает задания, демонстрируя способность эффективного речевого и социального взаимодействия	Не представляет и не решает задания на демонстрацию способности эффективного речевого и социального взаимодействия

<p>УК-2.3. Навыками применения правовых норм в повседневной практике. Навыками применения методов, способов решения поставленных задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.</p>	<p>Предлагает и полностью обосновывает применение правовых норм в повседневной практике. Легко применяет методы, способы решения поставленных задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.</p>	<p>Предлагает и обосновывает традиционное решение проблем применения правовых норм в повседневной практике, может применять методы, способы решения поставленных задач, на основе имеющихся правовых норм.</p>	<p>Предлагает традиционное решение проблем применения правовых норм в повседневной практике, не проявляет свои возможности при применении способов решения поставленных задач, на основе имеющихся правовых норм.</p>	<p>Не предлагает решения задач с применением правовых норм в повседневной практике, не проявляет свои знания в применении методов решения поставленных задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>
--	---	--	---	---

ОПК-1 Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативно-правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики.

<p>ОПК-1.1. Структуру и содержание нормативно-правовой документации в области образования, в том числе нормативные правовые акты в области защиты прав ребенка, современной государственной молодежной политики, обработки персональных данных, порядка деятельности и полномочий педагогического работника. Нормативно-правовые основания и меры уголовной, гражданско-правовой, административной и дисциплинарной ответственности педагогических работников за жизнь и здоровье обучающихся, соблюдение их прав и свобод, предоставление им законодательно установленных гарантий. Содержание основных категорий педагогической этики, специфику морально-нравственных аспектов педагогического</p>	<p>Демонстрирует знание структуру и содержание нормативно-правовой документации в области образования, в том числе нормативные правовые акты в области защиты прав ребенка, современной государственной молодежной политики, обработки персональных данных, порядка деятельности и полномочий педагогического работника, а также содержание основных категорий педагогической этики, специфику морально-нравственных аспектов педагогического труда не испытывая затруднений, отвечает на поставленные вопросы.</p>	<p>Демонстрирует знание структуры и содержания нормативно-правовой документации в области образования, в том числе нормативные правовые акты в области защиты прав ребенка, современной государственной молодежной политики, обработки персональных данных, порядка деятельности и полномочий педагогического работника, испытывая незначительные затруднения при ответе на поставленные вопросы</p>	<p>Демонстрирует частичное знание структуры и содержания нормативно-правовой документации в области образования, в том числе нормативные правовые акты в области защиты прав ребенка, современной государственной молодежной политики, обработки персональных данных, порядка деятельности и полномочий педагогического работника, испытывает затруднения при ответе на поставленные вопросы</p>	<p>Не демонстрирует знания структуры и содержания нормативно-правовой документации в области образования, в том числе нормативные правовые акты в области защиты прав ребенка, современной государственной молодежной политики, обработки персональных данных, порядка деятельности и полномочий педагогического работника, испытывает затруднения, которые не исправляет даже после дополнительных вопросов</p>
---	---	--	--	--

<p>труда.</p> <p>ОПК-1.2. Выстраивать педагогическую деятельность в соответствии с международным законодательством, законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами образовательной организации и (или) организациями, осуществляющими обучение. Представлять и защищать интересы группы и отдельных обучающихся на собраниях (заседаниях) органов управления образовательной организации, в подразделениях по делам несовершеннолетних территориальных органов внутренних дел, органах опеки и попечительства, органах социального обеспечения, других органах и организациях. Применять нравственно-этические правила во взаимодействии с обучающимися, родителями (законными представителями), коллегами, социальными партнерами.</p>	<p>Полностью обосновывает и решает задания, демонстрируя способность эффективного выстраивать педагогическую деятельность в соответствии с международным законодательством, законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами образовательной организации и (или) организациями, осуществляющими обучение. В полной мере может представлять и защищать интересы группы и отдельных обучающихся на собраниях (заседаниях) органов управления образовательной организации, в подразделениях по делам несовершеннолетних территориальных органов внутренних дел, органах опеки и попечительства, органах социального обеспечения, других органах и организациях, а также применять нравственно-этические правила во взаимодействии с обучающимися, родителями (законными представителями), коллегами, социальными партнерами.</p>	<p>Решает большинство заданий, демонстрируя способность эффективного выстраивания педагогической деятельности в соответствии с международным законодательством, законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами образовательной организации и (или) организациями, осуществляющими обучение.</p>	<p>С затруднениями обосновывает, и с трудом решает задания, демонстрируя способность эффективного выстраивания педагогической деятельности в соответствии с международным законодательством, законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами образовательной организации и (или) организациями, осуществляющими обучение.</p>	<p>Не представляет и не решает задания на демонстрацию способности эффективного выстраивания педагогической деятельности в соответствии с международным законодательством, законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами образовательной организации и (или) организациями, осуществляющими обучение.</p>
<p>ОПК-1.3. Методами поиска и анализа актов</p>	<p>Способен к конструктивному взаимодействию с</p>	<p>Способен к взаимодействию с участниками</p>	<p>Способен к взаимодействию с участниками</p>	<p>Не способен к конструктивному взаимодействию с</p>

<p>международного законодательства, законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов образовательной организации и (или) организациями, осуществляющими обучение, регламентирующих различные аспекты педагогической деятельности. Приемами оценки практики профессиональной деятельности с точки зрения уголовных, гражданско-правовых, административных нормативно-правовых оснований и мер дисциплинарной ответственности за жизнь и здоровье обучающихся, соблюдение их прав и свобод, предоставление им законодательно установленных гарантий. Методами и методиками диагностики (самодиагностики) и развития (саморазвития) нравственного сознания педагога на усмотрение ФУМО (при отсутствии в ФГОС).</p>	<p>участниками образовательного процесса с применением методов поиска и анализа актов международного законодательства, законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов образовательной организации и (или) организациями, осуществляющими обучение, регламентирующих различные аспекты педагогической деятельности. Приемами оценки практики профессиональной деятельности с точки зрения уголовных, гражданско-правовых, административных нормативно-правовых оснований и мер дисциплинарной ответственности за жизнь и здоровье обучающихся, соблюдение их прав и свобод, предоставление им законодательно установленных гарантий. Методами и методиками диагностики (самодиагностики) и развития (саморазвития) нравственного сознания педагога на усмотрение ФУМО (при отсутствии в ФГОС)..</p>	<p>образовательного процесса с применением методов поиска и анализа актов международного законодательства, законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов образовательной организации и (или) организациями, осуществляющими обучение, регламентирующих различные аспекты педагогической деятельности. Приемами оценки практики профессиональной деятельности с точки зрения уголовных, гражданско-правовых, административных нормативно-правовых оснований и мер дисциплинарной ответственности за жизнь и здоровье обучающихся, соблюдение их прав и свобод, предоставление им законодательно установленных гарантий.</p>	<p>образовательного процесса по ограниченному числу вопросов по применению методов поиска и анализа актов международного законодательства, законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов образовательной организации и (или) организациями, осуществляющими обучение, регламентирующих различные аспекты педагогической деятельности.</p>	<p>участниками образовательного процесса по вопросам применения методов поиска и анализа актов международного законодательства, законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов образовательной организации и (или) организациями, осуществляющими обучение, регламентирующих различные аспекты педагогической деятельности.</p>
---	---	--	---	--

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной учебной литературы

1. Абчук, В.А. Лекции по менеджменту. – СПб., 2009
2. Албастова, Л.Н. Технология эффективного менеджмента. – М., 2007
3. Бойделл Т. Как улучшить управление организацией – М., 2005
4. Бгашев, М.В. Менеджмент. Нестандартные экскурсии по теории менеджмента / Бгашев М.В.: Учебное пособие / Москва, 2023.
5. Бреддик У. Менеджмент в организации. – М., 2008
6. Вачугов Д.Д., Веснин В.Р., Кисляков Н.А. Практикум по менеджменту: деловые игры – М., 2009
7. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. – М., 2010
8. Вельков А.В. Стратегическое управление корпоративными корпорациями. – СПб., 2011
9. Герчикова И.Н. Менеджмент. – М., 2006
10. Глущенко В.В. Менеджмент: системные основы. – М., 2008
11. Грибанова Н.И., Солодков В.Т. Планирование и прогнозирование деятельности предприятия. – Иркутск., 2006
12. Гроуз В., Эндрю С. Высокоэффективный менеджмент. – М., 2008
13. Инновационный менеджмент. Завалдин П.Н., А.Н. Казанцева. – СПб., 2007
14. Коргова, М.А. Менеджмент. История менеджмента / Коргова М.А., Салогуб А.М. // Учебное пособие для среднего профессионального образования / Сер. 68 Профессиональное образование. (2-е издание, исправленное и дополненное) Москва, 2020.
15. Кричевский Р.А. Если Вы – руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. – М., 2008
16. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М., 1995

8.2. Перечень дополнительной учебной литературы

17. Адельсеитова Э.Б. Стресс-менеджмент как часть менеджмента организации / Адельсеитова Э.Б. // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. 2023.3 (81). С. 34-38.
18. Бакинова, Т.Д. Роль менеджмента в развитии стратегического менеджмента / Бакинова Т.Д., Бакинов П.Д., Лиджиева Э.Д., Стакиева И.Б. // Экономический рост: управление и организация. Материалы Национальной научно-практической конференции, посвященной памяти доктора экономических наук, профессора З.Н. Босчаевой. Редколлегия: С.Б. Болдырева [и др.]. Элиста, 2022. С. 40-44.
19. Блонская, А.А. Менеджмент качества и экономический менеджмент / Блонская А.А., Тишина А.О., Чураев В.В., Глашкина В.С. // Экономика и социум. 2020.5-1(72). С. 394-398.
20. Бутина, Т.Д. Менеджмент знаний – часть менеджмента качества / Бутина Т.Д. // Современные проблемы менеджмента: Материалы XIV Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Сборник научных трудов. / Под. общ. ред. к-та экон. наук, доц. О.Ю. Сыроватской. – СПб.: ООО «Скифия-принт», 2020. 332 с. 2020. С. 13-16.
21. Еськова, В.А. Теоретические аспекты стратегического менеджмента как процесса эффективного менеджмента / Еськова В.А. // Студенческий вестник. 2023.23-4(262). С. 27-28.
22. Наминова, К.А. Роль менеджмента в стратегическом менеджменте / Наминова К.А., Джагода Л.С.И., Жак Р. // В сборнике: Власть и общество. Сборник статей и материалов XXI Региональной научно-практической конференции с международным участием. Отв. редактор П.А. Бабошкина. Астрахань, 2022. С. 100-104.
23. Современный менеджмент: теория и практика – СПб: Питер, 2011. – 4162009
24. Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент: Социология организаций и управления. – Воронеж., 2007
25. Саймон Г.А., Смитбург Д.У., Томпсон В.А. Менеджмент в организациях. – М.,

2008

25. Сборник ситуационных задач, деловых и психологических игр, тестов, контрольных заданий, вопросов для самопроверки по курсу «Менеджмент». – М., 2011

26. Сметанина, Т.В. Взаимосвязь стандартов менеджмента качества с менеджментом организации / Сметанина Т.В. // International Journal of Professional Science. 2020.10. С. 16-20.

27. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент. – М., 2011

28. Фоломьев А.Н., Гегер Э.А. Менеджмент инноваций: теория и практика. – М.,

2009

29. Фишер Р., Эртель Д. Подготовка к переговорам. – М., 2008

30. Хулхачиева, В.Д. История развития менеджмента, в том числе язык менеджмента / Хулхачиева В.Д., Тюрбеева О.С., Радаев А.И., Зунгруев В.Б., Абеев М.С., Санджиев И.Б., Костенко Д.А. // Экономика и предпринимательство. 2023.5(154). С. 1008-1011.

31. Эскиев, М.А. Репутационный менеджмент как один из ключевых элементов бренд-менеджмента / Эскиев М.А. // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2022.5. С. 166-167.

32. Юкаев В.С., Дашков И.К. Управленческое решение. – М., 2009.

33. Язгельдиева, Г. Понятие менеджмента и этапы развития менеджмента / Язгельдиева Г., Язырадова Л. // Символ науки: международный научный журнал. 2023.4-2. С. 64-66.

8.3. Перечень Интернет-ресурсов, необходимых для освоения дисциплины (модуля)

34. <http://ibook-edu.ru/sections/74>

35. <http://ancientbooks.ru/category/Менеджмент,%20управление>

36. <http://www.alpinabook.ru/catalog/GeneralManagment/>

37. <http://www.alpinabook.ru>

38. <https://market.yandex.ru/catalog/56441/list>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Аудитория для лекционных и практических занятий на 25 мест, оборудованная интерактивной доской, компьютерным проектором с возможностями выхода в корпоративную и Интернет сети.

Технические средства:

- Ноутбук для преподавателя

- Интерактивная доска

- Компьютерный проектор

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Подготовка к лекционному занятию включает выполнение всех видов заданий размещенных к каждой лекции. В ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой

- в ходе подготовки к семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обращаться за методической помощью к преподавателю. Составить план-конспект своего выступления. Продумать примеры с целью обеспечения тесной связи

изучаемой теории с реальной жизнью. Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Студент может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании курсовых и дипломных работ.

Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает 2 этапа: 1) организационный; 2) закрепление и углубление теоретических знаний. На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор рекомендованной литературы; составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускается и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного. Вокруг такого выступления могут разгореться споры, дискуссии, к участию в которых должен стремиться каждый. В заключение преподаватель, как руководитель семинара, подводит итоги семинара.

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы. Самостоятельная работа студента является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала может выполняться в библиотеке ДПУ, учебных кабинетах, компьютерных классах, а также в домашних условиях. Учебный материал учебной дисциплины, предусмотренный рабочим учебным планом для усвоения студентом в процессе самостоятельной работы, выносится на итоговый контроль наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении учебных занятий. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа студентов осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах. Формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине с целью доработки знаний, полученных во время лекций, есть индивидуальные задания для студентов. Выполняются отдельно каждым студентом самостоятельно под руководством преподавателей. Именно овладение и выяснения студентом рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины. Индивидуальные задания студентов по дисциплине осуществляются путем выполнения одного или нескольких видов индивидуальных творческих или научно-исследовательских задач, избираемых студентом с учетом его творческих возможностей, учебных достижений и интересов по согласованию с преподавателем, который ведет лекции или семинарские занятия, или по его рекомендации. Он предоставляет консультации, обеспечивает контроль за качеством выполнения задания и оценивает работу.

11. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких студентов, включающие в себя использование при необходимости адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего необходимую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение в рамках учебной дисциплины обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение по учебной дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

В целях доступности обучения по дисциплине обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- наличие альтернативной версии официального сайта института в сети «Интернет» для слабовидящих;
- весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электронном виде на диске.
- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию института.

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

Перед началом обучения могут проводиться консультативные занятия, позволяющие студентам с ограниченными возможностями адаптироваться к учебному процессу.

В процессе ведения учебной дисциплины профессорско-преподавательскому составу рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и другое). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

Автор(ы) рабочей программы дисциплины:

д.э.н., доцент кафедры ИТиЭ Бейбалаева Джамиля Куберовна

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Цель освоения дисциплины «Менеджмент» является формирование знаний, умений и навыков студентов в области менеджмента путем ознакомления их с основными понятиями, научными школами в области менеджмента, функциями и методами управления, организационными отношениями в системе менеджмента и их мотивационными основами, современными требованиями к менеджеру.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина Б1.О.06.16 «Менеджмент» относится к дисциплинам Б1.О.06 Предметно-методический модуль учебного плана по направлению 44.03.04 Профессиональное обучение.

Дисциплина Б1.О.06.14 «Маркетинг» базируется на компетенциях, знаниях и умениях, сформированных в ходе изучения дисциплин «Экономическая теория», «История экономики и экономических учений». «Маркетинг».

Знания, полученные при изучении дисциплины «Менеджмент» способствуют освоению дисциплины «Образовательный менеджмент», а также будут востребованы при выполнении заданий учебно-производственной практики, организации и участия в воспитательной работе вуза и организации, где проводится производственная практика студентов.

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Перечисляются код и наименование компетенций, индикаторы достижения компетенций

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся.

ОПК-1 Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативно-правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики.

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа).

5. Семестр: 7, 8

6. Основные разделы дисциплины:

Тема 1. Предмет и задачи курса «Менеджмент»

Тема 2. Методологические основы менеджмента и инфраструктура менеджмента

Тема 3. Природа и состав функций менеджмента

Тема 4. Стратегическое и тактическое планирование в системе менеджмента

Тема 5. Формы организационных систем в менеджменте

Тема 6. Организационно-правовые основы управления предприятием

Тема 7. Регулирование и контроль в системе менеджмента

Тема 8. Руководство: власть и партнерство

7. Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации:

Зачет

8. Автор:

Д.э.н., доцент кафедры ИТиЭ Бейбалаева Джамиля Куберовна