

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Серяков Владимир Дмитриевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 04.03.2024 16:48:48
Уникальный программный идентификатор:
a8a5e969b08c5e57b011bba6b38ed24f6da2f41a

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ИНСТИТУТ СОВРЕМЕННОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Ректор



В.Д. Серяков

«25» августа 2023 г.

Рабочая программа учебной дисциплины

ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

(наименование учебной дисциплины (модуля))

42.03.01 Реклама и связи с общественностью

(код и направление подготовки/специальности)

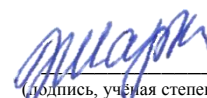
направленность (профиль): реклама и связи с общественностью в системе государственного и муниципального управления

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля)
рассмотрена и утверждена на заседании кафедры
«22» августа 2023 г., протокол № 1

Заведующий кафедрой рекламы и связей с общественностью

 /И.В. Шаркова/
(подпись, ученая степень, учёное звание, ФИО)

Москва 2023

1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).

Учебная дисциплина «Основы менеджмента» изучается обучающимися, осваивающими образовательную программу «Реклама и связи с общественностью в системе государственного и муниципального управления» в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 42.03.01 Реклама и связи с общественностью, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 08.06.2017 г. № 512 (ФГОС ВО 3++).

Цели освоения дисциплины:

- формирование у обучающихся научных фундаментальных теоретических знаний в области менеджмента;
- приобретение обучающимися системных практических навыков выполнения основных функций менеджмента;
- овладение методами менеджмента;
- ознакомление обучающихся с механизмом принятия решений и оценкой их эффективности;
- выработка умений в управлении персоналом, в управлении конфликтами, стрессами и изменениями;
- обоснование необходимости оценки эффективности управления.

Задачи дисциплины:

- изучение понятия, закономерностей, принципов, основных категорий менеджмента и эволюции его теории и практики;
- изучение особенностей американского, японского и российского менеджмента;
- характеристика современного менеджера и его креативного образования;
- разработка и совершенствование стратегического управления организацией, ее формальных и неформальных групп, основных функций (планирования, организации, мотивации, контроля);
- научить использовать методы менеджмента:
- развить навыки принятия решений;
- научить принципам управления персоналом, стилям руководства, самоменеджменту;
- привить навыки управления конфликтами, стрессами и изменениями.

Изучение учебной дисциплины направлено на подготовку обучающихся к осуществлению деятельности по продвижению и распространению продукции средств массовой информации и осуществлению управления информационными ресурсами в соответствии с профессиональными стандартами:

«Специалист по продвижению и распространению продукции средств массовой информации», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 г. № 535н и выполнению обобщенной трудовой функции - организация продвижения продукции СМИ (код В);

«Специалист по информационным ресурсам», утвержден приказом Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 июля 2022 г. № 420н и выполнению обобщенной трудовой функции - управление информационными ресурсами (код С).

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны овладеть следующими компетенциями:

УК-6 - способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;

ОПК-5 - способен учитывать в профессиональной деятельности тенденции

развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования.

| Формируемая компетенция | Планируемые результаты обучения | | Код результата обучения |
|--|---------------------------------|---|-------------------------|
| УК-6 способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. | Знать | понятие, закономерности, принципы, основные категории менеджмента и эволюции его теории и практики; | УК-6 – 3.1 |
| | | место и роль управления в профессиональной деятельности, его основные функции; | УК-6 – 3.2 |
| | Уметь | находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности; | УК-6 – У.1 |
| | | обусловить важность человеческого фактора в управлении, умения работать с людьми; | УК-6 – У.2 |
| | Владеть | навыками применения принципов управления персоналом, стилей руководства, самоменеджмента; | УК-6 – В.1 |
| | | навыками принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности. | УК-6 – В.2 |
| ОПК-5 способен учитывать в профессиональной деятельности тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования. | Знать | роль и место менеджмента в современной российской экономике; | ОПК-5 – 3.1 |
| | | особенности построения организаций в зависимости от целей функционирования, их технологических и иных особенностей; | ОПК-5 – 3.2 |
| | Уметь | анализировать тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира для принятия рациональных организационно-управленческих решений; | ОПК-5 – У.1 |
| | | проводить сегментацию рынка и разрабатывать организационную структуру управления; | ОПК-5 – У.2 |
| | Владеть | навыками разработки и внедрения организационной структуры управления организации в зависимости от целей функционирования, их технологических и иных особенностей; | ОПК-5 – В.1 |
| | | навыками управления конфликтами, стрессами и изменениями в организации. | ОПК-5 – В.2 |

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.

Б1.О.18 Основы менеджмента является дисциплиной обязательной части Блока 1 учебного плана, изучается обучающимися второго курса в третьем и четвертом семестрах очной формы обучения (полный срок обучения).

3.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Освоение дисциплины основывается на знаниях, умениях и навыках, приобретенных при изучении дисциплин: «Основы теории коммуникаций», «Основы рекламы и связей с общественностью».

3.2. Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Дисциплина «Основы менеджмента» является предшествующей для изучения таких дисциплин как «Экономика», «Основы интегрированных коммуникаций», «Основы формирования бренда в государственном и муниципальном управлении».

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачётных единиц (216 часа).
Дисциплина предполагает изучение 12 тем.

| № | Форма обучения | семестр | Общая трудоемкость | | В том числе контактная работа с преподавателем | | | | сам.работа | вид контроля |
|---|----------------|---------|--------------------|---------|--|--------|--------------|--------------------|------------|--------------|
| | | | в з.е. | в часах | всего | лекции | семинары, ПЗ | кур.раб/контр. раб | | |
| 1 | Очная | 3 | 3 | 108 | 54 | 18 | 36 | | 54 | Зачет |
| | | 4 | 3 | 108 | 50 | 18 | 32 | | 31 | Экзамен |
| 2 | Очно-заочная | 4 | 3 | 108 | 38 | 12 | 26 | | 70 | Зачет |
| | | 5 | 3 | 108 | 36 | 12 | 24 | | 45 | Экзамен |
| 3 | Заочная | 4 | 2 | 72 | 8 | 2 | 6 | | 64 | |
| | | 5 | 3 | 108 | 14 | 4 | 10 | | 94 | Зачет |
| | | 6 | 1 | 36 | 9 | | | | 27 | Экзамен |

Очная форма обучения

| Наименование разделов и тем | Всего учебных занятий (час) | всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем: (час) | | | контроль | Самостоятельная работа (час) | Код результата обучения |
|---|-----------------------------|-------|---|---|-------------------------|----------|------------------------------|--|
| | | | занятия лекционного типа | занятия семинарского (практического) типа | курсовое проектирование | | | |
| 3 семестр | | | | | | | | |
| Раздел 1. Введение в теорию менеджмента | | | | | | | | |
| Тема 1. Предмет и метод теории менеджмента. | 8 | 4 | 2 | 2 | | | 4 | УК-6-3.1 УК-6-3.2 ОПК-5-3.1 |
| Тема 2. Цели и структурные элементы менеджмента в современной организации. | 10 | 4 | 2 | 2 | | | 6 | УК-6-3.2 ОПК-5-3.2 |
| Раздел 2. Научные школы и направления теории менеджмента | | | | | | | | |
| Тема 3. Школы научного и административного управления. | 10 | 6 | 2 | 4 | | | 4 | УК-6-3.2 ОПК-5-3.2 |
| Тема 4. Различные школы теории менеджмента | 10 | 6 | 2 | 4 | | | 4 | УК-6-3.2 ОПК-5-3.2 |
| Раздел 3. Направления деятельности менеджера в организации | | | | | | | | |
| Тема 5. Стратегический менеджмент | 12 | 6 | 2 | 4 | | | 6 | УК-6-3.2 ОПК-5-3.1 ОПК-5-3.2 |
| Тема 6. Инновационный менеджмент | 12 | 6 | 2 | 4 | | | 6 | УК-6-3.2 ОПК-5-3.1 ОПК-5-3.2 |
| Тема 7. Производственный менеджмент | 12 | 6 | 2 | 4 | | | 6 | УК-6-У.2 УК-6-В.2 ОПК-5-В.1 ОПК-5-В.2 |
| Тема 8. Деятельность менеджера по управлению социально-психологическими отношениями в | 12 | 6 | 2 | 4 | | | 6 | УК-6-В.1 УК-6-В.2 ОПК-5-В.1 |

| | | | | | | | | |
|---|------------|------------|-----------|-----------|--|-----------|-----------|--|
| коллективе | | | | | | | | ОПК-5-В.2 |
| Тема 9. Управление конфликтами | 12 | 6 | 2 | 4 | | | 6 | УК-6-В.1 УК-6-В.2 ОПК-5-В.1 ОПК-5-В.2 |
| Зачет | 10 | 4 | | | | 4 | 6 | |
| Всего за семестр | 108 | 54 | 18 | 32 | | 4 | 54 | |
| 4 семестр | | | | | | | | |
| Раздел 4. Функции менеджмента и связующие процессы в организации | | | | | | | | |
| Тема 10. Руководство и лидерство в менеджменте: принципы, стили и функции. | 28 | 18 | 6 | 12 | | | 10 | УК-6-У.2 УК-6-В.2 ОПК-5-В.1 ОПК-5-В.2 |
| Тема 11. Коммуникации и информация в менеджменте | 27 | 16 | 6 | 10 | | | 11 | УК-6-У.2 УК-6-В.2 ОПК-5-В.1 ОПК-5-В.2 |
| Тема 12. Организационные патологии и пути решения менеджментом современных внутриорганизационных проблем. | 26 | 16 | 6 | 10 | | | 10 | УК-6-В.1 УК-6-В.2 ОПК-5-В.1 ОПК-5-В.2 |
| Экзамен | 27 | | | | | 27 | | |
| Всего за семестр | 108 | 50 | 18 | 32 | | 27 | 31 | |
| Итого | 216 | 104 | 36 | 64 | | 31 | 85 | |

Очно-заочная форма обучения

| Наименование разделов и тем | Всего учебных занятий (час) | всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем: (час) | | | контроль | Самостоятельная работа (час) | Код результата обучения |
|--|-----------------------------|-------|---|---|-------------------------|----------|------------------------------|------------------------------------|
| | | | занятия лекционного типа | занятия семинарского (практического) типа | курсовое проектирование | | | |
| 4 семестр | | | | | | | | |
| Раздел 1. Введение в теорию менеджмента | | | | | | | | |
| Тема 1. Предмет и метод теории менеджмента. | 18 | 6 | 2 | 4 | | | 12 | УК-6-3.1 |
| Тема 2. Цели и структурные элементы менеджмента в современной организации. | | | | | | | | УК-6-3.2 |
| | | | | | | | | ОПК-5-3.1 |
| | | | | | | | | ОПК-5-3.2 |
| Раздел 2. Научные школы и направления теории менеджмента | | | | | | | | |
| Тема 3. Школы научного и административного управления. | 20 | 6 | 2 | 4 | | | 14 | УК-6-3.2 |
| Тема 4. Различные школы теории менеджмента | | | | | | | | ОПК-5-3.2 |
| | | | | | | | | ОПК-5-3.2 |
| Раздел 3. Направления деятельности менеджера в организации | | | | | | | | |
| Тема 5. Стратегический менеджмент | 60 | 22 | 8 | 14 | | | 38 | УК-6-3.2 ОПК-5-3.1 ОПК-5-3.2 |

| | | | | | | | | |
|---|------------|-----------|-----------|-----------|--|-----------|------------|--|
| Тема 6. Инновационный менеджмент | | | | | | | | УК-6-3.2 ОПК-5-3.1 ОПК-5-3.2 |
| Тема 7. Производственный менеджмент | | | | | | | | УК-6-У.2 УК-6-В.2 ОПК-5-В.1 ОПК-5-В.2 |
| Тема 8. Деятельность менеджера по управлению социально-психологическими отношениями в коллективе | | | | | | | | УК-6-В.1 УК-6-В.2 ОПК-5-В.1 ОПК-5-В.2 |
| Тема 9. Управление конфликтами | | | | | | | | УК-6-В.1 УК-6-В.2 ОПК-5-В.1 ОПК-5-В.2 |
| Зачет | 10 | 4 | | | | 4 | 6 | |
| Всего за семестр | 108 | 38 | 12 | 22 | | 4 | 70 | |
| 5 семестр | | | | | | | | |
| Раздел 4. Функции менеджмента и связующие процессы в организации | | | | | | | | |
| Тема 10. Руководство и лидерство в менеджменте: принципы, стили и функции. | | | | | | | | УК-6-У.2 УК-6-В.2 ОПК-5-В.1 ОПК-5-В.2 |
| Тема 11. Коммуникации и информация в менеджменте | 81 | 36 | 12 | 24 | | | 45 | УК-6-У.2 УК-6-В.2 ОПК-5-В.1 ОПК-5-В.2 |
| Тема 12. Организационные патологии и пути решения менеджментом современных внутриорганизационных проблем. | | | | | | | | УК-6-В.1 УК-6-В.2 ОПК-5-В.1 ОПК-5-В.2 |
| Экзамен | 27 | | | | | 27 | | |
| Всего за семестр | 108 | 36 | 12 | 24 | | 27 | 45 | |
| Итого | 216 | 74 | 24 | 46 | | 31 | 115 | |

Заочная форма обучения

| Наименование разделов и тем | Всего учебных занятий (час) | всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем: (час) | | | контроль | Самостоятельная работа (час) | Код результата обучения |
|--|-----------------------------|-------|---|---|-------------------------|----------|------------------------------|-----------------------------------|
| | | | занятия лекционного типа | занятия семинарского (практического) типа | курсовое проектирование | | | |
| 4 семестр | | | | | | | | |
| Раздел 1. Введение в теорию менеджмента | | | | | | | | |
| Тема 1. Предмет и метод теории менеджмента. | 34 | 4 | 2 | 2 | | | 30 | УК-6-3.1 УК-6-3.2 ОПК-5-3.1 |
| Тема 2. Цели и структурные элементы менеджмента в современной организации. | | | | | | | | УК-6-3.2 ОПК-5-3.2 |
| Раздел 2. Научные школы и направления теории менеджмента | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|------------|-----------|----------|-----------|--|--|-----------|------------|
| Тема 3. Школы научного и административного управления. | 38 | 4 | | 4 | | | 34 | УК-6-3.2 |
| Тема 4. Различные школы теории менеджмента | | | | | | | | ОПК-5-3.2 |
| Всего за семестр | 72 | 8 | 2 | 6 | | | 64 | |
| 5 семестр | | | | | | | | |
| Раздел 3. Направления деятельности менеджера в организации | | | | | | | | |
| Тема 5. Стратегический менеджмент | 32 | 4 | 2 | 2 | | | 28 | УК-6-3.2 |
| Тема 6. Инновационный менеджмент | | | | | | | | ОПК-5-3.1 |
| Тема 7. Производственный менеджмент | | | | | | | | ОПК-5-3.2 |
| Тема 8. Деятельность менеджера по управлению социально-психологическими отношениями в коллективе | | | | | | | | УК-6-У.2 |
| Тема 9. Управление конфликтами | | | | | | | | УК-6-В.2 |
| | | | | | | | | ОПК-5-В.1 |
| | | | | | | | | ОПК-5-В.2 |
| | | | | | | | | УК-6-В.1 |
| | | | | | | | | УК-6-В.2 |
| | | | | | | | | ОПК-5-В.1 |
| | | | | | | | | ОПК-5-В.2 |
| Раздел 4. Функции менеджмента и связующие процессы в организации | | | | | | | | |
| Тема 10. Руководство и лидерство в менеджменте: принципы, стили и функции. | 40 | 6 | 2 | 4 | | | 34 | УК-6-У.2 |
| Тема 11. Коммуникации и информация в менеджменте | | | | | | | | УК-6-В.2 |
| Тема 12. Организационные патологии и пути решения менеджментом современных внутриорганизационных проблем. | | | | | | | | ОПК-5-В.1 |
| | | | | | | | | ОПК-5-В.2 |
| Зачет | 36 | 4 | | | | | 4 | 32 |
| Всего за семестр | 108 | 14 | 4 | 10 | | | 4 | 94 |
| 6 семестр | | | | | | | | |
| Экзамен | 36 | 9 | | | | | 9 | 27 |
| Всего за семестр | 144 | 23 | 4 | 6 | | | 13 | 121 |
| Итого | 216 | 31 | 6 | 12 | | | 13 | 185 |

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ).

Раздел 1. Введение в теорию менеджмента

Тема 1. Предмет и метод теории менеджмента.

Сущность, содержание, основные принципы и функции; инфраструктура, социофакторы и этика менеджмента; интеграционные процессы в менеджменте; моделирование ситуаций и процесс принятия решений; природа и состав функций менеджмента; стратегические и тактические планы; организационные отношения в системе менеджмента; формы организации; мотивация деятельности; регулирование и контроль в системе управления; динамика групп и лидерство; руководство: власть и партнерство; стиль менеджмента; конфликтность; факторы эффективности. Образование и

деятельность фирм. Процесс принятия управленческого решения. Информационное обеспечение менеджмента. Менеджмент и предпринимательство, отношения собственности и управления производством. Менеджмент как управление производством и как управление людьми. Менеджмент как рациональный феномен и как искусство. Объект и предмет изучения науки менеджмента.

Тема 2. Цели и структурные элементы менеджмента в современной организации.

Теория организации и управление персоналом. Организация и социальная среда, соотношение прагматических целей организации и проблем социума; изучение общественного мнения социума как цель социального управления и средство гармонизации отношений; связи с общественностью как способ гармонизации отношений организации и социума; престиж как элемент функционирования организации в обществе; мероприятия для поддержания и корректировки престижа. Планирование, организация, мотивация и контроль - ключевые функции организации в современных концепциях управления. Функции социальной подсистемы организации. Представление организационной функции и дисфункции Р.К.Мертонем. Понятие явной и латентной функций. Со-отношение функций целеполагания, интеграции, адаптации и снятия напряжения по Т.Парсонсу. Организационный аспект теории "социального действия" М.Вебера.

Раздел 2. Научные школы и направления теории менеджмента

Тема 3. Школы научного и административного управления.

Изучение методов физической работы Ф. и Л. Гилбретами. Фордизм как пример механистической модели организации. Принципы управления А.Файоля и его определение необходимых качеств менеджеров. Учение М.Вебера об идеальной бюрократической организации управления. Принципы бюрократии М.Вебера: создание формально - определяемых сфер компетентности ("безличность" управления); наделение чиновника правилами и обязанностями пропорционально служебной должности; иерархичность бюрократической системы; право начальника на регуляцию деятельности подчиненного.

Неизбежность рационализации общественной жизни по М.Веберу. Исследование М.Вебером харизматического лидерства. "Синтетический подход" Л.Гьюлика и Л.Урвика - дальнейшая разработка теоретической и методологической базы классиков школы научного и административного менеджмента.

Тема 4. Различные школы теории менеджмента

Возникновение представлений об организации как об особой культуре. Менеджмент как культурологическая деятельность. Интерпретация основных проблем функционирования организаций в рамках культурологического подхода.

Использование математических моделей в принятии управленческих решений. Применение кибернетических средств и компьютерной техники в решении управленческих задач. Программное обеспечение планирования, прогнозирования и моделирования. Организация потоков информации для менеджеров.

"Открытая" и "закрытая" организационные парадигмы менеджмента. Основные положения "закрытой" парадигмы: рациональность толкования организационных процессов; четко очерчиваемые пределы организации; наличие набора конкретных норм внутри организации; примат общего над индивидуальным. Основные положения "открытой" парадигмы: системный подход к пониманию организации; переход от универсальных управленческих законов к культурной обусловленности организационной деятельности; переоценка ценности личности и творческого потенциала индивида для организации.

Раздел 3. Направления деятельности менеджера в организации

Тема 5. Стратегический менеджмент

Прогнозирование в теории управления и экономике. Необходимость вероятностной оценки существующих тенденций развития организации. Соотношение планирования и прогнозирования в работе менеджера. Проблема корректировки прогнозов и планов развития предприятия или организации.

Этапы стратегического планирования: предварительный анализ, разработка нескольких вариантов плана, выбор оптимального варианта, отслеживание его реализации. Бостонская модель стратегического планирования, ее применение на предприятиях различного профиля. Показатели стратегического планирования: политические, международные, экономические, и технологические. Стратегические альтернативы развития организации: рост, ограниченный рост, сокращение и их комбинирование. Политика фирмы в планировании производства и персонала при выборе различных альтернатив управления. Приростный и предпринимательский стили стратегического поведения в менеджменте. Управление менеджером процессом реализации стратегии. Принципиальное отличие стратегического планирования в менеджменте от оперативного планирования.

Тема 6. Инновационный менеджмент

Определение новшества, нововведения и инновации в менеджменте. Объект и предмет инновационного менеджмента. Понятия жизненного цикла инновации и инновационного процесса; их основные этапы. Составляющие инновационной инфраструктуры в менеджменте. Основные субъекты рынка инноваций. Влияние конкуренции на рынок инноваций. Роль фундаментальных и прикладных научных исследований в инновационном менеджменте. Долгосрочные и среднесрочные, реальные и финансовые разновидности инвестиций в инновационном менеджменте.

Роль государственной поддержки в инновационной деятельности. Финансово-промышленная группа - пример отечественной государственной поддержки инновационной деятельности организации.

Тема 7. Производственный менеджмент

Сущность производственного менеджмента. Основные элементы системы производственного менеджмента. Постановка целей и функции управления организацией, контроль и регулирование производства. Элементы социально - технического подхода в производственном менеджменте.

Составляющие цикла управления производством. Современный этап развития информационной и технической систем производства в менеджменте. Основные классификации операционных систем в производственном менеджменте. Система производственных программ в менеджменте организации.

Тема 8. Деятельность менеджера по управлению социально-психологическими отношениями в коллективе.

Трудовой коллектив как категория социальной психологии: структура и динамика взаимоотношений. Типы и виды взаимодействий в организации: межличностные, индивидуально - групповые, межгрупповые. Социально - психологические аспекты "горизонтальных" и "вертикальных" взаимоотношений в менеджменте. Малая группа - сфера выявления возможностей личности и ближайшая социальная микросреда человека. Факторы, определяющие социально-психологический климат коллектива: индивидуальная психология, стиль руководства, психологическая совместимость, удовлетворенность трудом в организации. Применение социометрического метода в деятельности менеджера.

Тема 9. Управление конфликтами

Конфликты в современном менеджменте: модели и концепции. Схема организационного конфликта; его структура и функции. Конфликт в организации как социально - психологический процесс: фазы и механизмы протекания. Стадии конфликта:

возникновение, предконфликтное состояние, вызревание, разрастание и ход, затухание и остаточное воздействие.

Интеграционная и дестабилизационная концепции конфликта в менеджменте. Объективные и субъективные факторы конфликта. Различные уровни напряженности в организационном конфликте. Конкуренция и соревнование как потенциальные источники конфликта. Понятия компромисса и сотрудничества в конфликтном менеджменте.

Классификация противоречий, лежащих в основе социальных конфликтов: противоречие взаимодействий и взаимоотношений, интересов, ценностей, социально-ролевой структуры, информации, власти и др.

Раздел 4. Функции менеджмента и связующие процессы в организации

Тема 10. Руководство и лидерство в менеджменте: принципы, стили и функции

Понятие руководства и лидерства в менеджменте: сходство и различие. Формальное и неформальное лидерство. Качества лидера и ограниченность "теории лидерских качеств" в управлении.

Стили руководства в работах К.Левина. Базовые стили лидерства в исследованиях Р.Лайкерта. Проблема участия подчиненных в управлении. Партиципативный менеджмент в современных организациях. Структурные и мировоззренческие аспекты лидерства.

Стиль, ориентированный на интересы производства и стиль, ориентированный на интересы человека. Управленческая решетка Р.Блейка и Дж.Моутон как пример нормативного подхода в оценке эффективности руководства. Шкала лидерского поведения Р.Танненбаума - В.Шмидта.

Тема 11. Коммуникации и информация в менеджменте.

Корпоративная культура; имидж организации; нововведения в организациях; модели управления персоналом; работа с персоналом в кризисных ситуациях; разрешение конфликтов в рабочих коллективах; различные модели участия работников в процессе оптимизации труда; связи с общественностью как взаимодействие социально-психологических и административных факторов в процессе управления; связи с общественностью и вертикальная гармонизация отношений. Этапы коммуникационного процесса. Источник, получатель и линия связи в организации. Надежность и актуальность управленческой информации. Проблема выбора канала передачи информации. Обратная связь в менеджменте. Избирательность человеческого восприятия. Понятие коммуникационной сети в организации.

Проблемы "фильтров" и "шумов" в процессе коммуникации. Техно-технологические и социально-психологические "помехи" в процессе организационной коммуникации. Семантические трудности современного менеджмента. Разница в статусах как коммуникационная проблема в организации. Накопление ошибок по мере увеличения числа уровней управления в организации. "Мостик Файоля". Проблема внесения собственного "Я" в процесс передачи и переработки информации в организации.

Тема 12. Организационные патологии и пути решения менеджментом современных внутриорганизационных проблем.

Этнопсихологические особенности управления в многонациональных коллективах; социокультурный пласт существования организации в международном контексте; социокультурные различия в международных моделях менеджмента; связи с общественностью в развитии международных связей учреждения. Трудности и преимущества внутреннего управленческого консультирования. Методы групповой работы в менеджменте. Игровые методы в практике управления. Проблема процесса управления изменениями в организации. Специфика построения карьеры в современных организациях. Культурные барьеры в процессе глобализации и интернационализации менеджмента.

5.1. Планы семинарских, практических, лабораторных занятий

Семинар по Теме 1. Предмет и метод теории менеджмента

1. Работник, профессиональная и социальная группы, организация как субъекты управленческих отношений.
2. Многообразие ролей менеджера в организации.
3. Индивидуальные характеристики трудовой деятельности: мотивация к труду, профессиональные способности, интересы, ценности, культура, сознание и самосознание.
4. Особенности американского, японского и европейского менеджмента.
5. Специфические характеристики российского менеджмента.

Семинар по Теме 2. Менеджмент в современной организации

1. Организация как система
2. Типы организационных структур
3. Взаимодействие членов организации
4. Организация как специфическая форма общения
5. Связи с общественностью как элемент самоорганизации системы
6. Разработка цели и стратегии управления, стратегический менеджмент
7. Роль общественного мнения в современном менеджменте, связи с общественностью в государственных организациях, в промышленном и коммерческих секторах
8. Формы работы с политическими и общественными структурами, лоббизм.

Семинар по Теме 3. Школы научного и административного управления

1. Научный и традиционный менеджмент.
2. Концентрация администрацией предприятия "мыслительного" компонента деятельности.
3. Общие принципы системы научного управления Ф.У. Тейлора: разделение труда; измерение труда; задачи-предписания; программы стимулирования; мотивация; роль индивидуальных способностей; роль менеджмента; роль профсоюзов; развитие управленческого мышления.

Семинар по Теме 4. Школы теории менеджмента

1. Системный и процессуальный, системный и ситуационный подходы к исследованию феномена управления.
2. Нормативный подход.
3. Отклонение от предписываемой модели развития как организационная патология.
4. "Эмпирическая" школа теории организации и управления.
5. Проблема взаимоотношения теоретических и эмпирических элементов теории менеджмента.
6. Естественный системный и экологический подходы к изучению конкретных явлений в практике управления.

Семинар по Теме 5. Стратегический менеджмент

1. Стратегические альтернативы развития организации: рост, ограниченный рост, сокращение и их комбинирование.
2. Политика фирмы в планировании производства и персонала при выборе различных альтернатив управления.
3. Приростный и предпринимательский стили стратегического поведения в менеджменте.
4. Управление менеджером процессом реализации стратегии.
5. Принципиальное отличие стратегического планирования в менеджменте от оперативного

Семинар по Теме 6. Инновационный менеджмент

1. Понятие и основные этапы осуществления инновационного проекта.

2. Методы выбора оптимального инновационного проекта.
3. Понятия риска и неопределенности при оценке инвестиционных проектов.
4. Коммерциализация инновационного проекта.

Семинар по Теме 7. Производственный менеджмент

1. Понятие оперативного управления производством.
2. Планирование выпуска продукции, управление запасами, управление проектами и обеспечение качества - основные составляющие оперативного управления производством.

Семинар по Теме 8. Управление социально-психологической обстановкой в коллективе.

1. Процессы и механизмы сплочения коллектива в менеджменте: подбор и расстановка кадров, добросовестное отношение к должностным обязанностям,
2. Авторитет руководителя, конструктивное мнение руководителя.

Семинар по Теме 9. Управление конфликтами

1. Организационный, социально - психологический, коммуникативный и информационный способы предотвращения конфликта.
2. Средства "разжигания" конфликта.
3. Разрешение конфликта: стратегии, способы и приемы.
4. Деловые переговоры и посредничество как способы урегулирования конфликтных ситуаций в трудовых коллективах.
5. Основные формы поведения человека в конфликте.
6. Забастовка как вид массового производственного конфликта.

Семинар по Теме 10. Стили и политика руководства в организациях.

1. Ситуационный подход к феномену лидерства в менеджменте.
2. Модель Ф.Фидлера.
3. Концепция П.Херси и К.Бланшар. Инструментальный подход - "путь-цель" Т.Митчела - Р.Хауса.
4. Модель эффективного и успешного руководителя Б.Басса и Ф.Лютенса.
5. Концепция страха и любви А.Этциони.
6. Модель принятия решений В.Врума - Ф.Йеттона.

Семинар по Теме 11. Управленческие коммуникации

1. Бюрократический принцип сохранения непрерывности линии коммуникации и возможность доступа к ней любого члена организации.
2. Роль слухов в современной организации.
3. Перегруженность каналов управленческой информацией.
4. Понятие "информационного взрыва". Причины и последствия формализации общения в организации.
5. Проблема невербальной коммуникации в современной организации.

Семинар по Теме 12. Организационные патологии

1. Организационные дилеммы и проблемы: безличность и отчуждение; противоречивость или потеря организацией цели; изменение типа или продукта организации.
2. Технократизм и формализм организационной управленческой структуры.
3. Бюрократия и коррупция как имманентные черты организации.
4. Волонтаризм и анархия в менеджменте.

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

Одним из основных видов деятельности обучающегося является самостоятельная работа, которая включает в себя изучение лекционного материала, учебников и учебных пособий, первоисточников, подготовку сообщений, выступления на групповых занятиях, выполнение практических заданий. Методика самостоятельной работы предварительно

разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей студентов. Время и место самостоятельной работы выбираются студентами по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя. Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения программы, которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступить к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой. Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебника. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Для более полной реализации цели, поставленной при изучении тем самостоятельно, студентам необходимы сведения об особенностях организации самостоятельной работы; требованиям, предъявляемым к ней; а также возможным формам и содержанию контроля и качества выполняемой самостоятельной работы. Самостоятельная работа студента в рамках действующего учебного плана по реализуемым образовательным программам различных форм обучения предполагает самостоятельную работу по данной учебной дисциплине, включенной в учебный план. Объем самостоятельной работы (в часах) по рассматриваемой учебной дисциплине определен учебным планом.

В ходе самостоятельной работы обучающийся должен:

- освоить теоретический материал по изучаемой дисциплине (отдельные темы, отдельные вопросы тем, отдельные положения и т. д.);
- применить полученные знания и навыки для выполнения практических заданий.

Обучающийся, приступающий к изучению данной учебной дисциплины, получает информацию обо всех формах самостоятельной работы по курсу с выделением обязательной самостоятельной работы и контролируемой самостоятельной работы, в том числе по выбору. Задания для самостоятельной работы студента должны быть четко сформулированы, разграничены по темам изучаемой дисциплины, и их объем должен быть определен часами, отведенными в учебной программе.

Самостоятельная работа обучающихся должна включать:

- подготовку к аудиторным занятиям (лекциям, лабораторно-практическим);
- поиск (подбор) и изучение литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- самостоятельную работу над отдельными темами учебной дисциплины в соответствии с календарным планом;
- домашнее задание, предусматривающее завершение практических аудиторных работ;
- подготовку к зачету и экзамену;
- работу в студенческих научных обществах, кружках, семинарах и т.д.;
- участие в научной и научно-методической работе кафедры, факультета;
- участие в научных и научно-практических конференциях, семинарах.

6.1. Задания для углубления и закрепления приобретенных знаний.

| Формируемая компетенция | Код результата обучения | Задание |
|--|-------------------------|---|
| УК-6 Способен управлять своим временем, | УК-6 – 3.1 | 1. Провести анализ литературных источников по Т.1. и составить структурно-логическую схему «Функции менеджмента»; |

| | | |
|--|-------------|---|
| выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. | | 2. Изучить рекомендуемую литературу и составить краткий конспект с отражением следующих вопросов: «Специфика менеджмента в России и использование зарубежного опыта», «Современные и классические теории менеджмента». |
| | УК-6 – 3.2 | 1. Создать терминологический словарь и внести в него следующие определения: «Менеджмент», «Стратегия», «Стратегический менеджмент», «Контроллинг». |
| ОПК-5 Способен учитывать в профессиональной деятельности тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования. | ОПК-5 – 3.1 | 1. Провести анализ литературных источников по Т.З. и составить структурно-логическую схему «Школы научного и административного управления». |
| | ОПК-5 – 3.2 | 1. С использованием интернет-ресурсов проведите анализ периодических изданий в области менеджмента и составьте их краткий обзор. 2. Прочитать научную статью и сделать выводы: Александр Карпов. Особенности разработки стратегического плана в кризис. // https://rik-company.ru/ |

6.2. Задания, направленные на формирование профессиональных умений

| Формируемая компетенция | Код результата обучения | Задание |
|---|-------------------------|--|
| УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. | УК-6 – У.1 | 1. Проранжируйте следующие качества руководителя, необходимые для принятия эффективного управленческого решения, и прокомментируйте свой выбор: - умение выделить основные причины проблемы; - смелость отклонить стандартные методы решения проблемы и искать новые, оригинальные; - видеть дальше непосредственно данного (предлагать решения за рамками поставленной задачи); - предложить новый вариант реорганизации элементов для иного функционирования; • переключить действие объекта для нового его употребления; - предвидеть несколько различных вариантов и выбрать наиболее эффективные; -переключаться с одной зрительной модели на другую, заложенную в том же образе; -иметь чутье к наличию проблемы там, где кажется, что все уже решено; - предвидеть последствия предлагаемых решений. |
| | УК-6 – У.2 | 1. Вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара большая часть яхты и ее груза уничтожена. Яхта медленно тонет. Ваше местонахождение неясно из-за поломки основных навигационных приборов, но примерно вы находитесь на расстоянии тысячи миль к юго-западу от ближайшей земли. Ниже дан список 15 предметов, которые остались целыми и неповрежденными после пожара. В дополнение к этим предметам вы располагаете прочным надувным спасательным плотом с веслами, достаточно большим, чтобы выдержать вас, экипаж и все перечисленные ниже предметы. Имущество оставшихся в живых людей составляют пачка сигарет, несколько коробков спичек и пять однодолларовых банкнот... Задача: 15 нижеперечисленных предметов оценить в соответствии с их значением для выживания. 1. Зеркало для бритья. 2. Канистра с 25 л воды. |

| | | |
|---|-------------|---|
| | | <p>3. Противомоскитная сетка. 4. Одна коробка с армейским рационом. 5. Карты Тихого океана. 6. Надувная подушка. 7. Канистра с 10 л нефтегазовой смеси. 8. Маленький радиоприемник. 9. Химическое вещество, отпугивающее акул. 10. 10 м² непрозрачной пленки. 11. 1 л рома крепостью 80°. 12. 20 м нейлонового каната. 13. Две коробки шоколада. 14. Рыболовная снасть. 15. Секстант.</p> <p>Поставьте цифру 1 у самого важного предмета, цифру 2 — у второго по значению и так далее до пятнадцатого, наименее важного для вас.</p> |
| <p>ОПК-5 Способен учитывать в профессиональной деятельности тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования.</p> | ОПК-5 – У.1 | <p>1. Провести анализ зарубежного опыта управления персоналом компаний и результаты анализа оформить в виде реферата. 2. С использованием информационно-поисковых систем провести сравнительный анализ различных концепций управления и результаты представить в виде доклада оформленного презентационными материалами в программе Power Point;</p> |
| | ОПК-5 – У.2 | <p>1. Выберите правильный ответ. Потенциальный покупатель последовательно проходит следующие стадии поведения перед тем, как сделать покупку: 1. информации (конативную) => отношения (когнитивную) => поведения (аффективную) 2. знания (стимулирующую) => поведения (оценочную) => обучения (мотивировочную) 3. отношения (конативную) => информационную (аксиологическую) => поведения (рациональную) 4. понимания (обучения) => интереса (мотивирования) => знания (отношения) 5. информации (конативную) => отношения (аффективную) => поведения (конативную)</p> <p>2. Решите ситуационную задачу: Фирма закупает товар по цене 400 руб., а продает по цене 450 руб., объем реализации - 300 ед. продукции. Если фирма понизит цену на 8%, то сколько ед. товара ей нужно будет продать, чтобы сохранить прежний размер прибыли?</p> |

6.3. Задания, направленные на формирование профессиональных навыков

| Формируемая компетенция | Код результата обучения | Задание |
|--|-------------------------|--|
| <p>УК-6 способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> | УК-6 – В.1 | <p>1. Выполнить самостоятельное частное исследование на тему: «Мультимедиа технологии в управленческой деятельности» сформировать гипотезу, обобщить результаты и сформулировать выводы.</p> |
| | УК-6 – В.2 | <p>1. Ситуация: Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам. Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен. 1. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.</p> |

| | | |
|--|------------|---|
| | | <p>2. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Уволить несогласного лидера; ○ Проиигнорировать его мнение; ○ Привлечь на свою сторону; <p>Прочее (обосновать).</p> |
| <p>ОПК-5 Способен учитывать в профессиональной деятельности тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования.</p> | ОПК-5 –В.1 | 1. Разработать организационную структуру управления предприятием с целью её дальнейшего эффективного функционирования. |
| | ОПК-5 –В.2 | 1. Выполнить научную работу под руководством преподавателя с проведением научного эксперимента на тему: «Методы определения экономической эффективности при планировании рекламных мероприятий». |

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).

Паспорт фонда оценочных средств

| Формируемая компетенция | Планируемые результаты обучения | | ФОС для текущего контроля | ФОС для промежуточной аттестации |
|---|---|---|-----------------------------|----------------------------------|
| <p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> | Знать | Понятие, закономерности, принципы, основные категории менеджмента и эволюции его теории и практики; УК-6 – 3.1 | Тест | Вопросы к зачету и экзамену |
| | | Место и роль управления в профессиональной деятельности, его основные функции; УК-6 – 3.2 | | |
| | Уметь | Находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности; УК-6 – У.1 | Реферат | Вопросы к зачету и экзамену |
| Обусловить важность человеческого фактора в управлении, умения работать с людьми; УК-6 – У.2 | | | | |
| Владеть | Навыками применения принципов управления персоналом, стилей руководства, самоменеджмента; УК-6 – В.1 | Практические задания | Вопросы к зачету и экзамену | |
| | Навыками принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности. УК-6 – В.2 | | | |
| ОПК-5 | Знать | Роль и место менеджмента в современной российской | Тест | Вопросы к зачету и экзамену |

| | | | | |
|--|--|--|-----------------------------|-----------------------------|
| Способен учитывать в профессиональной деятельности тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования. | | экономике; ОПК-5 – 3.1 | | |
| | | Особенности построения организаций в зависимости от целей функционирования, их технологических и иных особенностей; ОПК-5 – 3.2 | | |
| | Уметь | Анализировать тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира для принятия рациональных организационно-управленческих решений; ОПК-5 – У.1 | Реферат | Вопросы к зачету и экзамену |
| | | Проводить сегментацию рынка и разрабатывать организационную структуру управления; ОПК-5 – У.2 | | |
| Владеть | Навыками разработки и внедрения организационной структуры управления организации в зависимости от целей функционирования, их технологических и иных особенностей; ОПК-5 – В.1 | Практические задания | Вопросы к зачету и экзамену | |
| | Навыками управления конфликтами, стрессами и изменениями в организации. ОПК-5 – В.2 | | | |

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

| Формируемая компетенция | Планируемые результаты обучения | | Критерии оценивания результатов обучения | | | |
|---|---------------------------------|--|--|----------------|----------|----------------|
| | | | 2 | 3 | 4 | 5 |
| УК-6 способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. | Знать | Понятие, закономерности, принципы, основные категории менеджмента и эволюции его теории и практики; предприятия; УК-6 – 3.1 | Не знает | Частично знает | Знает | Отлично знает |
| | | Место и роль управления в профессиональной деятельности, его основные функции; УК-6 – 3.2 | | | | |
| | Уметь | Находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности; УК-6 – У.1 | Не умеет | Частично умеет | Умеет | Свободно умеет |
| Обусловить важность человеческого фактора в управлении, умения работать с людьми; УК-6 – У.2 | | | | | | |
| Владеть | Навыками применения | Не владеет | Частично | Владеет | Свободно | |

| | | | | | | |
|---|--|--|------------------|----------------|------------------|----------------|
| | | принципов управления персоналом, стилей руководства, самоменеджмента; УК-6 – В.1 | | владеет | | владеет |
| | | Навыками принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности. УК-6 – В.2 | | | | |
| ОПК-5 Способен учитывать в профессиональной деятельности тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования | Знать | Роль и место менеджмента в современной российской экономике; ОПК-5 – 3.1 | Не знает | Частично знает | Знает | Отлично знает |
| | | Особенности построения организаций в зависимости от целей функционирования, их технологических и иных особенностей; ОПК-5 – 3.2 | | | | |
| | Уметь | Анализировать тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира для принятия рациональных организационно-управленческих решений; ОПК-5 – У.1 | Не умеет | Частично умеет | Умеет | Свободно умеет |
| | | Проводить сегментацию рынка и разрабатывать организационную структуру управления; ОПК-5 – У.2 | | | | |
| Владеть | Навыками разработки и внедрения организационной структуры управления организации в зависимости от целей функционирования, их технологических и иных особенностей; ОПК-5 – В.1 | Не владеет | Частично владеет | Владеет | Свободно владеет | |
| | Навыками управления конфликтами, стрессами и изменениями в организации. ОПК-5 – В.2 | | | | | |

7.1 ФОС для проведения текущего контроля.

7.1.1. Задания для оценки знаний

| Формируемая компетенция | Код результата обучения | Задание |
|---|-------------------------|---|
| УК-6 способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать | УК-6 – 3.1 | <p align="center">Примеры тестовых заданий</p> <p>1. Какими чертами характера должен обладать такой архетип управляющего как «администратор»?</p> <p>(А) Быть общительным и уметь вдохновлять людей на максимальную самоотдачу</p> <p>(В) Иметь аналитический склад ума</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> | | <p>(C) Быть предельно объективным и полагаться на факты и логику (D) методичность в работе, прогнозирование будущего</p> <p>2. Какие основные факторы участвуют в модели мотивации Виктора Врума? (A) Потребность в уважении к себе, самоутверждение и в принадлежности к социальной группе (B) Сложность и напряженность работы и уровень вознаграждения (C) Ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения (D) гигиенические факторы, факторы, связанные с характером и существом работы.</p> <p>3. Реальное влияние при управлении по целям имеют руководители (A) Среднего уровня (B) Низшего уровня (C) Высшего, среднего и низшего уровня (D) высшего уровня</p> <p>4. Укажите, что характерно для японской компании «Сони» в отношениях между руководителями и подчиненными? (A) По возможности желательно, чтобы человек всю свою жизнь остался на одном рабочем месте, где он приобретает определенный опыт, что соответственно повышает эффективность работы (B) Отсутствие дифференцированного отношения к людям (C) Для успешной работы в компании важно, какое учебное заведение закончил сотрудник и с какими отметками (D) при всех положительных качествах свободы дискуссии в большой компании она нарушает режим работы</p> <p>5. Как следует относиться к накоплению информации о проблеме? (A) Чем больше информация, тем лучше (B) Избыток информации также вреден, как и ее недостаток (C) Получение максимума информации о проблеме – обязанность руководителя (D) избыточный объем информации – залог успеха</p> <p>6. Какая из человеческих потребностей является главной по теории мотивации Макклелланда? (A) Успех (B) Деньги (C) Свобода (D) безопасность</p> <p>7. Основные функции управления (A) Планирование, контроль (B) Планирование, организация, мотивация, контроль (C) Организация, мотивация (D) организация, мотивация, контроль</p> <p>8. В качестве примера многозвенной технологии (классификация Томпсона) может являться: (A) Сборочная линия массового производства (B) Банковское дело (C) Страхование (D) сетевой график</p> <p>9. Пределом использования автоматизации является (A) Ограниченность наших знаний (B) Квалификационный уровень обслуживающего персонала (C) Невозможность исключения непредвиденных ситуаций (D) несовершенство техники</p> <p>10. Чем характеризуется компромисс при принятии решения? (A) Установление некоего среднего в результате спора двух сотрудников (B) Уменьшением выгоды в одной области с целью уменьшения нежелательных последствий в другом (C) Принятием решения аудитивно, учитывающего мнения всех заинтересованных сторон</p> |
|--|--|--|

| | | |
|--|------------|---|
| | УК -6 –3.2 | <p>(D) уменьшением выгоды</p> <p align="center">Примеры тестовых заданий</p> <p>1. Что такое «Социотехническая система» организации с высокой технологией производства? (A) Всеобщая компьютеризация производства (B) Развитие социальной сферы (C) Профессиональный рост работников (D) интегрирование персонала и технологии, делегирование ответственности за конечный результат</p> <p>2. Целью планирования деятельности организации является (A) Обоснование затрат (B) Обоснование сроков (C) Определение целей, сил и средств (D) обоснование численности работников.</p> <p>3. Основное отличие открытой системы от закрытой заключается в (A) Отсутствии упорядоченного взаимодействия между отдельными подсистемами (B) Наличии взаимодействия отдельных подсистем с внешним миром (C) Замкнутости элементов системы самих на себя (D) наличии взаимодействия с внешней средой</p> <p>4. Что относится к категории «внутреннего вознаграждения»? (A) Зарплата (B) Карьера (C) Сама работа (D) признание окружения</p> <p>5. Основным правилом при определении уровня зарплаты является: (A) Определенный законом минимальный уровень (B) Определенная штатным расписанием ставка (C) Уровень оплаты в фирмах конкурентах (D) абсолютно точное и объектное определение характера вложенного труда и исследующая всесторонняя и беспристрастная его оценка</p> <p>6. Основным в управлении по целям является выработка целей (A) Сверху вниз по цепи инстанций (B) Снизу вверх (C) Снизу вверх и сверху вниз (D) по матричной схеме</p> <p>7. Определите основные характеристики внешней среды для организации (A) Все перечисленное (B) Взаимосвязанность факторов, сложность (C) Сложность и подвижность (D) взаимосвязанность и неопределенность</p> <p>8. Для чего осуществляется делегирование своих полномочий другим руководителям? (A) Для оптимального решения комплексной задачи (B) Для сохранения «группового» стиля работы (C) Для проверки квалификации рабочих (D) все перечисленное</p> <p>9. Какой из перечисленных ниже методов распределения обязанностей в организации принят по функциональному признаку? (A) Созданы филиалы предприятия в пяти городах (B) Созданы отделы по производству, маркетингу, кадрам, финансовым вопросам (C) Созданы цеха на предприятии по производству печенья, шоколадных конфет, карамели (D) созданы отделы на предприятии, равные по численности</p> <p>10. Технология непрерывного производства обычно применяется при производстве такой продукции как (A) Выпуск легковых автомобилей (B) Производство военной авиатехники</p> |
|--|------------|---|

| | | |
|--|-------------|---|
| | | (C) Строительство судов уровня (D) переработка нефти, выплавка чугуна |
| ОПК-5 способен учитывать в профессиональной деятельности тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования. | ОПК-5 – 3.1 | <p align="center">Примеры тестовых заданий</p> <p>1. К какому типу построения управления относится следующая ситуация: «Строительство трубопровода включает в себя ряд технологических операций: подготовительные работы, земляные работы (устройство траншей), сварочные работы (сварка труб в нитку), изоляция и укладка трубопровода в траншею и др.? Руководство производством каждого вида работ возложено на начальника специального строительного управления. Информация о каждом процессе поступает управляющему строительным трестом, а от него начальнику управления?» (A) Матричная система управления (B) Функциональная система управления (C) Линейная система управления (D) ни одна система не подходит</p> <p>2. Какая обратная связь имеет большее значение с точки зрения повышения эффективности коммуникации? (A) Положительная (B) Корреляционная (C) Неопределенная (D) отрицательная</p> <p>3. Из чего состоит экономический механизм менеджмента? (A) Все перечисленное (B) Внутрифирменное управление, управление производством (C) Управление персоналом, управление производством (D) внутрифирменное управление, управление персоналом</p> <p>4. Планирование действий — это (A) Создание следующего звена между постановкой цели и программой ее реализации (B) Уточнение ролей (C) Выявление обстоятельств, которые необходимо учитывать для достижения цели (D) оценка затрат времени для каждой операции</p> <p>5. Из перечисленных менеджеров: 1. Генеральный директор и члены правления. 2. Руководители самостоятельных органов. 3. Руководители цехов. К высшему звену управления относятся: (A) 1, 2 (B) 2 (C) 1, 2, 3 (D) 1</p> <p>6. Поведение, ориентированное на контроль – это (A) Действия подчиненных направленные на то, что хочет увидеть руководство при проверке их деятельности (B) Ориентирование на заниженные цели (C) Использование того, что контролеры не знают досконально деятельность подчиненных им сотрудников (D) ориентирование на завышенные цели</p> <p>7. Что означает «принять решение»? (A) Перебрать все возможные альтернативы (B) Перебрать несколько альтернатив, дающих наиболее эффективные возможности решения проблемы (C) Отдать распоряжение о выборе возможной альтернативы (D) отдать распоряжение к реализации конкретного плана</p> <p>8. Какой из подходов не относится к известным школам в управлении? (A) Научное управление (B) Административное управление (C) Новая экономическая политика (D) человеческие отношения</p> <p>9. Линейная организация управления позволяет сформулировать управленческую структуру, которая является: (A) Гибкой</p> |

| | | |
|--|-------------|---|
| | | <p>(B) Саморегулируемой (C) Стабильной и прочной (D) все перечисленное</p> <p>10. Почему именно США стали родиной современного управления?</p> <p>(A) Отсутствие проблем с происхождением, национальностью (B) Поддержка идеи образования для всех, огромный рынок рабочей силы (C) Образование монополий (D) все перечисленное.</p> |
| | ОПК -5 –3.2 | <p style="text-align: center;">Примеры тестовых заданий</p> <p>1. Ключевым фактором в любой модели управления являются:</p> <p>(A) Люди (B) Средства производства (C) Финансы (D) структура управления</p> <p>2. На что в первую очередь должна опираться система контроля качества на современном предприятии?</p> <p>(A) На четко определенные нормы и допущения для конкретных процессов (B) На оценку качества продукции рабочими в ходе производственного процесса (C) На жесткий аппарат контроля на выходе продукции (D) на проверку готовой продукции</p> <p>3. Целью классической школы управления было создание</p> <p>(A) Методов нормирования труда (B) Универсального принципа управления (C) Условий трудовой деятельности работников (D) методов стимулирования производительности труда</p> <p>4. В чем основное отличие предварительного, текущего и заключительного контроля?</p> <p>(A) В объеме (B) Во времени осуществления (C) В методах (D) в объеме и методах</p> <p>5. Внешняя среда прямого воздействия на организацию – это:</p> <p>(A) Акционеры, конкуренты, поставщики (B) Потребители, торговые предприятия, местные органы (C) Все перечисленное (D) правительственные органы, местные органы</p> <p>6. Процесс делегирования полномочий включает в себя передачу полномочий от старшего руководителя нижестоящим руководителям на выполнение специальных заданий. Какая ситуация свойственна этому процессу?</p> <p>(A) Передаются полномочия и ответственность нижестоящему руководителю (B) Передается ответственность нижестоящему руководителю (C) Передаются полномочия нижестоящему руководителю, а всю ответственность продолжает нести старший руководитель (D) назначается новый, равный по рангу руководитель и ему передается вся ответственность</p> <p>7. Что должно содержаться в документе «Распределение обязанностей»?</p> <p>(A) Название должности и отдела, в котором имеется эта должность (B) Все перечисленное (C) Описание выполняемых функций, обязанностей и прав (D) взаимоотношения с руководством, коллегами и подчиненными</p> <p>8. «Отцом научного управления» часто называют:</p> <p>(A) А. Файоля – он опубликовал книгу «Общее и промышленное управление», где сформулированы принципы управления, в том числе разделение труда и единство командования (B) Фрэнка и Лилиан Гильбертов – они выделили семнадцать основных микродвижений рабочих, назвав их терблигами; а также</p> |

| | |
|--|--|
| | они разработали метод анализа микродвижений, в основу которого была положена кинограмма движений рабочего (С) Ф. Тейлора – он пытался обосновать дневную норму рабочего методами хронометража и изучения его трудовых движений (D) Г. Ганта – он создал график, который позволял планировать, распределять и проверять работу. Этот график явился предшественником системы сетевого планирования ПЕРТ, в которой сейчас используют ЭВМ. Он же знаменит своей системой материального стимулирования за выполненное задание 9. Почему методы прямого принуждения и страха наказания постепенно вытесняются методами социального принуждения? (A) Стало невыгодно держать большой штат сотрудников (B) Трудно подготовить менеджера, способного эффективно их использовать (C) Рабочее движение добилось определенной защищенности рабочих от прямого принуждения (D) механизм принуждения перестал обеспечивать развитие производства. 10. Каково оптимальное число подчиненных? (A) Чем больше подчиненных, тем легче работать (B) 15-30 человек (C) 7-12 человек (D) 3-5 человек |
|--|--|

Критерии оценки теста:

| Количество ошибок | Оценка |
|-------------------|---------------------|
| 0-1 | Отлично |
| 1-3 | Хорошо |
| 3-7 | Удовлетворительно |
| более 7-ми ошибок | Неудовлетворительно |

7.1.2. Задания для оценки умений

| Формируемая компетенция | Код результата обучения | Задание |
|---|-------------------------|---|
| УК-6 способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. | УК-6 –У.1 | Темы рефератов 1. Менеджмент и предпринимательство, отношения собственности и управление производством. 2. Работник, профессиональная и социальная группы, организация как субъекты управленческих отношений. 3. Особенности менеджмента как науки и как искусства. 4. Система организации как единство динамических и структурных компонентов менеджмента. 5. Основные характеристики внешней среды организации. 6. Планирование, организация, мотивация и контроль - ключевые функции организации в современных концепциях управления. 7. Разновидности организационных целей и их подвижность. 8. Общие принципы системы научного управления Ф.У.Тейлора. 9. Функции и принципы управления А.Файоля; определение им необходимых качеств менеджеров. 10."Синтетический подход" Л.Гьюлика и Л.Урвика - дальнейшая разработка теоретической и методологической базы классиков школы научного и административного менеджмента. 11.Характерные особенности школы человеческих |

| | | |
|---|-----------|---|
| | | <p>отношений. 12.Идея "революции менеджеров" и развитие принципов школы "человеческих отношений" в современных условиях. 13.Понятие качества рабочей жизни и его основные методики. 14.Методология современных исследований в области менеджмента. 15.Ситуационный подход к исследованию феномена управления.</p> |
| | УК-6 –У.2 | <p style="text-align: center;">Темы рефератов</p> 1. "Открытая" и "закрытая" организационные парадигмы менеджмента. 2. Принципиальное отличие стратегического планирования от планирования от достигнутого. 3. Модели и методики стратегического планирования. 4. Управление менеджером процессом реализации стратегии. 5. Проблема контроля в стратегическом менеджменте. 6. Основные источники инновации, ее постоянные и ситуационные проблемы и противоречия. 7. Влияние конкуренции на рынок инноваций. 8. Роль государственной поддержки в инновационной деятельности. 9. Основные типы плановых преобразований в организации. 10. Элементы социально - технического подхода в производственном менеджменте. 11. Современный этап развития информационной и технической систем производства в менеджменте. 12. Проблема оценки эффективности производства. |
| <p>ОПК-5 способен учитывать в профессиональной деятельности тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования.</p> | ОПК-5У.1 | <p style="text-align: center;">Темы рефератов</p> 1. Методы обеспечения конкурентоспособности товаров, производимых фирмой. 2. Разновидности кадровой политики организации. 3. Влияние факторов гомогенности и гетерогенности группового состава на эффективность деятельности группы. 4. Проблемы внутригрупповой динамики. 5. Способы создания эффективных межгрупповых отношений: общие групповые цели и награды, организационная иерархия, совместные планы. 6. Конфликт в организации как социально - психологический процесс: фазы и механизмы протекания. 7. Специфика структурных, позиционных конфликтов в организации. 8. Сильные и слабые стороны переговоров как метода выхода из конфликтной ситуации. 9. Основные подходы к пониманию баланса власти в организации. 10. Основания позиционной власти в организации. 11. Соотношение власти и ответственности в организации. 12. Процесс возрастания уровней организации и проблема роста затрат на контроль. 13. Специфика рассмотрения феномена лидерства в теории менеджмента. 14. Эволюция концепций лидерства в рамках теории менеджмента. 15. Специфика ситуационного подхода к описанию лидерства. 16. Партисипативный менеджмент в современных организациях. |
| | ОПК-5У.2 | <p style="text-align: center;">Темы рефератов</p> 1. Соотношение понятий потребностей, мотивов, мотивации, стимулов, вознаграждений, интересов и целей. 2. Современные интерпретации пирамиды А.Маслоу Ж.Годфруа, Р.Инглехартом и С.Коссеном. 3. Современные механизмы обеспечения справедливости в организации. |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>4. Специфика коммуникаций в процессе управления организацией.</p> <p>5. Обеспечение эффективной обратной связи в компаниях.</p> <p>6. Невербальная коммуникация в практике менеджмента.</p> <p>7. Технично-технологические и социально-психологические "помехи" в процессе организационной коммуникации.</p> <p>8. Индивидуальные и коллективные управленческие решения: достоинства и недостатки.</p> <p>9. Зависимость стиля принятия управленческого решения от структуры организационных отношений.</p> <p>10. Рациональный и интуитивный подходы к выработке управленческого решения.</p> <p>11. Способы привлечения работников к принятию решения как средство повышения результативности управления.</p> <p>12. Организационные дилеммы и проблемы: безличность и отчуждение; противоречивость или потеря организацией цели; изменение типа или продукта организации.</p> <p>13. Конфликты и стрессы современных управляющих: причины и способы устранения.</p> <p>14. Проблема процесса управления изменениями в организации.</p> |
|--|--|--|

**Критерии оценки учебных действий обучающихся
(выступление с докладом, реферат по обсуждаемому вопросу)**

| Оценка | Характеристики ответа обучающегося |
|----------------------------|---|
| Отлично | <p>обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему;</p> <ul style="list-style-type: none"> - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; - делает выводы и обобщения. |
| Хорошо | <p>обучающийся твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - не допускает существенных неточностей; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - аргументирует научные положения; - делает выводы и обобщения. |
| Удовлетворительно | <p>тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть Обучающийся усвоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - допускает несущественные ошибки и неточности; - испытывает затруднения в практическом применении знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений. |
| Неудовлетворительно | <p>обучающийся не усвоил значительной части проблемы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует выводов и обобщений. |

7.1.3. Задания для оценки владений, навыков

| Формируемая компетенция | Код результата обучения | Задание |
|---|--------------------------------|--|
| УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать | УК-6 – В.1 | Практические задания 1. Ситуация: Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере |

| <p>траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> | | <p>деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.</p> <p>Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.</p> <p>Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.</p> <p>Выберите одну из альтернатив поведения менеджера: Уволить несогласного лидера; Проигнорировать его мнение; Привлечь на свою сторону; Прочее (обосновать).</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------|--|-------------------|----------------|----|----|----|----|---------------------|---|---|---|---|---|------------------|---|---|---|---|---|------------------------------|---|---|---|---|---|-----------------------|---|---|---|---|---|
| | УК-6 –В.2 | <p>Практические задания</p> <p>1. Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.</p> <p>2. Существуют два подхода к принятию управленческих решений: групповой и индивидуальный, каждый имеет как преимущества, так и недостатки. Чем обоснованы индивидуальный и коллективный подходы к принятию решений? Кто несет ответственность за решение в случае коллективного принятия решения?</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>ОПК-5 способен учитывать в профессиональной деятельности тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования.</p> | ОПК-5 В.1 | <p>Практические задания</p> <p>1. Ирина Сергеевна Колесникова работает под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга за чаем спросила, насколько ей хорошо работать со своим начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досажает. Я делаю свою работу». Тогда подруга заинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном месте 11 лет. Как ты работаешь? Тебя когда-нибудь повысят? Пожалуйста, не обижайся, но мне совершенно не понятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе фирмы».</p> <p>Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю... Мой начальник никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей – уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме на фирму мне что-то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся».</p> <p>Вопросы для анализа ситуации:</p> <p>1. Какие цели и условия эффективности коммуникаций между руководителем и подчиненным отсутствуют? 2. Как можно определить уровень вертикальных коммуникаций? 3. Существуют ли возможности для восходящих коммуникаций в данной ситуации?</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ОПК-5 В.2 | <p>Практические задания</p> <p>1. Выполнить диагностику корпоративной культуры предприятий. Карта экспертной оценки силы культуры управления предприятий:</p> <table border="1" data-bbox="719 1780 1481 2054"> <thead> <tr> <th>Элементы культуры</th> <th>Предприятие №1</th> <th>№2</th> <th>№3</th> <th>№4</th> <th>№5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Культура управления</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Стиль управления</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Уровень централизации власти</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Степень эффективности</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table> | Элементы культуры | Предприятие №1 | №2 | №3 | №4 | №5 | Культура управления | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Стиль управления | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | Уровень централизации власти | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | Степень эффективности | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| Элементы культуры | Предприятие №1 | №2 | №3 | №4 | №5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Культура управления | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Стиль управления | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Уровень централизации власти | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Степень эффективности | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|---|---|
| | | системы мотивации | | | | | |
| | | Профессиональная подготовка руководителей | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| | | Система карьерного продвижения | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 |
| | | Система наследственности стиля руководства | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| | | Уровень компетентности руководителей | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| | | Степень привлечения работников к принятию решений | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| | | Имидж лидера | 1 | 1 | 5 | 2 | 3 |

Критерии оценки учебных действий обучающихся на практических занятиях

| Оценка | Характеристики ответа студента |
|----------------------------|--|
| Отлично | Обучающийся самостоятельно и правильно решил учебно-профессиональную задачу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение. |
| Хорошо | Обучающийся самостоятельно и в основном правильно решил учебно-профессиональную задачу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение. |
| Удовлетворительно | Обучающийся в основном решил учебно-профессиональную задачу, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение. |
| Неудовлетворительно | Обучающийся не решил учебно-профессиональную задачу. |

7.2 ФОС для проведения промежуточной аттестации.

7.2.1. Задания для оценки знаний к зачету

| Формируемая компетенция | Код результата обучения | Задание |
|--|-------------------------|---|
| УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. | УК-6 – 3.1 | Перечень вопросов 1. Раскройте специфику различных трактовок термина "менеджмент". 2. Каково соотношение теории менеджмента с социологией организаций, социальной психологией и экономической социологией? 3. Чем обусловлен повышенный интерес к науке управления в конце XX века? 4. В чем состоит специфика российского менеджмента в сравнении с зарубежными направлениями и школами? 5. Чем обусловлено наличие различных классификаций целей и функций современной организации? |
| | УК-6 – 3.2 | Перечень вопросов 1. Сформулируйте основные цели и функции менеджмента в современной компании? 2. Каково влияние интуиции и культуры менеджера на формирование и развитие организационных целей? 3. В чем состоит специфика школы научного и административного управления? 4. Какие элементы системы "достигающего рабочего" и "достигающего управляющего" являются неадекватными менеджменту конца XX века? |

| | | |
|--|-------------|--|
| | | 5. Сформулируйте основные методы борьбы с бюрократией, практикуемые в современных зарубежных и отечественных организациях? |
| ОПК-5 Способен учитывать в профессиональной деятельности тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования. | ОПК-5 – 3.1 | <p style="text-align: center;">Перечень вопросов</p> 1. В чем состоит специфика школы научного и административного управления? 2. Какие элементы системы "достигающего рабочего" и "достигающего управляющего" являются неадекватными менеджменту конца XX века? 3. Сформулируйте основные методы борьбы с бюрократией, практикуемые в современных зарубежных и отечественных организациях? 4. Каково значение хоторнских экспериментов Э. Мэйо в развитии теории управления? 5. Какое влияние оказывает НТП на рестрикционизм работников в современных организациях? |
| | ОПК-5 – 3.2 | <p style="text-align: center;">Перечень вопросов</p> 1. Охарактеризуйте специфические черты современных концепций производственной демократии в менеджменте. 2. Охарактеризуйте методологическую специфику исследования организации различными школами менеджмента. 3. Каково влияние НТП на развитие различных школ и направлений науки менеджмента? 4. Как оценивается различными школами менеджмента явление организационной культуры? 5. Каковы специфические черты стратегического планирования в рыночной и плановой моделях экономики? |

7.2.2. Задания для оценки умений к зачету

| Формируемая компетенция | Код результата обучения | Задание | | | | | | | | | | |
|---|---|--|------------------------------|-----------------|---|--------------|---------------------------------|--------------|--|--------------|--|--------------|
| УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. | УК-6 – У.1 | <p style="text-align: center;">Практические задания</p> 1) <i>Соответствие между школами менеджмента и их авторами</i> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>1) Школа научного управления</td> <td>а) М. П. Фоллет</td> </tr> <tr> <td>2) Административная (классическая) школа управления</td> <td>б) А. Файоль</td> </tr> <tr> <td>3) Школа человеческих отношений</td> <td>в) М. Мескон</td> </tr> <tr> <td></td> <td>г) Ф. Тейлор</td> </tr> <tr> <td></td> <td>д) А. Маслоу</td> </tr> </table> | 1) Школа научного управления | а) М. П. Фоллет | 2) Административная (классическая) школа управления | б) А. Файоль | 3) Школа человеческих отношений | в) М. Мескон | | г) Ф. Тейлор | | д) А. Маслоу |
| | 1) Школа научного управления | а) М. П. Фоллет | | | | | | | | | | |
| 2) Административная (классическая) школа управления | б) А. Файоль | | | | | | | | | | | |
| 3) Школа человеческих отношений | в) М. Мескон | | | | | | | | | | | |
| | г) Ф. Тейлор | | | | | | | | | | | |
| | д) А. Маслоу | | | | | | | | | | | |
| УК-6 – У.2 | <p style="text-align: center;">Практические задания</p> 1. Вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара большая часть яхты и ее груза уничтожена. Яхта медленно тонет. Ваше местонахождение неясно из-за поломки основных навигационных приборов, но примерно вы находитесь на расстоянии тысячи миль к юго-западу от ближайшей земли. Ниже дан список 15 предметов, которые остались целыми и неповрежденными после пожара. В дополнение к этим предметам вы располагаете прочным надувным спасательным плотом с веслами, достаточно большим, чтобы выдержать вас, экипаж и все перечисленные ниже предметы. Имущество оставшихся в живых людей составляют пачка сигарет, несколько коробков спичек и пять однодолларовых банкнот... Задача: 15 нижеперечисленных предметов оценить в соответствии с их значением для выживания. <ol style="list-style-type: none"> 1. Зеркало для бритья. 2. Канистра с 25 л воды. 3. Противомоскитная сетка. 4. Одна коробка с армейским рационом. 5. Карты Тихого океана. 6. Надувная подушка. 7. Канистра с 10 л нефтегазовой смеси. 8. Маленький радиоприемник. 9. Химическое вещество, отпугивающее акул. 10. 10 м² непрозрачной пленки. 11. 1 л рома крепостью 80°. 12. 20 м | | | | | | | | | | | |

| | | |
|---|------------|---|
| | | <p>нейлонового каната. 13. Две коробки шоколада. 14. Рыболовная снасть. 15. Секстант. Поставьте цифру 1 у самого важного предмета, цифру 2 — у второго по значению и так далее до пятнадцатого, наименее важного для вас.</p> |
| <p>ОПК-5 Способен учитывать в профессиональной деятельности тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования.</p> | ОПК-5 –У.1 | <p align="center">Практические задания</p> <p>1. Проранжируйте следующие качества руководителя, необходимые для принятия управленческого решения, и прокомментируйте свой выбор: - умение выделить основные причины проблемы; - смелость отклонить стандартные методы решения проблемы и искать новые, оригинальные; - видеть дальше непосредственно данного (предлагать решения за рамками поставленной задачи); - предложить новый вариант реорганизации элементов для иного функционирования; • переключить действие объекта для нового его употребления; - предвидеть несколько различных вариантов и выбрать наиболее эффективные; -переключаться с одной зрительной модели на другую, заложенную в том же образе; -иметь чутье к наличию проблемы там, где кажется, что все уже решено; - предвидеть последствия предлагаемых решений.</p> |
| | ОПК-5 –У.2 | <p align="center">Практические задания</p> <p>1. <i>К какому типу построения управления относится следующая ситуация:</i> «Строительство трубопровода включает в себя ряд технологических операций: подготовительные работы, земляные работы (устройство траншей), сварочные работы (сварка труб в нитку), изоляция и укладка трубопровода в траншею и др.? Руководство производством каждого вида работ возложено на начальника специального строительного управления. Информация о каждом процессе поступает управляющему строительным трестом, а от него начальнику управления?» (A) Матричная система управления (B) Функциональная система управления (C) Линейная система управления (D) ни одна система не подходит.</p> |

7.2.3. Задания для оценки владений, навыков к зачету

| Формируемая компетенция | Код результата обучения | Задание |
|--|-------------------------|--|
| <p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> | УК-6 –У.1 | <p align="center">Практические задания</p> <p>1.К какому типу построения управления относится следующая ситуация: «Строительство трубопровода включает в себя ряд технологических операций: подготовительные работы, земляные работы (устройство траншей), сварочные работы (сварка труб в нитку), изоляция и укладка трубопровода в траншею и др.? Руководство производством каждого вида работ возложено на начальника специального строительного управления. Информация о каждом процессе поступает управляющему строительным трестом, а от него начальнику управления?» (A) Матричная система управления (B) Функциональная система управления (C) Линейная система управления (D) ни одна система не подходит.</p> <p>2. Проранжируйте следующие качества руководителя, необходимые для принятия управленческого решения, и прокомментируйте свой выбор: - умение выделить основные причины проблемы; - смелость отклонить стандартные методы решения проблемы и искать новые, оригинальные;</p> |

| | | |
|--|-----------|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - видеть дальше непосредственно данного (предлагать решения за рамками поставленной задачи); - предложить новый вариант реорганизации элементов для иного функционирования; • переключить действие объекта для нового его употребления; - предвидеть несколько различных вариантов и выбрать наиболее эффективные; -переключаться с одной зрительной модели на другую, заложенную в том же образе; -иметь чутье к наличию проблемы там, где кажется, что все уже решено; - предвидеть последствия предлагаемых решений. |
| | УК-6 –У.2 | <p style="text-align: center;">Практические задания</p> <p>1. В организации имеется генеральный директор, у которого в подчинении находятся руководители структурных подразделений, занятых основной деятельностью, и руководители функциональных подразделений. Руководители основных структурных подразделений подчиняются супервайзеры, а им - исполнители. По соответствующим функциям или функциональным областям руководители основных подразделений подчиняются руководителям функциональных служб.</p> <p>2. В организации имеется генеральный директор. У него в подчинении руководители структурных подразделений, самостоятельно решающие все без исключения вопросы в рамках своих полномочий. Структурные подразделения заняты основной деятельностью, у руководителей структурных подразделений в подчинении находятся супервайзеры, которые руководят исполнителями.</p> <p>3. В организации имеется генеральный директор, которому подчинен небольшой штат сотрудников, выполняющих коммуникативные и координационные функции. Это - менеджеры проектов Генеральный директор и менеджеры ищут сотрудников, заинтересованных в участии в проектах. Создаются временные группы для выполнения проектов. Функцию контроля над деятельностью и поведением участников проекта выполняет сама группа.</p> <p>4. В организации имеется генеральный директор. У него в подчинении руководители структурных подразделений, выполняющих определенные функции менеджмента и отвечающие за определенные функциональные области менеджмента. Руководителям структурных подразделений подчиняются исполнители по основной деятельности: руководитель плановой службы выдает плановое задание, руководитель службы обеспечения на основе заявок исполнителей обеспечивает их материалами и инструментами, руководитель службы контроля контролирует ход трудового процесса, фиксирует отклонения и принимает меры или докладывает генеральному директору и т.д.</p> <p>5. В организации имеется генеральный директор, в подчинении которого находятся руководители проектов по основной деятельности. Руководитель проекта набирает необходимых для работы специалистов на время выполнения проекта. После того, как проект закончен, руководители проекта распускают коллектив и формируют новые временные коллективы для выполнения других проектов.</p> <p>6. В организации имеется генеральный директор, у которого в подчинении находятся руководители функциональных подразделений также руководители подразделений основной деятельности, специализированных по продуктам, услугам, группам потребителей или по территориям. Эти руководители обладают высокой степенью самостоятельности, однако подчиняются руководителям функциональных подразделений по</p> |

| | | |
|--|-----------------|--|
| | | <p>тем или иным функциям.</p> <p>7. В организации имеется генеральный директор, в подчинении которого находятся руководители некоторых функциональных подразделений. Работу по основной деятельности выполняют организации-соисполнители, связанные с данной организацией контрактными отношениями. Координируют работу по проектам генеральный директор и менеджеры проектов</p> <p>8. В организации имеется генеральный директор, в подчинении которого находятся руководители проектов по основной деятельности и руководители функциональных подразделений. Руководители проектов набирают из числа сотрудников функциональных подразделений коллектив для выполнения проекта. Сотрудники функциональных подразделений могут перейти на время выполнения проекта в полное подчинение руководителю проекта, а могут иметь двойное подчинение: по проекту (сроки, режим работы) - руководителю проекта, по выполнению функции (технология, качество) --руководителю функционального подразделения</p> <p>Задание:</p> <p>1.Обозначить цифрами перечисленные выше структуры управления:</p> <p>1 Линейная 2 Функциональная 3 Линейно-функциональная 4 Проектная 5 Матричная 6 Дивизиональная 7 Сетевая 8 Виртуальная.</p> |
| <p>ОПК-5 Способен учитывать в профессиональной деятельности тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования.</p> | <p>ОПК-5В.1</p> | <p style="text-align: center;">Практические задания</p> <p>1. Главная задача менеджера - максимизация прибыли, получаемой компанией. Вместе с тем все большее значение приобретают социальная ответственность менеджера перед обществом, его конкретные действия, обеспечивающие решение социальных проблем, стоящих перед страной.</p> <p>В связи с этим существуют две позиции. Сторонники одной позиции считают, что социальные проблемы должно решать государство, а бизнес - только "делать деньги". Они обосновывают свою позицию тем, что социальной области ведут к снижению прибылей компании, ухудшению ее конкурентоспособности, росту издержек, которые в последующем ведут к росту цен (наноса ущерб потребителям) и другим отрицательным последствиям.</p> <p>Сторонники другой позиции считают, что бизнесмены имеют перед обществом моральные обязательства, и предпринимаемые ими действия, способствующие решению социальных проблем, могут оказать большую пользу предпринимателям, повысить их имидж в обществе и быть неплохой рекламой.</p> <p>Вопросы:</p> <p>1.Чью позицию вы разделяете и почему? 2.Должен ли, по вашему мнению, предприниматель в современной России выполнять социальные обязательства перед страной и в каких формах? 3.Будет ли ему в конечном итоге это выгодно (в том числе в финансовом отношении)? Если выгодно, то почему? 4. В каких формах социальная поддержка может осуществляться российским бизнесом: в масштабах фирмы; в масштабах региона, страны?</p> |

| | | |
|--|----------|---|
| | ОПК-5В.2 | <p style="text-align: center;">Практические задания</p> <p>1. Вы всеми силами стремитесь к заключению крупного контракта и в ходе переговоров о продаже узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе, но если вы намекнете ему о такой возможности, то он, вероятно, передаст заказ вашей фирме. Как вы поступите?</p> <p>2. Ситуация: Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.</p> <p>Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.</p> <p>Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.</p> <p>Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Уволить несогласного лидера; o Пройгнорировать его мнение; o Привлечь на свою сторону; o Прочее (обосновать). |
|--|----------|---|

Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

| | Критерии оценивания | Итоговая оценка |
|--------------------------|---|-------------------------------|
| Уровень 1. Недостаточный | Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий. | Неудовлетворительно/незачтено |
| Уровень 2. Базовый | Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач | Удовлетворительно/зачтено |
| Уровень 3. Повышенный | Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач | Хорошо/зачтено |
| Уровень 4. Продвинутый | Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения | Отлично/зачтено |

7.2.4. Задания для оценки знаний к экзамену

| Формируемая компетенция | Код результата обучения | Задание |
|--|-------------------------|--|
| УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и | УК-6 – 3.1 | <p style="text-align: center;">Перечень вопросов</p> <p>1. В чем состоят особенности Бостонской модели стратегического планирования?</p> <p>2. Сформулируйте основные положения стратегии социальной сферы организации.</p> |

| | | |
|--|-------------|--|
| реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. | | <p>3. Каков предел возможных корректив и отклонений в стратегическом менеджменте?</p> <p>4. В чем состоит государственная выгода поддержки инновационной деятельности предприятий?</p> <p>5. Сформулируйте критерии оценки эффективной инновации в социальной подсистеме организации.</p> <p>6. Перечислите возможные способы уменьшения риска при коммерческой поддержке инноваций?</p> <p>7. В чем состоят позитивные и негативные стороны конкуренции по отношению к инновационной деятельности организации?</p> |
| | УК-6 – 3.2 | <p style="text-align: center;">Перечень вопросов</p> <p>1. В чем состоит специфика оперативного управления производством?</p> <p>2. Какое влияние оказывает НТП на различные технологии производственного менеджмента?</p> <p>3. Назовите основные элементы социально-технической системы современной организации.</p> <p>4. Раскройте роль малой группы в организации как ретранслятора информации фирмы, внешней среды и общества отдельному индивиду.</p> <p>5. Каковы особенности организационного поведения менеджера в зависимости от его места в организационной иерархии?</p> <p>6. Каковы роль механизмов сплочения и конфликта в реализации творческого потенциала работников организации?</p> <p>7. Чем обусловлено интенсивное развитие теории управления конфликтами в конце XX века?</p> <p>8. Каковы позитивные последствия внутриорганизационных конфликтов?</p> <p>9. Какое значение приобретает в ходе конфликта исполнение менеджером нескольких социальных ролей в организации?</p> |
| ОПК-5 Способен учитывать в профессиональной деятельности тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования. | ОПК-5 – 3.1 | <p style="text-align: center;">Перечень вопросов</p> <p>1. Сформулируйте источники личной и позиционной власти менеджера в организации.</p> <p>2. Какие методы поведения эффективны для менеджера, находящегося в "зоне неопределенности" руководителя?</p> <p>3. Каковы методы и цели группового контроля в организации?</p> <p>4. Перечислите специфические черты феноменов лидерства и руководства менеджера в организации.</p> <p>5. Сформулируйте критерии эффективности лидерства и руководства менеджера в организации.</p> <p>6. Какие методы поощрения может использовать менеджер для достижения подчиненным организационных целей?</p> <p>7. В чем состоит специфика мотивации работника в конце XX века?</p> <p>8. Каково влияние понятия справедливости на мотивацию трудовой деятельности человека?</p> <p>9. Сформулируйте различные виды "компенсационного пакета" внутри организации.</p> <p>10. В чем состоит влияние НТП на коммуникации в организации?</p> <p>11. Сформулируйте основные проблемы осуществления обратной связи в менеджменте.</p> |
| | ОПК-5 – 3.2 | <p style="text-align: center;">Перечень вопросов</p> <p>1. Перечислите основные виды технико-технологических и социально-психологических "помех" в организации.</p> <p>2. В чем состоит положительная роль внутриорганизационных слухов для менеджера?</p> <p>3. Сформулируйте специфику характера и процедуры выработки современного управленческого решения.</p> <p>4. Как зависит управленческое решение от стиля управления в организации?</p> <p>5. Перечислите положительные и отрицательные моменты наличия альтернатив в процессе разработки, принятия и осуществления управленческого решения.</p> <p>6. Каковы основные сложности построения карьеры в современных</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>организациях?</p> <p>7. Какие существуют методы развития творческого потенциала менеджера?</p> <p>8. Сформулируйте основные преимущества и недостатки применения игровых методов в практике современного менеджмента.</p> |
|--|--|--|

7.2.5. Задания для оценки умений к экзамену

| Формируемая компетенция | Код результата обучения | Задание | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--------------------|----------|--|--------------------------------|----------|--|---|--|---------|----------------|----------|--|--|--|---------|---------------|---------|--|---------------------|----------|--|
| УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. | УК-6 – У.1 | <p align="center">Практические задания</p> <p>1. Компания специализируется на производстве и реализации пластиковых окон. Структура плановых затрат на единицу одного из видов окон следующая:</p> <table border="0"> <tr> <td>Основные материалы</td> <td>200 у.е.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Прямые переменные трудозатраты</td> <td>150 у.е.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Переменные производственные накладные расходы (ПНР)</td> <td></td> <td>50 у.е.</td> </tr> <tr> <td>Постоянные ПНР</td> <td>100 у.е.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Переменные непроизводственные расходы (НР)</td> <td></td> <td>50 у.е.</td> </tr> <tr> <td>Постоянные НР</td> <td>50 у.е.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Итого себестоимость</td> <td>600 у.е.</td> <td></td> </tr> </table> <p>Плановые постоянные затраты рассчитаны исходя из нормального объема производства и реализации данного вида окон, равного 1 000 единиц в месяц. При этом максимальная практическая мощность ресурсов для производства и реализации данного вида окон составляет 1 300 единиц в месяц. Обычная средняя цена реализации этого вида окон составляет в настоящее время 700 у.е. за единицу.</p> <p>В компанию обратился заказчик с разовым заказом в 150 единиц окон. При этом он согласен заплатить только 500 у.е. за единицу. Компания уже заключила договора с заказчиками на предстоящий месяц в объеме 1 000 единиц данного вида окон и предполагается, что все эти договора будут исполнены и оплачены заказчиками. Менеджер по продажам в затруднении, принимать заказ или нет.</p> <p>Требуется:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дать совет менеджеру по принятию разового заказа, обосновав Ваше решение расчетами. 2. Какие еще факторы, кроме финансовых необходимо рассмотреть при принятии окончательного решения? 3. Как изменился бы Ваш ответ на пункт 1., если максимальная практическая мощность компании в настоящее время составляет 1 000 единиц окон в месяц? | Основные материалы | 200 у.е. | | Прямые переменные трудозатраты | 150 у.е. | | Переменные производственные накладные расходы (ПНР) | | 50 у.е. | Постоянные ПНР | 100 у.е. | | Переменные непроизводственные расходы (НР) | | 50 у.е. | Постоянные НР | 50 у.е. | | Итого себестоимость | 600 у.е. | |
| | Основные материалы | 200 у.е. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Прямые переменные трудозатраты | 150 у.е. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Переменные производственные накладные расходы (ПНР) | | 50 у.е. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Постоянные ПНР | 100 у.е. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Переменные непроизводственные расходы (НР) | | 50 у.е. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Постоянные НР | 50 у.е. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Итого себестоимость | 600 у.е. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| УК-6 – У.2 | <p align="center">Практические задания</p> <p>1. «Отцом научного управления» часто называют:</p> <p>(А) А. Файоля – он опубликовал книгу «Общее и промышленное управление», где сформулированы принципы управления, в том числе разделение труда и единство командования</p> <p>(В) Фрэнк и Лилиан Гильбертов – они выделили семнадцать основных микродвижений рабочих, назвав их терблитами; а также они разработали метод анализа микродвижений, в основу которого была положена кинограмма движений рабочего</p> <p>(С) Ф. Тейлора – он пытался обосновать дневную норму рабочего методами хронометража и изучения его трудовых движений</p> <p>(D) Г. Ганта – он создал график, который позволял планировать, распределять и проверять работу. Этот график явился предшественником системы сетевого планирования ПЕРТ, в которой сейчас используют ЭВМ. Он же знаменит своей системой материального стимулирования за выполненное задание.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ОПК-5 Способен учитывать в профессиональ | ОПК-5 –У.1 | <p>1. Укажите, что характерно для японской компании «Сони» в отношениях между руководителями и подчиненными?</p> <p>(А) По возможности желательно, чтобы человек всю свою жизнь остался на одном рабочем месте, где он приобретает определенный опыт, что</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | |
|--|------------|---|
| ной деятельности тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования. | | соответственно повышает эффективность работы (В) Отсутствие дифференцированного отношения к людям (С) Для успешной работы в компании важно, какое учебное заведение закончил сотрудник и с какими отметками (D) при всех положительных качествах свободы дискуссии в большой компании она нарушает режим работы |
| | ОПК-5 –У.2 | Практические задания 1. К какому типу построения управления относится следующая ситуация: «Строительство трубопровода включает в себя ряд технологических операций: подготовительные работы, земляные работы (устройство траншей), сварочные работы (сварка труб в нитку), изоляция и укладка трубопровода в траншею и др.? Руководство производством каждого вида работ возложено на начальника специального строительного управления. Информация о каждом процессе поступает управляющему строительным трестом, а от него начальнику управления?» (А) Матричная система управления (В) Функциональная система управления (С) Линейная система управления (D) ни одна система не подходит. |

7.2.6. Задания для оценки владений, навыков к экзамену

| Формируемая компетенция | Код результата обучения | Задание |
|--|--------------------------------|---|
| УК-6 способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. | УК-6 –У.1 | Практические задания 1. Главная задача менеджера - максимизация прибыли, получаемой компанией. Вместе с тем все большее значение приобретают социальная ответственность менеджера перед обществом, его конкретные действия, обеспечивающие решение социальных проблем, стоящих перед страной. В связи с этим существуют две позиции. Сторонники одной позиции считают, что социальные проблемы должно решать государство, а бизнес - только "делать деньги". Они обосновывают свою позицию тем, что социальной области ведут к снижению прибылей компании, ухудшению ее конкурентоспособности, росту издержек, которые в последующем ведут к росту цен (наноса ущерб потребителям) и другим отрицательным последствиям. Сторонники другой позиции считают, что бизнесмены имеют перед обществом моральные обязательства, и предпринимаемые ими действия, способствующие решению социальных проблем, могут оказать большую пользу предпринимателям, повысить их имидж в обществе и быть неплохой рекламой. Вопросы: 1. Чью позицию вы разделяете и почему? 2. Должен ли, по вашему мнению, предприниматель в современной России выполнять социальные обязательства перед страной и в каких формах? 3. Будет ли ему в конечном итоге это выгодно (в том числе в финансовом отношении)? Если выгодно, то почему? 4. В каких формах социальная поддержка может осуществляться российским бизнесом: в масштабах фирмы; в масштабах региона, страны? |
| | УК-6 –У.2 | Практические задания 1. Ирина Сергеевна Колесникова работает под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга за чаем спросила, насколько ей хорошо работать со своим начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досажает. Я делаю свою работу». Тогда подруга поинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном месте 11 лет. Как ты работаешь? Тебя когда-нибудь повысят?» |

| | | |
|--|-----------------|--|
| | | <p>Пожалуйста, не обижайся, но мне совершенно не понятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе фирмы».</p> <p>Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю... Мой начальник никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей – уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме на фирму мне что-то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся».</p> <p>Вопросы для анализа ситуации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие цели и условия эффективности коммуникаций между руководителем и подчиненным отсутствуют? 2. Как можно определить уровень вертикальных коммуникаций? 3. Существуют ли возможности для восходящих коммуникаций в данной ситуации? 4. Каким образом можно более эффективно построить обратную связь? |
| <p>ОПК-5 способен учитывать в профессиональной деятельности тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования.</p> | <p>ОПК-5В.1</p> | <p>Практические задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Один Ваш подчиненный ошибочно, в связи с недостаточным опытом, упустил крупную операцию. Другой – аналогичную сделку заключил, получив за это вознаграждение от поставщика. В первом случае компания упустила существенную выгоду, в другом – получила значительную прибыль. Опишите Вашу реакцию и действия в первой и второй ситуации 2. Существуют два подхода к принятию управленческих решений: групповой и индивидуальный, каждый имеет как преимущества, так и недостатки. Чем обоснованы индивидуальный и коллективный подходы к принятию решений? Кто несет ответственность за решение в случае коллективного принятия решения? |
| | <p>ОПК-5В.2</p> | <p>Практические задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вы всеми силами стремитесь к заключению крупного контракта и в ходе переговоров о продаже узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе, но если вы намекнете ему о такой возможности, то он, вероятно, передаст заказ вашей фирме. Как вы поступите? 2. Ситуация: Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам. Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера: <ul style="list-style-type: none"> o Уволить несогласного лидера; o Пройгнорировать его мнение; o Привлечь на свою сторону; o Прочее (обосновать). |

Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

| | Критерии оценивания | Итоговая оценка |
|--|---------------------|-----------------|
|--|---------------------|-----------------|

| | | |
|-----------------------------|---|-------------------------------|
| Уровень 1. Недостаточный | Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий. | Неудовлетворительно/незачтено |
| Уровень 2. Базовый | Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач | Удовлетворительно/зачтено |
| Уровень 3. Повышенный | Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач | Хорошо/зачтено |
| Уровень 4. Продвинутой | Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения | Отлично/зачтено |

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).

а) Основная учебная литература:

1. Основы менеджмента: учеб. пособие для бакалавриата / Я.Ю. Радюкова и др. – М.: Инфра-М, 2020.

2. Менеджмент: учебник для бакалавриата / под ред. В.Г. Антонова, Э.М. Короткова, М.Б. Жернаковой. – М.: Кнорус, 2020.

б) Дополнительная литература:

1. Бондаренко В.В., Юдина В.А. Менеджмент. Введение в профессию: учеб. пособие для бакалавров. – М.: Кнорус, 2019.

2. Блинов А.О., Романова Ю.А., Рудакова О.С. Менеджмент: учебник для бакалавриата. – М.: Кнорус, 2019.

3. Дафт Р. Менеджмент: учебник; [пер. с англ.] – СПб.: Питер, 2016.

9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).

www.nlr.ru Российская научная библиотека

www.inion.ru Институт научной информации по общественным наукам

www.nbmgu.ru Научная библиотека МГУ им. М. Ломоносова

www.lib.kemsu.ru Библиотека Кемеровского государственного университета

<http://www.lib.msu.su> Научная библиотека МГУ

<http://elanbook.com> Электронно-библиотечная система (ЭБС) издательства «Лань»

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

Основными видами аудиторной работы обучающегося при изучении дисциплины являются лекции и семинарские занятия. Обучающийся не имеет права пропускать без уважительных причин аудиторные занятия, в противном случае он может быть не допущен к зачету/экзамену.

На лекциях даются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции обучающийся должен внимательно слушать и конспектировать лекционный материал.

Завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины семинарские занятия. Они служат для контроля подготовленности обучающегося; закрепления изученного материала; развития умения и навыков подготовки докладов, сообщений по естественнонаучной проблематике; приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии.

Семинару предшествует самостоятельная работа обучающегося, связанная с освоением лекционного материала и материалов, изложенных в учебниках, учебных пособиях и в рекомендованной преподавателем тематической литературе. По согласованию с преподавателем или его заданию обучающийся может готовить рефераты по отдельным темам дисциплины. Примерные темы докладов, рефератов и вопросов для обсуждения приведены в настоящих рекомендациях.

10.1. Работа на лекции.

Основу теоретического обучения обучающихся составляют лекции. Они дают систематизированные знания обучающимся о наиболее сложных и актуальных философских проблемах. На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению обучающимися изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств. Излагаемый материал может показаться обучающимся сложным, необычным, поскольку включает знания, почерпнутые преподавателем из различных отраслей науки, религии, истории, практики. Вот почему необходимо добросовестно и упорно работать на лекциях. Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, обучающиеся должны внимательно воспринимать действия преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета.

Обучающиеся должны аккуратно вести конспект. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос в установленном порядке преподавателю. В процессе работы на лекции необходимо так же выполнять в конспектах модели изучаемого предмета (рисунки, схемы, чертежи и т.д.), которые использует преподаватель.

Обучающимся, изучающим курс, рекомендуется расширять, углублять, закреплять усвоенные знания во время самостоятельной работы, особенно при подготовке к семинарским занятиям, изучать и конспектировать не только обязательную, но и дополнительную литературу.

10.2. Работа с конспектом лекций.

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам и тестам.

10.3. Выполнение практических работ.

По наиболее сложным проблемам учебной дисциплины проводятся практические занятия. Их главной задачей является углубление и закрепление теоретических знаний у обучающихся.

Практическое занятие проводится в соответствии с планом. В плане указываются тема, время, место, цели и задачи занятия, тема доклада и реферативного сообщения, обсуждаемые вопросы. Дается список обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к занятию.

Подготовка обучающихся к занятию включает:

- заблаговременное ознакомление с планом занятия;
- изучение рекомендованной литературы и конспекта лекций;
- подготовку полных и глубоких ответов по каждому вопросу, выносимому для обсуждения;

- подготовку доклада, реферата по указанию преподавателя;

При проведении практических занятий уделяется особое внимание заданиям, предполагающим не только воспроизведение обучающимися знаний, но и направленных на развитие у них творческого мышления, научного мировоззрения. Для лучшего усвоения и закрепления материала по данной дисциплине помимо конспектов лекций, обучающимся необходимо научиться работать с обязательной и дополнительной литературой. Изучение, дисциплины предполагает отслеживание публикаций в периодических изданиях и работу с INTERNET.

Целесообразно готовиться к практическим занятиям за 1-2 недели до их начала, а именно: на основе изучения рекомендованной литературы выписать в контекст основные категории и понятия по учебной дисциплине, подготовить развернутые планы ответов и краткое содержание выполненных заданий. Обучающийся должен быть готов к контрольным опросам на каждом учебном занятии. Одобряется и поощряется инициативные выступления с докладами и рефератами по темам практических занятий.

10.4. Подготовка докладов, фиксированных выступлений и рефератов.

При подготовке к докладу по теме, указанной преподавателем, обучающийся должен ознакомиться не только с основной, но и дополнительной литературой, а также с последними публикациями по этой тематике в сети Интернет. Необходимо подготовить текст доклада и иллюстративный материал в виде презентации. Доклад должен включать введение, основную часть и заключение. На доклад отводится 10-15 минут учебного времени. Он должен быть научным, конкретным, определенным, глубоко раскрывать проблему и пути ее решения.

Рекомендации к выполнению реферата:

1. Работа выполняется на одной стороне листа формата А 4.
2. Размер шрифта 14, межстрочный интервал (одинарный).
3. Объём работы должен составлять от 10 до 15 листов (вместе с приложениями).
4. Оставляемые по краям листа поля имеют следующие размеры:
Слева - 30 мм; справа - 15 мм; сверху - 15 мм; снизу - 15 мм.
5. Содержание реферата:

- *Титульный лист.*
- *Содержание.*
- *Введение.*

Введение должно включать в себя краткое обоснование актуальности темы реферата. В этой части необходимо также показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и какое может иметь практическое значение.

- *Основной материал.*
- *Заключение.*

Заключение - часть реферата, в которой формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выполнение поставленных во введении задач и целей. Заключение должно быть чётким, кратким, вытекающим из основной части.

- *Список литературы.*

6. Нумерация страниц проставляется в правом нижнем углу, начиная с введения (стр. 3). На титульном листе и содержании, номер страницы не ставится.

7. Названия разделов и подразделов в тексте должны точно соответствовать названиям, приведённым в содержании.

8. Таблицы помещаются по ходу изложения, должны иметь порядковый номер. (Например: Таблица 1, Рисунок 1, Схема 1 и т.д.).

9. В таблицах и в тексте следует укрупнять единицы измерения больших чисел в зависимости от необходимой точности.

10. Графики, рисунки, таблицы, схемы следуют после ссылки на них и располагаются симметрично относительно центра страницы.

11. В списке литературы указывается полное название источника, авторов, места издания, издательство, год выпуска и количество страниц.

10.5. Разработка электронной презентации.

Распределение тем презентации между обучающимися и консультирование их по выполнению письменной работы осуществляется также как и по реферату. Приступая к подготовке письменной работы в виде электронной презентации необходимо исходить из целей презентации и условий ее прочтения, как правило, такую работу обучающиеся представляют преподавателю на проверку по электронной почте, что исключает возможность дополнительных комментариев и пояснений к представленному материалу.

По согласованию с преподавателем, материалы презентации обучающийся может представить на CD/DVD-диске (USB флэш-диске).

Электронные презентации выполняются в программе MS PowerPoint в виде слайдов в следующем порядке:

- титульный лист с заголовком темы и автором исполнения презентации;

- план презентации (5-6 пунктов -это максимум);

- основная часть (не более 10 слайдов);

- заключение (вывод);

Общие требования к стилевому оформлению презентации:

- дизайн должен быть простым и лаконичным;

- основная цель - читаемость, а не субъективная красота. При этом не надо впадать в другую крайность и писать на белых листах черными буквами – не у всех это получается стильно;

- цветовая гамма должна состоять не более чем из двух-трех цветов;

- всегда должно быть два типа слайдов: для титульных, планов и т.п. и для основного текста;

- размер шрифта должен быть: 24–54 пункта (заголовки), 18–36 пунктов (обычный текст);

- текст должен быть свернут до ключевых слов и фраз. Полные развернутые предложения на слайдах таких презентаций используются только при цитировании. При необходимости, в поле «Заметки к слайдам» можно привести краткие комментарии или пояснения.

- каждый слайд должен иметь заголовок;

- все слайды должны быть выдержаны в одном стиле;

- на каждом слайде должно быть не более трех иллюстраций;

- слайды должны быть пронумерованы с указанием общего количества слайдов;

- использовать встроенные эффекты анимации можно только, когда без этого не обойтись.

Обычно анимация используется для привлечения внимания слушателей (например, последовательное появление элементов диаграммы).

- списки на слайдах не должны включать более 5–7 элементов. Если элементов списка все-таки больше, их лучше расположить в две колонки. В таблицах не должно

быть более четырех строк и четырех столбцов – в противном случае данные в таблице будут очень мелкими и трудно различимыми.

10.6. Методика работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В Институте созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в Институте комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте Института.

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие лифта, пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия: для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске); внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание); разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет: использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения; регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений; обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой Института по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия: ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий; в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию Института для запоминания

месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться; педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается; действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются; печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается; обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений; предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.

При проведении лекционных занятий по дисциплине преподаватель использует аудиовизуальные, компьютерные и мультимедийные средства обучения Института, а также демонстрационные (презентации) и наглядно-иллюстрационные (в том числе раздаточные) материалы.

Практические занятия по данной дисциплине проводятся с использованием компьютерного и мультимедийного оборудования Института, при необходимости – с привлечением полезных Интернет-ресурсов и пакетов прикладных программ.

| | |
|--|--|
| Лицензионное программно-информационное обеспечение | Microsoft Windows, Microsoft Office, Google Chrome, Kaspersky Endpoint Security |
| Современные профессиональные базы данных | 1. Консультант+ 2. Справочная правовая система «ГАРАНТ». |
| Информационные справочные системы | 1. Электронная библиотечная система (ЭБС) ООО «Современные цифровые технологии» 2. https://elibrary.ru - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа) 3. https://www.rsl.ru - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа) 4. https://link.springer.com - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа) 5. https://zbmath.org - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа) |

12. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНЫХ АУДИТОРИЙ И ОБОРУДОВАНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).

Учебные занятия по дисциплине проводятся в специализированной аудитории, оборудованной ПК, с возможностями показа презентаций. В процессе чтения лекций, проведения семинарских и практических занятий используются наглядные пособия, комплект слайдов, видеороликов.

Применение ТСО (аудио- и видеотехники, мультимедийных средств)

обеспечивает максимальную наглядность, позволяет одновременно тренировать различные виды речевой деятельности, помогает корректировать речевые навыки, способствует развитию слуховой и зрительной памяти, а также усвоению и запоминанию образцов правильной речи, совершенствованию речевых навыков.

Перечень оборудованных учебных аудиторий и специальных помещений

| |
|--|
| <p>№ 503 Кабинет управленческих дисциплин Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа</p> <ul style="list-style-type: none">- доска- стол преподавателя- кресло для преподавателя- трибуна- комплекты учебной мебели- демонстрационное оборудование – проектор и компьютер- учебно-наглядные пособия <p>Программное обеспечение: Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Google Chrome (Свободно распространяемое ПО), Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016).</p> |
| <p>№ 503 Кабинет управленческих дисциплин Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p> <ul style="list-style-type: none">- доска- стол преподавателя- кресло для преподавателя- трибуна- комплекты учебной мебели- демонстрационное оборудование – проектор и компьютер- учебно-наглядные пособия <p>Программное обеспечение: Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Google Chrome (Свободно распространяемое ПО), Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016).</p> |
| <p>№ 404, 511 Помещения для самостоятельной работы</p> <ul style="list-style-type: none">- комплекты учебной мебели- компьютерная техника с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду <p>Программное обеспечение: Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Google Chrome (Свободно распространяемое ПО), Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016), Справочно-правовая система «Гарант» (Договор №14-ПЛДЗ/2023 от 01 декабря 2022 года).</p> |
| <p>№ 404 Библиотека, читальный зал с выходом в сеть Интернет</p> <ul style="list-style-type: none">- комплекты учебной мебели;- компьютерная техника с подключением к сети «Интернет», доступом в электронную |

информационно-образовательную среду и электронно-библиотечную систему.

Программное обеспечение:

Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),

Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),

Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),

Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016),

Справочно-правовая система «Гарант» (Договор №14-ПЛДЗ/2023 от 01 декабря 2022 года).

№ 401

Актовый зал для проведения научно-студенческих конференций и мероприятий

- специализированные кресла для актовых залов

- сцена

- трибуна

- экран

- технические средства, служащие для представления информации большой аудитории

- компьютер

- демонстрационное оборудование и аудиосистема

- микрофоны

Программное обеспечение:

Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),

Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),

Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),

Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016).

№ 515

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования

- стеллажи

- учебное оборудование

Разработчик: Полянский Д.С.