Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Сергей Иванович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 16.12.2025 11:46:58
Уникальный программный ключ:
5ede28fe5b714e6880817c9e132d4ba795a6b4422

Министерство сельского хозяйства Российской федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ К.Е. ВОРОШИЛОВА»

«Утверждаю»
Декан факультета пищевых технологий

Коваленко А.В. _____
« 16 » июня 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине «Менеджмент»
для направления подготовки 19.04.03 Продукты питания животного происхождения
магистерская программа Технология мяса и мясных продуктов

Год начала подготовки – 2023

Квалификация выпускника – магистр

Луганск, 2023

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06.04.2021 № 245;
- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 19.04.03 Продукты питания животного происхождения, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11.08.2020 № 937.

Преподаватели, подготовившие рабочую программу:
д-р полит. наук, профессор _____ **Т.М. Татаренко**
ассистент _____ **Е.А. Нехаева**

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры стратегического управления и организации производства в АПК
(протокол № 9 от 09.06.2023).

Заведующий кафедрой _____ **Т.М. Татаренко**

Рабочая программа рекомендована к использованию в учебном процессе методической комиссией факультета пищевых технологий (протокол № 12 от 13.06.2023).

Председатель методической комиссии _____ **А.К. Пивовар**

Руководитель основной профессиональной образовательной программы _____ **А.Е. Максименко**

1. **Предмет. Цели и задачи дисциплины, её место в структуре образовательной программы**

Предметом дисциплины является исследование функций, принципов, закономерностей и законов функционирования технико-экономических, организационно-экономических, социально-экономических отношений, которые возникают в процессе управления всеми элементами производительных сил на уровне экономически обособленного предприятия (организации) в соответствии с требованием основного экономического закона формации.

Целью дисциплины является овладение основами теоретических и практических знаний в области современного менеджмента, выявление проблем менеджмента и нахождение путей их решения.

Основные задачи изучения дисциплины:

– изучение теории и практики управления агропромышленным производством, включая стадии распределения, обмена и потребления сельхозпродукции и сырья (как конкретного вида материальных благ и услуг, исходя из интересов отдельно взятого работника, трудовых коллективов и всего общества);

– формирование искусства современного управления организациями на основе обучения эффективному решению хозяйственных, коммерческих, финансовых и иных задач, умения использовать общие и специфические приемы управления на отраслевом и межотраслевом уровнях;

– познание природно-экономических, социальных и иных особенностей управления предприятиями и организациями;

– проведение расчетов экономических и социально-экономических показателей на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы.

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Менеджмент» относится к дисциплинам обязательной части (Б1.О.15) основной профессиональной образовательной программы высшего образования (далее – ОПОП ВО).

Основывается на базе дисциплин: «Педагогика и психология высшей школы», «Технология профессионально-ориентированного обучения», «Методология научных исследований», «Математические методы оптимизации и управления в пищевых производствах».

Дисциплина читается в 3 семестре. Предшествует блоку 3 Государственная итоговая аттестация «Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы» (Б3.01(Д)).

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	**УК-3.1.** Разрабатывает командную стратегию по работе коллектива, учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий	**Знать:** основы командной работы, принципы построения командного взаимодействия, методы формирования команды и управления командной работой; **уметь:** организовывать и руководить работой команды; разрабатывать командные стратегии для достижения поставленных управленческих целей; учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий; **владеть:** способами управления командной работой в решении поставленных задач, навыками разработки командной стратегии по работе коллектива, учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий.
		УК-3.2. Применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной	**Знать:** стили руководства командой для достижения поставленной цели, их отличительные

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
		цели, в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	особенности; основы разработки и реализации мероприятий по личностному, образовательному и профессиональному росту; **уметь:** применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту; **владеть:** навыками самостоятельного выбора и применения эффективных стилей руководства командой для достижения поставленной цели; навыками разработки и реализации мероприятий по личностному, образовательному и профессиональному росту.
		УК-3.3. Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий, обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	**Знать:** психологию межличностных отношений; все возможные результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; способы и методы преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон; **уметь:** предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; предупреждать, предотвращать и разрешать возникающие в команде разногласия, споры и конфликты на основе учета интересов всех сторон; **владеть:** навыками

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
			предвидения результатов (последствий) как личных, так и коллективных действий; навыками организации командной работы и преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.
		УК-3.4. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	**Знать:** основы планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочия членам команды; **уметь:** планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; **владеть:** навыками планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды.

3. Объём дисциплины и виды учебной работы

Виды работ	Очная форма обучения		Заочная форма обучения
	всего зач.ед./ часов	объём часов	всего часов
		3 семестр	4 семестр
Общая трудоёмкость дисциплины	2/72	2/72	2/72
Аудиторная работа:	44	44	8
Лекции	16	16	4
Практические занятия	28	28	4
Лабораторные работы	-	-	-
Другие виды аудиторных занятий	-	-	-
Предэкзаменационные консультации	-	-	-
Самостоятельная работа обучающихся, час	28	28	64
Вид промежуточной аттестации (зачёт, экзамен)	зачёт	зачёт	зачёт

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план)

Раздел дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС
Очная форма обучения				
Тема 1. Сущность и содержание менеджмента как теории управления	2	4	-	2
Тема 2. Развитие зарубежной и отечественной теории менеджмента	2	2	-	4
Тема 3. Научные основы управления: цель, процесс, функции, принципы и закономерности	2	6	-	2
Тема 4. Принципы построения и функционирования структур управления	2	4	-	4
Тема 5. Мотивация деятельности персонала	2	4	-	4
Тема 6. Коммуникации в системе менеджмента. Информационные коммуникации	2	2	-	4
Тема 7. Система управления персоналом	2	4	-	4
Тема 8. Процесс принятия управленческих решений	2	2	-	4
Всего	**16**	**28**	**-**	**28**
Заочная форма обучения				
Тема 1. Сущность и содержание менеджмента как теории управления	2	2	-	6
Тема 2. Развитие зарубежной и отечественной теории менеджмента	-	-	-	8
Тема 3. Научные основы управления: цель, процесс, функции, принципы и закономерности	2	2	-	6
Тема 4. Принципы построения и функционирования структур управления	-	-	-	9
Тема 5. Мотивация деятельности персонала	-	-	-	9
Тема 6. Коммуникации в системе менеджмента.	-	-	-	8

Информационные коммуникации				
Тема 7. Система управления персоналом	-	-	-	9
Тема 8. Процесс принятия управленческих решений	-	-	-	9
Всего	**4**	**4**	**-**	**64**

4.2. Содержание разделов учебной дисциплины

Тема 1. Сущность и содержание менеджмента как теории управления

Менеджмент как стратегия деятельности предприятия. Предпосылки и необходимость менеджмента на предприятии в условиях рынка. Сущность и содержание менеджмента. Цели и задачи менеджмента.

Тема 2. Развитие зарубежной и отечественной теорий менеджмента

Содержание и особенности основных зарубежных теорий управления (Ф. Тейлора, А. Файоля). Ситуационный менеджмент. Формирование отечественной школы управления.

Тема 3. Научные основы управления: цель, процесс, функции, принципы и закономерности

Миссия организации. Процесс управления, его структура и особенности. Функции менеджмента, их характеристика и закономерности. Принципы и закономерности в управлении. Методы управления. Организационный и экономический механизм управления.

Тема 4. Принципы построения и функционирования структур управления

Понятие субъекта и объекта управления. Организационная структура сельскохозяйственных предприятий. Внутренняя и внешняя среда организации. Структура управления. Типы и виды структур управления.

Тема 5. Мотивация деятельности персонала

Сущность и методы мотивации. Теории мотивации (А. Маслоу, Дэвида Мак Клелланда, Фредерика Герцберга, Л. Портера – Э. Лоулера, теория ожидания В. Врума, теория справедливости). Отечественные теории Л.С. Выгодского, А.Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова.

Тема 6. Коммуникация в системе менеджмента. Информационные коммуникации

Сущность и виды коммуникаций: коммуникация, внутренние коммуникации, внешние коммуникации. Процесс коммуникации: формулировка идеи, кодирование информации и формирование сообщения, выбор канала связи и передача сообщения, декодирование и восприятие информации, интерпретация сообщения и формирование ответа, передача ответа. Проблемы в межличностных контактах.

Тема 7. Система управления персоналом

Руководитель в системе управления: основные качества руководителя, особенности его работы. Деловое общение в системе менеджмента. Конфликты и стрессы. Корпоративная культура и организационное поведение.

Тема 8. Процесс принятия управленческих решений

Общенаучные методы теории управления. Методы управленческого воздействия. Методы решения управленческих проблем и реализации функций управления. Решения в процессе управления. Организационное решение. Подходы к принятию решений. Методология и организация процесса разработки управленческого решения. Целевая ориентация управленческих решений. Анализ альтернатив действий. Этапы принятия решений. Учет факторов, влияющих на процесс принятия управленческого решения. Модели и методы в процессе принятия решений.

4.3. Перечень тем лекций

№ п/п	Тема лекции	Объём, ч форма обучения	
		очная	заочная
1.	Тема лекционного занятия 1. Сущность и содержание менеджмента как теории управления	2	2
2.	Тема лекционного занятия 2. Развитие зарубежной и отечественной теорий менеджмента	2	-
3.	Тема лекционного занятия 3. Научные основы управления: цель, процесс, функции, принципы и закономерности	2	2
4.	Тема лекционного занятия 4. Принципы построения и функционирования структур управления	2	-
5.	Тема лекционного занятия 5. Мотивация деятельности персонала	2	-
6.	Тема лекционного занятия 6. Коммуникация в системе менеджмента. Информационные коммуникации	2	-
7.	Тема лекционного занятия 7. Система управления персоналом	2	-
8.	Тема лекционного занятия 8. Процесс принятия управленческих решений	2	-
Всего		**16**	**4**

4.4. Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ п/п	Тема практического занятия (семинара)	Объём, ч форма обучения	
		очная	заочная
1.	Тема практического занятия 1. Сущность и содержание менеджмента как теории управления	4	2
2.	Тема практического занятия 2. Развитие зарубежной и отечественной теорий менеджмента	2	-
3.	Тема практического занятия 3. Научные основы управления: цель, процесс, функции, принципы и закономерности	6	2
4.	Тема практического занятия 4. Принципы построения и функционирования структур управления	4	-
5.	Тема практического занятия 5. Мотивация деятельности персонала	4	-
6.	Тема практического занятия 6. Коммуникация в системе менеджмента. Информационные коммуникации	2	-
7.	Тема практического занятия 7. Система управления персоналом	4	-
8.	Тема практического занятия 8. Процесс принятия управленческих решений	2	-
Всего		**28**	**4**

4.5. Перечень тем лабораторных работ

Лабораторные работы не предусмотрены.

4.6. Виды самостоятельной работы студентов и перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

4.6.1. Подготовка к аудиторным занятиям

Материалы лекций являются основой для изучения теоретической части дисциплины и подготовки студента к практическим занятиям.

При подготовке к аудиторным занятиям студент должен:

- изучить рекомендуемую литературу;
- просмотреть самостоятельно дополнительную литературу по изучаемой теме.

Основной целью практических занятий является изучение отдельных наиболее сложных и интересных вопросов в рамках темы, а также контроль за степенью усвоения пройдённого материала и ходом выполнения студентами самостоятельной работы.

4.6.2. Перечень тем курсовых работ (проектов)

Курсовые работы (проекты) не предусмотрены.

4.6.3. Перечень тем рефератов, расчетно-графических работ

Рефераты, расчетно-графические работы не предусмотрены.

4.6.4. Перечень тем и учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Тема самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Объём, ч форма обучения	
			очная	заочная
1.	**Сущность и содержание менеджмента как теории управления**	1.Айдаркина, Е. Е. Менеджмент : учебное пособие / Е. Е. Айдаркина, Т. С. Ласкова. – Ростов-на-Дону : ЮФУ, 2022. – 176 с. 2.Менеджмент : учебное пособие / составитель Л. Д. Котлярова. – 2-е изд., исправл. – пос. Караваево : КГСХА, 2021. – 152 с.	2	6
2.	**Развитие зарубежной и отечественной теории менеджмента**	1. Воропаев, С. Н. Менеджмент : учебное пособие для системы дополнительного профессионального образования Министерства сельского хозяйства Российской Федерации / С. Н. Воропаев, В. Д. Ермохин. – Москва : КолосС, 2007. – 246, [1] с. 2. Цветков, А. Н. Теория менеджмента / А. Н. Цветков. – 2-е изд., стер. – Санкт-Петербург : Лань, 2023. – 344 с.	4	8
3.	**Научные основы управления: цель, процесс, функции, принципы и закономерности**	1. Блинов, А. О. Теория менеджмента : учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К, 2022. – 304 с. 2. Менеджмент : учебное пособие / составитель Л. Д. Котлярова. – 2-е изд., исправл. – пос. Караваево : КГСХА, 2021. – 152 с.	2	6
4.	**Принципы построения и функционирования структур управления**	1. Блинов, А. О. Теория менеджмента : учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К, 2022. – 304 с. 2. Набоков, В. И. Менеджмент : учебник / В. И. Набоков. – Москва : Дашков и К, 2023. – 186 с.	4	9

№	Тема самостоятельной	Учебно-методическое обеспечение	Объём, ч	
5.	**Мотивация деятельности персонала**	1.Закшевская, Е. В. Менеджмент : учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 080200 «Менеджмент» (профиль «Производственный менеджмент») / Е. В. Закшевская, С. Н. Коновалова, Р. П. Белолипов. – Воронеж : Воронежский государственный аграрный университет, 2013. – 440 с. 2.Цветков, А. Н. Теория менеджмента / А. Н. Цветков. – 2-е изд., стер. – Санкт-Петербург : Лань, 2023. – 344 с.	4	9
6.	**Коммуникации в системе менеджмента. Информационные коммуникации**	1. Воропаев, С. Н. Менеджмент : учебное пособие для системы дополнительного профессионального образования Министерства сельского хозяйства Российской Федерации / С. Н. Воропаев, В. Д. Ермохин. – Москва : КолосС, 2007. – 246, [1] с. 2. Цветков, А. Н. Теория менеджмента / А. Н. Цветков. – 2-е изд., стер. – Санкт-Петербург : Лань, 2023. – 344 с.	4	8
7.	**Система управления персоналом**	1. Боробов, В. Н. Менеджмент: Практикум : учебное пособие / В. Н. Боробов, Ю. Б. Миндлин, Д. В. Боробов. – 2-изд. – Москва : МГАВМиБ им. К.И. Скрябина, 2021. – 170 с. 2. Одинцов, А. А. Основы менеджмента : учебное пособие по специальности «Менеджмент организации» / А. А. Одинцов. - Москва : КолосС, 2006. – 206, [1] с. – (Учебники и учебные пособия для студентов высших учебных заведений).	4	9
8.	**Процесс принятия управленческих решений**	1. Айдаркина, Е. Е. Менеджмент : учебное пособие / Е. Е. Айдаркина, Т. С. Ласкова. – Ростов-на-Дону : ЮФУ, 2022. – 176 с. 2. Набоков, В. И. Менеджмент : учебник / В. И. Набоков. – Москва : Дашков и К, 2023. – 186 с.	4	9
Всего			**28**	**64**

4.6.5. Другие виды самостоятельной работы студентов

Не предусмотрены.

4.7. Перечень тем и видов занятий, проводимых в интерактивной форме

№ п/п	Форма занятия	Тема занятия	Интерактивный метод	Объем, ч
1.	Лекция	Научные основы управления: цель, процесс, функции,	Интерактивная лекция	2
2.	Практическое занятие	Мотивация деятельности персонала	Ситуационные задачи	4

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Полное описание фонда оценочных средств текущей и промежуточной аттестации обучающихся с перечнем компетенций, описанием показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы представлены в приложении к настоящей программе.

6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

№ п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц	Кол-во экз. в библ.
1.	Айдаркина, Е. Е. Менеджмент : учебное пособие / Е. Е. Айдаркина, Т. С. Ласкова. – Ростов-на-Дону : ЮФУ, 2022. – 176 с. – ISBN 978-5-9275-4203-1. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/319094 (дата обращения: 22.04.2023).	Электронный ресурс
2.	Блинов, А. О. Теория менеджмента : учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К, 2022. – 304 с. – ISBN 978-5-394-03550-0. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/277565 (дата обращения: 22.04.2023).	Электронный ресурс
3.	Боробов, В. Н. Менеджмент: Практикум : учебное пособие / В. Н. Боробов, Ю. Б. Миндлин, Д. В. Боробов. – 2-изд. – Москва : МГАВМиБ им. К.И. Скрябина, 2021. – 170 с. – ISBN 978-5-4443-0239-2. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/256559 (дата обращения: 22.04.2023).	Электронный ресурс
4.	Воропаев, С. Н. Менеджмент : учебное пособие для системы дополнительного профессионального образования Министерства сельского хозяйства Российской Федерации / С. Н. Воропаев, В. Д. Ермохин. – Москва : КолосС, 2007. – 246, [1] с. : ил., табл.	20
5.	Закшевская, Е. В. Менеджмент : учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 080200 «Менеджмент» (профиль «Производственный менеджмент») / Е. В. Закшевская, С. Н. Коновалова, Р. П. Белолипов. – Воронеж : Воронежский государственный аграрный университет, 2013. – 440 с.	27
6.	Менеджмент : учебное пособие / составитель Л. Д. Котлярова. – 2-е изд., исправл. – пос. Караваево : КГСХА, 2021. – 152 с. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/252089 (дата обращения: 22.04.2023).	Электронный ресурс

7.	Набоков, В. И. Менеджмент : учебник / В. И. Набоков. – Москва : Дашков и К, 2023. – 186 с. – ISBN 978-5-394-05385-6. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/315932 (дата обращения: 22.04.2023).	Электронный ресурс
8.	Одинцов, А. А. Основы менеджмента : учебное пособие по специальности «Менеджмент организации» / А. А. Одинцов. – Москва : КолосС, 2006. – 206, [1] с. – (Учебники и учебные пособия для студентов высших учебных заведений).	26
9.	Цветков, А. Н. Теория менеджмента / А. Н. Цветков. – 2-е изд., стер. – Санкт-Петербург : Лань, 2023. – 344 с. – ISBN 978-5-507-46545-3. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/310286 (дата обращения: 22.04.2023).	Электронный ресурс

6.1.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц
1.	Маслова, Е. Л. Менеджмент : учебник / Е. Л. Маслова. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К, 2022. – 336 с. – ISBN 978-5-394-03547-0. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/277358 (дата обращения: 22.04.2023).
2.	Семенов, А. К. Менеджмент : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – Москва : Дашков и К, 2022. – 186 с. – ISBN 978-5-394-04304-8. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/277361 (дата обращения: 22.04.2023).
3.	Семенов, А. К. Теория менеджмента : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К, 2022. – 492 с. – ISBN 978-5-394-03696-5. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/277568 (дата обращения: 22.04.2023).
4.	Рожкова, А. В. Менеджмент : учебное пособие / А. В. Рожкова, Э. В. Степанов. – Красноярск : КрасГАУ, 2019. – 376 с. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/149592 (дата обращения: 22.04.2023).
5.	Климович, Л. К. Основы менеджмента : учебник / Л. К. Климович. – 4-е изд., испр. и доп. – Минск : РИПО, 2021. – 283 с. – ISBN 978-985-7253-59-3. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/194961 (дата обращения: 22.04.2023).
6.	Мявлина, Н. Ж. Менеджмент организации : учебно-методическое пособие / Н. Ж. Мявлина. – Москва : РУТ (МИИТ), 2021. – 165 с. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/269267 (дата обращения: 22.04.2023).

6.1.3. Периодические издания

№ п/п	Наименование издания	Издательство	Годы издания
1.	«Российский журнал менеджмента»	Журнал размещен на ресурсах: Ulrich's Periodicals Directory, eLIBRARY.ru, EastView, EBSCO.	с 2004 г. по н.в.
2.	«Экономика и менеджмент систем управления»: научно-практический журнал	Электронный ресурс. – URL: http://www.sbook.ru/emsu/	с 2011 г. по н.в.

6.1.4. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
Методические указания находятся в стадии разработки.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

№ п/п	Название интернет-ресурса, адрес и режим доступа
1.	Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki (дата обращения: 22.04.2023).
2.	Библиотека экономической и деловой литературы [Электронный ресурс]. – URL: http://www.aup.ru/library/ (дата обращения: 22.04.2023).
3.	Информационно-правовой портал «Гарант» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.garant.ru/ (дата обращения: 22.04.2023).
4.	Научная электронная библиотека E-library [Электронный ресурс]. – URL: http://www.elibrary.ru (дата обращения: 22.04.2023).
5.	Научная электронная библиотека «Киберленинка» [Электронный ресурс]. – URL: https://cyberleninka.ru/(дата обращения: 22.04.2023).
6.	Экономика и управление на предприятиях: научно-образовательный портал [Электронный ресурс]. – URL: http://eup.ru/Catalog/All-All.asp (дата обращения: 22.04.2023).
7.	Электронная библиотека Российской государственной библиотеки [Электронный ресурс]. – URL: https://www.rsl.ru/ru/about/funds/elibrary (дата обращения: 22.04.2023).
8.	Электронная библиотека учебников [Электронный ресурс]. – URL: https://studentam.net/ (дата обращения: 22.04.2023).
9.	Электронно-библиотечная система «Лань» [Электронный ресурс]. – URL: https://e.lanbook.com/ (дата обращения: 22.04.2023).

6.3. Средства обеспечения освоения дисциплины

6.3.1. Компьютерные обучающие и контролирующие программы

№ п/п	Вид учебного занятия	Наименование программного обеспечения	Функция программного обеспечения		
			контроль	моделиру-ющая	обучающая
1	Лекционные, практические	Система дистанционного обучения Moodle	+	+	+

6.3.2. Аудио- и видеопособия
Аудио- и видеопособия не предусмотрены.

6.3.3. Компьютерные презентации учебных курсов
Компьютерные презентации учебных курсов не предусмотрены.

7. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения занятий	Перечень основного оборудования, приборов и материалов
1.	Т-309 – аудитория для проведения практических занятий	Парты – 12 шт., стулья – 24 шт.

8. Междисциплинарные связи

Протокол
согласования рабочей программы с другими дисциплинами

Наименование дисциплины, с которой проводилось согласование	Кафедра, с которой проводилось согласование	Предложения об изменениях в рабочей программе. Заключение об итогах согласования
«Педагогика и психология высшей школы»	Кафедра истории и педагогики	согласовано
«Технология профессионально-ориентированного обучения», «Методология научных исследований», «Математические методы оптимизации и управления в пищевых производствах»	Кафедра технологии мяса и мясопродуктов	согласовано

Приложение 1

Лист изменений рабочей программы

Номер изменения	Номер протокола заседания кафедры и дата	Страницы с изменениями	Перечень откоррек-тированных пунктов	Подпись заве-дующего кафедрой

Приложение 2

Лист периодических проверок рабочей программы

Должностное лицо, проводившее проверку Ф.И.О., должность,	Дата	Потребность в корректировке	Перечень пунктов, стр., разделов, требующих изменений

Приложение 3

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ К.Е. ВОРОШИЛОВА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю) «Менеджмент»

Направление подготовки: 19.04.03 Продукты питания животного происхождения

Направленность (профиль): Технология мяса и мясных продуктов

Уровень профессионального образования: магистратура

Год начала подготовки: 2023

Луганск, 2023

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, СООТНЕСЕННЫХ С ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код контро-лируемой компе-тенции	Формулировка контролируе-мой компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
						Текущий контроль	Промежу-точная аттестация
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	**УК-3.1.** Разрабатывает командную стратегию по работе коллектива, учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимо-действует, в т.ч. посредством корректировки своих действий	Первый этап (пороговый уровень)	**Знать:** основы командной работы, принципы построения командного взаимодействия, методы формирования команды и управления командной работой.	Тема 1. Сущность и содержание менеджмента как теории управления Тема 2. Развитие зарубежной и отечественной теории менеджмента Тема 3. Научные основы управления: цель, процесс, функции, принципы и закономерности Тема 4. Принципы построения и функционирования структур управления Тема 5. Мотивация деятельности персонала Тема 6. Коммуникации в системе менеджмента. Информационные	Тесты закрытого типа	Зачет
			Второй этап (продвину-тый уровень)	**Уметь:** организовывать и руководить работой команды; разрабатывать командные стратегии для достижения поставленных управленческих целей; учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий.		Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Зачет

Код контро-лируемой	Формулировка контролируе-	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или)	Наименование оценочного средства	
			Третий этап (высокий уровень)	**Владеть:** способами управления командной работой в решении поставленных задач, навыками разработки командной стратегии по работе коллектива, учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий.	коммуникации Тема 7. Система управления персоналом Тема 8. Процесс принятия управленческих решений	Практичес-кие задания	Зачет
		УК-3.2. Применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели, в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и	Первый этап (пороговый уровень)	**Знать:** стили руководства командой для достижения поставленной цели, их отличительные особен-ности; основы разработки и реализации мероприя-тий по личностному, образовательному и профессиональному росту.	Тема 1. Сущность и содержание менеджмента как теории управления Тема 2. Развитие зарубежной и отечественной теории менеджмента Тема 3. Научные основы управления: цель, процесс, функции, принципы и закономерности Тема 4. Принципы	Тесты закрытого типа	Зачет
			Второй этап (продвину-тый уровень)	**Уметь:** применять эффек-тивные стили руководства командой для достижения поставленной цели;		Тесты открытого типа (вопросы	Зачет

Код контро-лируемой	Формулировка контролируе-	Индикаторы достижения профессиональ-ному росту	Этап (уровень)	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или)	Наименование оценочного средства	
				разрабатывать мероприя-тия по личностному, образовательному и профессиональному росту.	построения и функционирования структур управления Тема 5. Мотивация деятельности персонала Тема 6. Коммуникации в системе менеджмента. Информационные коммуникации Тема 7. Система управления персоналом Тема 8. Процесс принятия управленческих решений	для опроса)	
			Третий этап (высокий уровень)	**Владеть:** навыками самостоятельного выбора и применения эффектив-ных стилей руководства командой для достижения поставленной цели; навыками разработки и реализации мероприятий по личностному, образовательному и профессиональному росту.		Практичес-кие задания	Зачет
		УК-3.3. Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий, обладая навыками преодоления возникающих в	Первый этап (пороговый уровень)	**Знать:** психологию межличностных отношений; все возможные результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; способы и методы преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе	Тема 1. Сущность и содержание менеджмента как теории управления Тема 2. Развитие зарубежной и отечественной теории менеджмента Тема 3. Научные основы управления: цель, процесс,	Тесты закрытого типа	Зачет

Код контро-лируемой	Формулировка контролируе-	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или)	Наименование оценочного средства	
		команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон		учета интересов всех сторон.	функции, принципы и закономерности Тема 4. Принципы построения и функционирования структур управления Тема 5. Мотивация деятельности персонала Тема 6. Коммуникации в системе менеджмента. Информационные коммуникации Тема 7. Система управления персоналом Тема 8. Процесс принятия управленческих решений		
			Второй этап (продвину-тый уровень)	**Уметь:** предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; предупреждать, предотвращать и разрешать возникающие в команде разногласия, споры и конфликты на основе учета интересов всех сторон.		Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Зачет
			Третий этап (высокий уровень)	**Владеть:** навыками предвидения результатов (последствий) как личных, так и коллективных действий; навыками организации командной работы и преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.		Практичес-кие задания	Зачет
		УК-3.4. Планирует командную работу, распределяет	Первый этап (пороговый уровень)	**Знать:** основы планирования командной работы, распределения поручений и делегирования	Тема 1. Сущность и содержание менеджмента как теории управления Тема 2. Развитие	Тесты закрытого типа	Зачет

Код контро-лируемой	Формулировка контролируе-	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или)	Наименование оценочного средства	
		поручения и делегирует полномочия членам команды		полномочия членам команды.	зарубежной и отечественной теории менеджмента Тема 3. Научные основы управления: цель, процесс, функции, принципы и закономерности Тема 4. Принципы построения и функционирования структур управления Тема 5. Мотивация деятельности персонала Тема 6. Коммуникации в системе менеджмента. Информационные коммуникации Тема 7. Система управления персоналом Тема 8. Процесс принятия управленческих решений		
			Второй этап (продвину-тый уровень)	**Уметь:** планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды.		Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Зачет
			Третий этап (высокий уровень)	**Владеть:** навыками планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды.		Практичес-кие задания	Зачет

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1.	**Тест**	Система стандартизированных заданий, позволяющая измерить уровень знаний.	Тестовые задания	В тесте выполнено 90-100% заданий	Оценка «*Отлично*» (5)
				В тесте выполнено более 75-89% заданий	Оценка «*Хорошо*» (4)
				В тесте выполнено 60-74% заданий	Оценка «*Удовлетворительно*» (3)
				В тесте выполнено менее 60% заданий	Оценка «*Неудовлетворительно*» (2)
				Большая часть определений не представлена, либо представлена с грубыми ошибками	Оценка «*Неудовлетворительно*» (2)
2.	**Опрос**	Форма работы, которая позволяет оценить кругозор, умение логически построить ответ, умение продемонстрировать монологическую речь и иные коммуникативные навыки. Устный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия, создавая условия для неформального общения.	Вопросы к опросу	Продемонстрированы предполагаемые ответы; правильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; есть логика рассуждений.	Оценка «*Отлично*» (5)
				Продемонстрированы предполагаемые ответы; есть логика рассуждений, но неточно использован алгоритм обоснований во время рассуждений и не все ответы полные.	Оценка «*Хорошо*» (4)
				Продемонстрированы предполагаемые ответы, но неправильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; отсутствует логика рассуждений; ответы не полные.	Оценка «*Удовлетворительно*» (3)
				Ответы не представлены.	Оценка «*Неудовлетворительно*» (2)
3.	**Практические задания**	Направлено на овладение методами и методиками изучаемой дисциплины. Для решения предлагается решить конкретное задание (ситуацию) без применения	Практические задания	Продемонстрировано свободное владение профессионально-понятийным аппаратом, владение методами и методиками дисциплины. Показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности.	Оценка «*Отлично*» (5)

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
		математических расчетов.		Задание выполнено в полном объеме.	
				Продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, при применении методов и методик дисциплины незначительные неточности, показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности. Задание выполнено в полном объеме, но с некоторыми неточностями.	Оценка «*Хорошо*» (4)
				Продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом на низком уровне; допускаются ошибки при применении методов и методик дисциплины. Задание выполнено не полностью.	Оценка «*Удовлетворительно*» (3)
				Не продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, методами и методиками дисциплины. Задание не выполнено.	Оценка «*Неудовлетворительно*» (2)
4.	**Зачет**	Зачет выставляется в результате подведения итогов текущего контроля. Зачет в форме итогового контроля проводится для обучающихся, которые не справились с частью заданий текущего контроля.	Вопросы к зачету	Показано знание теории вопроса, понятийного аппарата; умение содержательно излагать суть вопроса; владение навыками аргументации и анализа фактов, явлений, процессов в их взаимосвязи. Выставляется обучающемуся, который освоил не менее 60% программного материала дисциплины.	«Зачтено»
				Знание понятийного аппарата, теории вопроса, не продемонстрировано; умение анализировать учебный материал не продемонстрировано; владение аналитическим способом изложения вопроса и владение навыками аргументации не	«Не зачтено»

№ п/п	Наимено-вание оце-ночного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представлен ие оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
				продемонстрировано. Обучающийся освоил менее 60% программного материала дисциплины.	
5.	**Зачет**	Зачет выставляется в результате подведения итогов текущего контроля. Зачет в форме итогового контроля проводится для обучающихся, которые не справились с частью заданий текущего контроля.	Тестовые задания к зачету	В тесте выполнено 60-100% заданий	«Зачтено»
				В тесте выполнено менее 60% заданий	«Не зачтено»

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Оценочные средства для проведения текущего контроля

Текущий контроль осуществляется преподавателем дисциплины при проведении занятий в форме тестовых заданий, устного опроса и практических заданий.

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-3.1. Разрабатывает командную стратегию по работе коллектива, учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий.

Первый этап (пороговый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: основы командной работы, принципы построения командного взаимодействия, методы формирования команды и управления командной работой.

Тестовые задания закрытого типа:

1. **Команда – это…** (выберите один вариант ответа)

а) группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании
б) небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели
в) группа сотрудников, имеющих общие интересы
г) группа сотрудников, каждый из которых преследует свой интерес

2. **Власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера, является…** (выберите один вариант ответа)

а) диктаторской
б) экспертной
в) принудительной
г) харизматической

3. **Адаптация – этап развития команды, на котором…** (выберите один вариант ответа)

а) члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу
б) члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные
в) члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу
г) члены команды знакомятся друг с другом

4. **Под границами контроля в управлении следует понимать…** (выберите один вариант ответа)

а) объем работ, за выполнение которых несет ответственность определенное лицо
б) число функциональных специалистов в структурном подразделении
в) количество функций, выполняемых руководителем

г) количество уровней управления в организационной структуре управления

5. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является… (выберите один вариант ответа)

а) наличие лидера
б) размер
в) групповое единомыслие
г) наличие синергетического эффекта

Ключи

1.	б
2.	г
3.	б
4.	а
5.	г

6. Прочитайте текст и установите соответствие.

Найти соответствующие терминам определения.

Термин	*Определение*
1. Организационная структура управления	а) совокупность звеньев управления, занимающих одно и то же положение в иерархии предприятия
2. Связи управления	б) структурное подразделение или отдельный работник, выполняющий соответствующие функции управления
3. Звено управления	в) преимущественное сосредоточение полномочий на нижних уровнях управления
4. Уровень управления	г) информационные потоки, отношения соподчиненности между звеньями, уровнями и отдельными работниками
5. Децентрализация	д) совокупность взаимосвязанных элементов и звеньев управления
	е) сосредоточение действий или власти в одном общем месте; сосредоточение управления в одних руках

Запишите в таблицу выбранные буквы под соответствующими цифрами

1	2	3	4	5
д	г	б	а	в

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: организовывать и руководить работой команды; разрабатывать командные стратегии для достижения поставленных управленческих целей; учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий.

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Дайте определение понятию «управленческое решение».
2. В чем состоит основной смысл двухфакторной теории мотивации Герцберга?
3. Назовите основные стили управления.
4. В чем сущность формальных групп в организации?
5. Дайте определение понятию «лидерство».

Ключи

1.	Управленческое решение (УР) − творческий акт субъекта управления, определяющий программу деятельности коллектива по эффективному разрешению возникшей проблемы на основе знания объективных законов функционирования управляемой системы и анализа информации об ее состоянии, т.е. УР − это выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой им должностью.
2.	Согласно теории мотивации Герцберга, на рабочем месте существуют два набора факторов, которые вызывают удовлетворение от работы и неудовлетворённость ею. 1. Факторы, удерживающие на работе (гигиенические факторы). 2. Факторы, мотивирующие к работе (мотиваторы).
3.	Выделяют три основных стиля руководства: авторитарный, демократический и либеральный. Они различаются способом постановки задачи, степенью участия руководителя и особенностями его общения с командой.
4.	Формальные группы обычно выделяются как структурные подразделения в организации. Они имеют формально назначенного руководителя, формально определенную структуру ролей, должностей и позиций внутри компании, а также формально закрепленные за ними функции и задачи.
5.	Лидерство – это процесс воздействия на группу людей, чтобы повлечь их за собой для совместной реализации управленческих решений по достижению определенных целей.

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: способами управления командной работой в решении поставленных задач, навыками разработки командной стратегии по работе коллектива, учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий.

Практические задания:

1. В базовом периоде численность персонала предприятия составила 1250 чел. В плановом периоде намечено увеличить объем выпускаемой продукции на 6%, фонд зарплаты на 5%, среднюю зарплату на 4%. Определить возможный рост производительности труда и плановую численность персонала.

2. На производственном участке 500 объектов обслуживания, норма обслуживания для наладчиков – 25 единиц оборудования в смену. Участок работает в 2 смены. Определить явочную и списочную численность рабочих-наладчиков, если номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 262 дня, реальный фонд – 250 дней.

3. Определите, что из перечисленного ниже относится к подсистемам системы «ВУЗ», входу, выходу системы. Опишите цель указанной системы и ее подсистем.

Варианты:

1) деканат, приемная комиссия, бухгалтерия и финансово-экономический отдел, отдел кадров, студенческий совет;

2) уровень профессиональной подготовки и адаптационные возможности молодых специалистов после окончания ВУЗа;

3) уровень подготовки поступающих, уровень проведения вступительных экзаменов.

4. Рассчитать комплексную норму выработки в штуках и тоннаже в строительстве

для бригады, которая состоит из шести человек и выполняет работы по монтажу стальной конструкции массой 5 тонн на протяжении рабочей смены (8 часов), если известны индивидуальные нормы отдельных процессов, чел.-часов:

- механизированная доставка деталей к месту работы – 4,2;
- резание швеллера – 1,7;
- сверление отворов – 2,5;
- сложение панели – 0,5;
- электросварка соединений – 0,4.

5. К Вам приходит сотрудник и требует повышения заработной платы. При этом он ссылается на то, что на другом предприятии он может получать больше и уволится, если ему не повысят заработную плату.

Какая теория мотивации объясняет его поведение?

Ключи

1.	Рост производительности труда – 5%, плановая численность – 1262 чел.
2.	Явочная численность – 40 чел., списочная – 42 чел.
3.	Подсистемами системы ВУЗ могут быть такие системы: – деканат (цель – управления факультетом); – приемная комиссия (цель – набор студентов); – бухгалтерия и финансово-экономический отдел (цель – обеспечение финансово-экономической жизни ВУЗа); – отдел кадров (цель – подбор персонала); – студенческий совет (цель этой подсистемы – обеспечение студенческого самоуправления). Входные параметры – уровень подготовки поступающих, уровень проведения вступительных экзаменов; выходные – уровень профессиональной подготовки и адаптационные возможности молодых специалистов после окончания ВУЗа. Цель – обучение студентов.
4.	Комплексная норма выработки бригады составляет 5 шт. или 25 т металлоконструкций за смену.
5.	Поведение сотрудника, который ссылается на возможность получения большей зарплаты на другом предприятии, можно объяснить с помощью теории мотивации наград. Согласно этой теории, люди стремятся к достижению награды или удовлетворению своих потребностей. В данном случае сотрудник видит возможность большей заработной платы как награду и стремится к ее достижению.

УК-3.2. Применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели, в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту.

Первый этап (пороговый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: стили руководства командой для достижения поставленной цели, их отличительные особенности; основы разработки и реализации мероприятий по личностному, образовательному и профессиональному росту.

Тестовые задания закрытого типа:

1. В соответствии с концепцией Мескона основные (общие) функции управления реализуются в следующем порядке… (выберите один вариант ответа)

а) планирование, организация, мотивация, контроль

б) организация, планирование, контроль, мотивация
в) планирование, организация, контроль, мотивация
г) мотивация, контроль, планирование, организация

2. К типам власти не относится… (выберите один вариант ответа)
а) экспертная
б) эталонная
в) законная
г) традиционная

3. При психологических методах управления не используется такой метод, как… (выберите один вариант ответа)
а) интервью
б) беседы
в) тесты
г) наблюдение

4. Управленческая функция «мотивация» обеспечивает… (выберите один вариант ответа)
а) достижение личных целей
б) побуждение работников к эффективному выполнению поставленных задач
в) исполнение принятых управленческих решений
г) обеспечение бесспорного влияния на подчиненного

5. Сущность принципа «подчиненность личного интереса общему» состоит в том, что… (выберите один вариант ответа)
а) в организации всегда должен учитываться только личный интерес руководителей организации
б) интерес одного работника должен преобладать над интересами организации в целом
в) интерес отдельных менеджеров должен преобладать над интересами отдельных групп работников
г) в организации интересы одного работника или группы не должен преобладать над интересами организации в целом

Ключи

1.	а
2.	г
3.	г
4.	б
5.	г

6. Прочитайте текст и установите соответствие.

Найти соответствующие терминам определения.

Термин	*Определение*
1. Стиль управления	а) характеризуется отсутствием активного участия руководителя в управлении коллективом
2. Авторитарный стиль управления	б) характеризуется тем, что руководитель всегда выясняет мнение коллектива по важным производственным вопросам, принимает коллегиальные решения

3. Демократический стиль управления	в) устойчивый комплекс черт руководителя, проявляющихся в его отношении с подчиненными
4. Либеральный стиль управления	г) система наиболее существенных предположений, принимаемых членами организации и выражающихся в конкретных ценностях, задающих людям ориентиры их поведения
	д) характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия

Запишите в таблицу выбранные буквы под соответствующими цифрами

1	2	3	4
в	д	б	а

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту.

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Дайте определение понятию «стиль руководства».
2. Кратко охарактеризуйте основные стили управления.
3. Что такое методы управления персоналом?
4. В чем состоит отличие горизонтальной и вертикальной линий продвижения по карьерной лестнице?
5. Раскройте сущность управления по целям и по результатам.

Ключи

1.	Стиль руководства – это совокупность относительно устойчивой системы способов, методов и форм практической деятельности менеджера, а также манеры поведения с подчиненными в процессе подготовки и реализации управленческих решений.
2.	Директивный стиль управления характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия. Демократический стиль управления характеризуется распределением полномочий, инициативы и ответственности между руководителем и подчиненными. Либеральный стиль управления характеризуется отсутствием активного участия руководителя в управлении коллективом. Такой руководитель «плывет по течению», ждет или требует указаний сверху или попадает под влияние коллектива.
3.	Методы управления персоналом – совокупность определенных приемов и способов, типичных подходов к воздействию (влиянию) на персонал (как на работников, так и на трудовой коллектив в целом) с целью достижения конкретных результатов и координации их деятельности в процессе производства.
4.	Горизонтальная линия продвижения характеризуется тем, что смена рабочих мест происходит на одной иерархической ступени без увеличения полномочий. Мотивация работающего на этом месте связана, как правило, с выполнением задачи, требующей большой ответственности. При вертикальной линии продвижения в системе производственной иерархии расширяются возможности сотрудника. Особым побуждением в ходе продвижения по службе воспринимаются цели трудового пути.
5.	Управление по целям – система управления организацией (или система методов управления), одновременно соединяющая как цели и задачи планирования, так и всю деятельность организации. Управление по результатам – это совокупная система управления, мышления и

	развития, с помощью которой достигаются цели, определенные и согласованные всеми членами организации.

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: навыками самостоятельного выбора и применения эффективных стилей руководства командой для достижения поставленной цели; навыками разработки и реализации мероприятий по личностному, образовательному и профессиональному росту.

Практические задания:

1. Менеджеру поступили предложения о работе в фирме X и Y. В фирме X его оклад составит 80000 руб.

В фирме Y оклад составит 40000 руб., доля участия в прибыли составит 5%. Фирма Y производит 5000 ед. продукции и реализует по цене 350 руб., средние издержки составляют 210 руб./шт.

Менеджеру выгодно:

а) принять предложение фирмы X;

б) принять предложение фирмы Y;

в) отказаться от предложений фирмы X и Y;

г) оба предложения являются равноценными.

Ответ обосновать с помощью расчётов.

2. Распределить внешние и внутренние факторы командной работы, которые более приемлемы для работы в одиночку или для работы в команде, занести их в соответствующую колонку таблицы.

Предпочтительнее работа в одиночку или в группе	Предпочтительнее работа в команде

Внешние и внутренние факторы командной работы:

1. Решение простых задач или «головоломок».
2. Необходимость оптимального результата.
3. Решение сложных задач или проблем.
4. Необходимость кооперации.
5. Срочность решения задачи.
6. Для принятия и реализации решения необходим консенсус.
7. Ограниченное разнообразие мнений.
8. Неопределенность и множественность вариантов решений.
9. Необходимость высокой самоотдачи.
10. Наличие неустранимого конфликта интересов участников.
11. Достаточность узкого диапазона компетентности.
12. Необходимость широкого диапазона компетентности.
13. Возможность реализации целей членов команды.
14. Необходимости разностороннего подхода.

3. Фирма, продающая лаки для дерева, строит новый завод для производства компонентов, которые ранее закупались у поставщиков. При этом она остается в той же отрасли, что и раньше. Фирма теперь имеет два хозяйственных подразделения на разных стадиях отраслевой цепочки ценностей.

Определите тип стратегии фирмы.

4. Предприятие приобретает технологическую линию по производству йогуртов за 28,45 млн. ден. ед. Переменные затраты в расчете на одну единицу продукции равны 10 ден. ед., постоянные затраты (аренда, заработная плата и т.п.) – 4,8 млн. ден. ед. в месяц. Цена одного йогурта – 35 ден. ед. Прибыль от реализации одного йогурта – 3 ден. ед. Нормативный срок окупаемости капитальных вложений – 4,5 года.

Спрогнозируйте:

– при каком минимальном обороте окупятся затраты на приобретение технологической линии;

– прибыль от реализации йогуртов в год;

– фактический срок окупаемости линии.

5. Два оператора, работая вместе, могут набрать текст газеты объявлений за 8 ч. Если первый оператор будет работать 3 ч, а второй 12 ч, то они выполнят только 75% всей работы. За какое время может набрать весь текст каждый оператор, работая отдельно?

Ключи

1.	Менеджеру более выгодно принять предложение фирмы X с заработной платой 80000 руб., поскольку заработная плата в фирме Y составит 75000 руб.
2.	Предпочтительнее работа в одиночку или в группе: 1, 2, 4, 5, 7, 10, 11. Предпочтительнее работа в команде: 3, 6, 8, 9, 12, 13, 14.
3.	Стратегия вертикальной интеграции. Ее суть – в расширении сферы деятельности компании в отдельно взятой отрасли. Фирмы могут расширять свою деятельность по направлению к поставщикам (назад) и/или (вперед) по направлению к конечному пользователю или продукту.
4.	Безубыточный объем продаж в год = 2304000 шт. Прибыль при этом составит = 6912000 ден. ед. в год. Фактический срок окупаемости – 4 года 1 месяц.
5.	Первый оператор может набрать весь текст за 12 ч, второй оператор – за 24 ч.

УК-3.3. Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий, обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.

Первый этап (пороговый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: психологию межличностных отношений; все возможные результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; способы и методы преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.

Тестовые задания закрытого типа:

1. Дисциплина как принцип менеджмента предусматривает… (выберите один вариант ответа)

а) выполнение всеми работниками поставленных заданий

б) четкое придерживание администрацией предприятия и его персоналом заключенного коллективного договора и контракта

в) выполнение менеджерами поставленных заданий

г) выполнение работниками аппарата управления поставленных заданий

2. Мотивация базируется на… (выберите один вариант ответа)

а) потребностях и самовыражении

б) вознаграждениях и удовлетворении отдельных людей
в) потребностях и вознаграждениях
г) самовыражении и вознаграждениях

3. Условием возникновения конфликта является наличие… (выберите один вариант ответа)
а) оппонентов и объекта конфликта
б) конфликтной ситуации и инцидента
в) оппонентов и инцидента
г) нет верного ответа

4. Виды посредничества, которые различают при решении конфликта, это… (выберите один вариант ответа)
а) межличностное, организационное, структурное
б) переговоры, компромисс, арбитраж
в) внутриорганизационные, межорганизационные, внеорганизационные
г) внутреннее и внешнее

5. Конфликт в организации должен рассматриваться… (выберите один вариант ответа)
а) как свидетельство неблагополучия организации
б) как благоприятное явление для организации
в) как доказательство слабости менеджмента
г) как явление, которое может как разрушить организацию, так и способствовать ее развитию

Ключи

1.	б
2.	в
3.	б
4.	в
5.	г

6. Прочитайте текст и установите соответствие.

Найти соответствующие терминам определения.

Термин	*Определение*
1. Централизация руководства	а) в качестве группового предпочтения принимается предпочтение одного лица
2. Принцип диктатора	б) процесс выбора способа действия из множества возможных решений лицом, принимающим решение
3. Индивидуальное решение	в) сосредоточение власти в одних руках при принятии решений
4. Иерархия	г) единое решение, которое стороны рассматривают как наилучшее в данной ситуации
	д) расположение частей или элементов целого в порядке от высшего к низшему (ступенчатое)

Запишите в таблицу выбранные буквы под соответствующими цифрами

1	2	3	4
в	а	б	д

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; предупреждать, предотвращать и разрешать возникающие в команде разногласия, споры и конфликты на основе учета интересов всех сторон.

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Назовите и охарактеризуйте виды человеческого капитала.
2. Какие выделяют основные формы власти?
3. Дайте определение понятию «конфликт» и назовите основные типы конфликтов.
4. Какие выделяют стратегии поведения в конфликте?
5. Назовите основные виды управленческого контроля и их цели.

Ключи

1.	Виды человеческого капитала: – общий (перемещаемый). Это совокупность теоретических или достаточно универсальных знаний работника; – специальный (неперемещаемый), под которым понимаются знания людей, зависящие от специфики предприятия и вида деятельности, их личные связи, способы и культура общения, доверие. Этот вид человеческого капитала существует исключительно в рамках данной фирмы.
2.	Формы власти: власть, опирающаяся на принуждение; власть, базирующаяся на вознаграждении; экспертная власть; эталонная власть; законная власть.
3.	Конфликт – столкновение в сфере общения, вызванное противоречивыми целями, установками, поведением людей. Типы конфликтов: внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповой.
4.	Стратегии поведения в конфликте: – уход от взаимодействия; – сглаживание; – борьба; – сотрудничество и решение проблемы; – поиск компромисса.
5.	Основные виды управленческого контроля: 1. Предварительный контроль – целью такого контроля является определение оптимальности разработанных планов путем моделирования будущей деятельности. 2. Текущий контроль. Цель – вовремя обнаружить отклонения от намеченных планов и нормативов. 3. Заключительный контроль. Цель – получение информации о деятельности работников, которых необходимо поощрить за достигнутые результаты.

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: навыками предвидения результатов (последствий) как личных, так и коллективных действий; навыками организации командной работы и преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.

Практические задания:

1. Предприятие планирует выпустить изд. А 30 тыс. шт. в год при норме времени на изготовление одного изделия 4 ч. и изд. Б – 50 тыс. шт. при норме времени 2 ч. Потери времени по уважительной причине составили 10% от режимного фонда времени, коэффициент выполнения норм выработки – 1,2. Количество рабочих дней в году – 300, продолжительность смены – 8 ч.

Определить потребность предприятия в производственных рабочих на планируемый год.

2. Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.

В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

3. Интенсивность равномерного спроса составляет 200 телевизоров в год. Организационные издержки для одной партии составляют 20 тыс. Цена единицы товара составляет 1 тыс., а издержки содержания телевизоров составляют 0,1 тыс. за один телевизор в год.

Найти оптимальный размер партии, число поставок и продолжительность цикла.

4. В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к подчиненному по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

5. Рассчитать рентабельность каждого изделия, если цена изделия «А» 2520 руб., а его полная себестоимость – 2130 руб., изделия «Б», соответственно, 3800 руб. и 3140 руб.

Ключи

1.	Необходимое количество рабочих – 83 человека.
2.	Причина конфликта – одна сотрудница делает слишком много ошибок, из-за которых страдает вторая сотрудница, которой приходится их исправлять. Личностно-функциональная конфликтная ситуация.
3.	Оптимальный размер партии составляет 894 телевизора, число поставок – 2,24, продолжительность цикла 163 дня.
4.	Причина в нарушении субординации со стороны подчиненного, тем более в присутствии остальных подчиненных. Т.е. подчиненный оспорил авторитет начальника и как руководителя, и как специалиста, ответной реакцией со стороны начальника послужила попытка оспорить правоту подчиненного путем вопроса о его профессионализме, через поиск ошибок в работе.
5.	Рентабельность изделия «А» – 18%, рентабельность изделия «Б» – 21%.

УК-3.4. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды.

Первый этап (пороговый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: основы планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочия членам команды.

Тестовые задания закрытого типа:

1. «При правильной организации собственной работы каждый руководитель может добиться успеха». Так считал… (выберите один вариант ответа)

а) Файоль А.
б) Слоун А.
в) Форд Г.
г) Тейлор Ф.

2. Целью планирования деятельности организации является… (выберите один вариант ответа)
а) обоснование затрат
б) обоснование сроков
в) определение целей, сил и средств
г) обоснование численности работников

3. Компромисс при принятии решения характеризуется… (выберите один вариант ответа)
а) установление некоего среднего в результате спора двух сотрудников
б) уменьшением выгоды в одной области с целью уменьшения нежелательных последствий в другом
в) принятием решения аудитивно, учитывающего мнения всех заинтересованных сторон
г) уменьшением выгоды

4. Делегирование своих полномочий другим руководителям осуществляется для… (выберите один вариант ответа)
а) для оптимального решения комплексной задачи
б) для сохранения «группового» стиля работы
в) для проверки квалификации рабочих
г) все перечисленное

5. Ключевым фактором в любой модели управления являются… (выберите один вариант ответа)
а) люди
б) средства производства
в) финансы
г) структура управления

Ключи

1.	а
2.	в
3.	б
4.	а
5.	а

6. Прочитайте текст и установите соответствие.

Найти соответствующие терминам определения.

Термин	*Определение*
1. Контроль	а) плановый показатель, с которым будут сравниваться следующие показатели
2. Контрольный стандарт	б) контроль «для галочки». Проводится в надежде на то, что недостатки не будут обнаружены
3. Внутренний контроль	в) вид управленческой деятельности, в задачи которой

	входит количественная и качественная оценка, учет результатов работы организации
4. Тотальный контроль	г) процесс обеспечения достижения целей организации в области операционной эффективности, достоверной финансовой отчетности и соблюдения законов, нормативных актов и политик
	д) периодическое измерение результатов, основанное на всесторонней проверке, сравнении и сопоставлении их с заданным стандартом с последующей корректировкой действий

Запишите в таблицу выбранные буквы под соответствующими цифрами

1	2	3	4
в	а	г	д

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды.

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Дайте определение понятию «делегирование».
2. Какие выделяют основные виды делегирования полномочий?
3. Из каких элементов состоит управленческое решение?
4. Дайте определение понятию «стратегия» в управлении.
5. Что представляют собой экономические методы управления?

Ключи

1.	Делегирование – передача обязанностей и прав лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение; средство, с помощью которого руководитель распределяет задачи среди персонала.
2.	Выделяют два вида делегирования полномочий: – передача полномочий на длительный срок (генеральное делегирование) – руководитель поручает подчиненному постоянное самостоятельное выполнение конкретной задачи; – передача полномочий для разового выполнения задачи (разовое делегирование) – задача остается в функциональной сфере руководителя.
3.	Управленческое решение должно содержать следующие элементы: – субъект принятия решений (инициатор); – объект принятия решений (исполнитель); – причины принятия решения (проблема); – цель принятия решения; – предмет принятия решения (что должно быть сделано); – потребитель решения (для кого); – сроки реализации решения.
4.	Стратегия – это долгосрочное качественно определенное направление развития организации, касающееся сферы, средств и формы ее деятельности, системы взаимоотношений внутри организации, а также позиции организации в окружающей среде, приводящее организацию к ее целям.
5.	Экономические методы управления – совокупность способов воздействия путем создания экономических условий, побуждающих работников предприятий

	действовать в нужном направлении и добиваться решения поставленных перед ним задач.

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: навыками планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды.

Практические задания:

1. В деловом портфеле фирмы есть бизнес-область с относительно небольшой долей на рынке в медленно развивающейся отрасли. Поток денежной наличности в этой области незначителен. Любой шаг фирмы, связанный с попыткой завоевать большую часть рынка, вызывает немедленно контратаку доминирующих в этой области конкурентов. Только мастерство менеджеров позволяет фирме удерживать свои бизнес-позиции.

Определите, к какому типу относится данное направление и какова должна быть стратегия в отношении него.

2. Компания имеет возможность производить 150000 шт. изделий в год, но постоянно производит только 130000 шт. изделий, реализуя их по цене 40 ден. ед. за штуку.

При этом объеме производства издержки на единицу продукции составили:

- сырье и материалы – 16 ден. ед.;
- заработная плата производственных рабочих – 8 ден. ед.;
- прочие переменные издержки – 4 ден. ед.;
- постоянные накладные расходы – 6 ден. ед.

Компания получила спецзаказ на дополнительные 10000 шт. изделий при цене реализации 33 ден. ед. При этом заказе постоянные издержки увеличиваются на 2 ден. ед. на каждое изделие. Компания подсчитала, что финансовым результатом будет убыток и отказалась от заказа. Показать экономическими расчетами, права ли компания, отказавшись от дополнительного заказа.

3. Фирма оказалась в ситуации, когда ей срочно необходимы денежные средства, и она идет на то, чтобы «продать» часть своей рыночной доли конкурентам. Это скорее вынужденная, а не выбираемая стратегия.

Определите тип стратегии фирмы.

4. Рабочий за месяц изготовил 350 деталей, выполнив норму на 120%. Сдельная расценка за деталь составила 30 руб. Оплата труда за изготовление продукции сверх нормы производится по расценкам, увеличенным в 1,5 раза.

Определить заработную плату рабочего при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда.

5. Кейс-ситуация «Делегирование полномочий»

Руководитель конструкторского отдела ушла в декрет. На ее место назначили Викторию Д. В ее обязанности, помимо прочих, входила проверка отчетов и расчетов сотрудников отдела. Кроме этого, она каждый месяц должна была подавать ведомость на выплату премий. По характеру Виктория была очень ответственная и скрупулезная. Она тщательно проверяла все отчеты и расчеты сотрудников до точки. И даже зная, что некоторые из них не совершают ошибок, все равно детально изучала все данные. Это отнимало много времени, она не успевала выполнять другие обязанности и часто оставалась допоздна. Ведущий специалист предложил ей отдать часть отчетов на проверку ему, а расчеты и чертежи главному инженеру. Но Виктория не согласилась. В

итоге несколько раз подряд она не составила ведомость и сотрудники не получили премию, что ухудшило атмосферу в коллективе.

Задание. Нужны ли такие скрупулезные проверки работы сотрудников? Как правильно организовать Виктории работу в отделе?

Варианты ответов:

1. Проверять работу подчиненных надо тщательно и доверять такое никому нельзя, так как начальник несет ответственность за результаты работы отдела. И чтобы Виктория успевала все делать, сотрудникам нужно не допускать ошибок и раньше сдавать отчеты и расчеты.

2. Предложить снять с должности Викторию, если она не справляется со своими обязанностями. Это нормально, ведь она подводит целый коллектив, из-за нее люди не получают премии.

3. Работу подчиненных так или иначе нужно проверять, но не надо впадать в крайности. Предложить Виктории все-таки научиться доверять сотрудникам и делегировать свои полномочия, тем более что подчиненные ей готовы помочь.

Выберите ответ и обоснуйте его.

Ключи

1.	Тип, к которому относится бизнес-область, можно определить как слабеющая «собака». К слабеющим «собакам» рекомендуется применять стратегию «сбора урожая», «сокращения» или «ликвидации», в зависимости от того, какой вариант может принести наибольшие выгоды.
2.	Фирма приняла верное решение, отказавшись от дополнительного заказа, поскольку финансовый результат от его реализации является убытком. Финансовый результат = - 30000 ден. ед.
3.	Стратегия отступления – обычно связана с сокращением рыночной доли в возможно более короткий срок в целях увеличения прибыли.
4.	Заработная плата рабочего при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда составит 11374,50 руб.
5.	Вариант ответа 3. Такой ответ показывает, что человек адекватно оценивает необходимость проверять работу подчиненных. Склонен делегировать полномочия, чтобы оптимизировать рабочий процесс и доверят своим подчиненным.

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме устного зачета.

Вопросы для зачета

1. Объект и предмет «Менеджмента», цели и задачи его изучения.
2. Сущность менеджмента и его роль в условиях рыночных отношений.
3. Менеджмент в системе общественных и экономических наук.
4. Истоки современной управленческой науки.
5. Подходы к управлению с позиции разных научных школ.
6. Управление и его элементы.
7. Принципы управления.
8. Системы методов управления.
9. Экономические методы управления.
10. Организационно-распорядительные методы управления.
11. Социально-психологические методы управления.
12. Понятие и сущность организации.
13. Признаки организации.

14. Типология организации.
15. Внутренняя среда организации.
16. Внешняя среда организации.
17. Жизненный цикл организации.
18. Определение структуры предприятия.
19. Основные характеристики структур управления.
20. Типизация организационных структур управления.
21. Понятие и сущность процесса планирования.
22. Роль планирования в процессе управления.
23. Виды и принципы планирования.
24. Целеполагание в менеджменте.
25. Стратегическое видение и миссия организации.
26. Стратегии организации.
27. Методы планирования.
28. Понятие мотивации.
29. Содержание мотивации.
30. Процесс мотивации.
31. Централизация и децентрализация в управлении.
32. Делегирование полномочий и ответственность.
33. Координация и её роль в управлении.
34. Механизмы координации.
35. Сущность контроля и его виды.
36. Этапы процесса контроля и их характеристика.
37. Эффективность контроля.
38. Ошибки и барьеры контроля.
39. Влияние и власть в менеджменте.
40. Типы власти и её источники в организации.
41. Лидерство (руководство) в менеджменте.
42. Понятие и классификация управленческих решений.
43. Процесс принятия управленческих решений: характеристика стадий и этапов.
44. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.
45. Методы принятия решений.
46. Реализация решений.
47. Понятие и виды коллективов.
48. Формальные и неформальные коллективы.
49. Социально-психологический климат коллектива.
50. Процесс формирования трудового коллектива.
51. Понятие и структура организационной культуры.
52. Типология организационной культуры.
53. Функции организационной культуры.
54. Модели организационной культуры.
55. Коммуникация в организации. Виды коммуникации.
56. Функции коммуникации в управлении.
57. Процесс коммуникаций.
58. Каналы коммуникации.
59. Сети коммуникаций.
60. Информация в организации: виды, источники, состав.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Для выполнения практических заданий студенту необходимы ручка, листы для черновых подсчетов, калькулятор.

Текущий контроль

Тестирование для проведения текущего контроля проводится в письменной форме или с помощью Системы дистанционного обучения Moodle. На тестирование отводится 10 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 10 вопросов. Количество возможных вариантов ответов – 4 или 5. Студенту необходимо выбрать один правильный ответ. За каждый правильный ответ на вопрос присваивается 10 баллов. Шкала перевода: 9-10 правильных ответов – оценка «отлично» (5), 7-8 правильных ответов – оценка «хорошо» (4), 6 правильных ответов – оценка «удовлетворительно» (3), 1-5 правильных ответов – оценка «неудовлетворительно» (2).

Опрос как средство текущего контроля проводится в форме устных ответов на вопросы. Студент отвечает на поставленный вопрос сразу, время на подготовку к ответу не предоставляется.

Практические задания как средство текущего контроля проводятся в письменной форме. Студенту выдается задание и предоставляется 10 минут для подготовки к ответу.

Промежуточная аттестация

Зачет проводится путем подведения итогов по результатам текущего контроля. Если студент не справился с частью заданий текущего контроля, ему предоставляется возможность сдать зачет на итоговом контрольном мероприятии в форме ответов на вопросы к зачету или тестовых заданий к зачету. Форму зачета (опрос или тестирование) выбирает преподаватель.

На тестирование отводится 20-30 минут. Тестовое задание включает 20 вопросов. Студенту необходимо выбрать один правильный ответ. За каждый правильный ответ на вопрос присваивается 5 баллов. Шкала перевода: зачтено: 18-20 правильных ответов – оценка «отлично» (5), 15-17 правильных ответов – оценка «хорошо» (4), 12-14 правильных ответов – оценка «удовлетворительно» (3); не зачтено: 1-11 правильных ответов – оценка «неудовлетворительно» (2).

Если зачет проводится в форме ответов на вопросы, студенту предлагается один или несколько вопросов из перечня вопросов к зачету. Время на подготовку к ответу не предоставляется.