



КГУ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

**«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор института Цифровых технологий и
экономики

 Торкунова Ю.В.

« 22 » июня 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Менеджмент

Направление
подготовки

38.03.01 Экономика

Квалификация

бакалавр

Казань, 2021

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО 3++ - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 954)

Программу разработал(и):  Э.Ф. Хузиева

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмент, протокол № 16.1 от 15.06.2021

Зав. кафедрой  А.В. Махиянова

Программа рассмотрена и одобрена на заседании выпускающей кафедры Экономика и организация производства, протокол № 14 от 07.06.2021

Зав. кафедрой  И.Г. Ахметова

Программа одобрена на заседании методического совета института Цифровых технологий и экономики, протокол № 10 от 22.06.2021

Зам. директора института Цифровых технологий и экономики
 / _____ /

Программа принята решением Ученого совета института Цифровых технологий и экономики, протокол № 11 от 22.06.2021_

Согласовано:

Руководитель ОПОП  /И.Г. Ахметова/

1. Цель, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Целью освоения дисциплины «Менеджмент» является обеспечение студентов базовыми знаниями по основам менеджмента; формирование навыков использования теоретических знаний по основам менеджмента для решения профессиональных задач.

Задачами освоения дисциплины «Менеджмент» являются:

- ознакомление с особенностями современных тенденций развития менеджмента; основные школы, концепции и модели менеджмента;
- формирование знаний, умений и навыков в области методологии и технологии управления в связях с общественностью;
- изучение особенностей функционирования системы управления в связях с общественностью методы планирования в менеджменте;
- уметь использовать принципы и механизмы формирования систем управления современной организации;
- иметь навыки научного анализа и самостоятельной работы с экономической литературой.

Компетенции, формируемые у обучающихся, запланированные результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)
Универсальные компетенции (УК)		
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность задач, обеспечивающих ее достижение	<i>Знать:</i> методы планирования и анализа в менеджменте для принятия эффективных организационно-управленческих решений, обеспечивающих достижения цели проекта (З ₁) <i>Уметь:</i> ориентироваться в вопросах управления предприятием, его ресурсов, оценивать эффективность принимаемых стратегических, инновационных и инвестиционных решений, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (У ₁) <i>Владеть:</i> навыками принятия управленческих решений, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (В ₁)

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели	<i>Знать:</i> стратегии управления группой для достижения поставленной цели (З₁) <i>Уметь:</i> на научной основе планировать и организовать свою работу и работу исполнителей, разрабатывать планы развития организации для достижения поставленной цели (У₁) <i>Владеть:</i> технологиями формирования команд и групп для достижения поставленной цели (В₁)
	УК-3.2 Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи	<i>Знать:</i> групповую динамику и основы командного взаимодействия (З₁) <i>Уметь:</i> организовывать командную работу для достижения поставленной задачи (У₁) <i>Владеть:</i> навыками участия в командной работе, распределения ролей в условиях командного взаимодействия (В₁)
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-11.1 Демонстрирует понимание коррупции как социального явления	<i>Знать:</i> о сущности и содержании коррупции как социально-правового явления (З₁) <i>Уметь:</i> выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета (У₁) <i>Владеть:</i> тактико-методические основы формирования антикоррупционного алгоритма действий в организации (В₁)
	УК-11.2 Демонстрирует нетерпимое отношение к коррупционному поведению	<i>Знать:</i> ответственность за коррупционные правонарушения в результате использования материальных ресурсов в целях личной выгоды или обогащения работниками организации (З₁) <i>Уметь:</i> выявлять и устранять причины и условия, способствующие совершению коррупционных действий в организации (У₁) <i>Владеть:</i> методами разработки корпоративной программы (политики) противодействия коррупции в организации (В₁)

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Менеджмент относится к обязательной части учебного плана по направлению подготовки 38.03.01 Экономика.

Код компетенции	Предшествующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.	Последующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.
УК-1	Проектная деятельность	
УК-2	Проектная деятельность	
УК-3	Проектная деятельность	
УК-10	Экономика предприятий (организаций)	Экономическая стратегия предприятия
ОПК-2		Методы принятия оптимальных решений в экономике
ОПК-3	Экономика отрасли Экономика предприятий	
ОПК-4		Экономическая стратегия предприятия

Для освоения дисциплины обучающийся должен обладать набором необходимых компетенций, которые позволят усваивать теоретический материал учебной дисциплины и реализовывать практические задачи:

- знать: основы статистики, основные технологии самоорганизации и самообразования;
- уметь: применять методы, подходы микроэкономики и макроэкономики в деятельности организации;
- владеть: опытом проведения научных исследований.

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных(ые) единиц(ы) (ЗЕ), всего 216 часов, из которых 85 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (занятия лекционного типа 32 час., занятия семинарского типа (практические, семинарские занятия, лабораторные работы и т.п.) 48 час., групповые и индивидуальные консультации 2 час., прием экзамена (КПА), зачета с оценкой - 1 час., самостоятельная работа обучающегося 96 час, контроль самостоятельной работы (КСР) - 2 час.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		2
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	216	216

КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, в том числе:	85	85
Лекционные занятия (Лек)	32	32
Практические занятия (Пр)	48	48
Контроль самостоятельной работы и иная контактная работа (КСР)*	2	2
Консультации (Конс)	2	2
Контактные часы во время аттестации (КПА)	1	1
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС):	96	96
Подготовка к промежуточной аттестации в форме: (экзамен)	35	35
ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	Эк	Эк

3.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и видам занятий

Разделы дисциплины	Семестр	Распределение трудоемкости (в часах) по видам учебной работы, включая СРС							Формируемые результаты обучения (знания, умения, навыки)	Литература	Формы текущего контроля успеваемости	Формы промежуточной аттестации	Максимальное количество баллов по балльно - рейтинговой системе	
		Занятия лекционного типа	Занятия практического / семинарского типа	КПА	КСР	Самостоятельная работа студента, в т.ч.	подготовка к промежуточной аттестации	Сдача зачета / экзамена						Итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Раздел 1 Менеджмента как наука и как учебная дисциплина. Понятие и значение менеджмента в деятельности организации.	2	8	12			24			44	УК-2.1 (З ₁ ; У ₁) УК-3.1(З ₁ ; У ₁) УК-3.2(З ₁ ; У ₁)	Л1.3 Л1.2 Л1.1 Л2.1 Л2.2	Опрос, тест, кейс-задача	Эк	15
Раздел 2 Эволюция теории менеджмента Подходы в менеджменте (количественный подход, системный подход, ситуационный подход). Сравнительные исследования в менеджменте..	2	8	12		1	24			45	УК-2.1 (З ₁ ;В ₁) УК-3.1(З ₁ ; У ₁ ; УК-3.2(З ₁ ; У ₁ ;В ₁)	Л1.3 Л1.2 Л1.1 Л2.1 Л2.3 Л2.4	Опрос, тест, кейс-задача	Эк	15

Раздел 3. Содержание управленческого труда. Вертикальное и горизонтальное разделение труда в менеджменте	2	8	12			24			44	УК-2.1 ($Y_1; B_1$) УК-3.1($Y_1; B_1$) УК-3.2($3_1; Y_1$) УК-11.1($3_1; Y_1; B_1$) УК-11.2 ($3_1; Y_1; B_1$)	Л1.3 Л1.2 Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3	Опрос, тест, кейс-задача	Эк	15
Раздел 4. Мотивация как основной инструмент управления	2	8	12		1	24	2		47	УК-2.1 ($3_1; Y_1; B_1$) УК-3.1($3_1; Y_1; B_1$) УК-3.2($3_1; Y_1; B_1$)	Л1.3 Л1.2 Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.4	Опрос, тест, кейс-задача	Эк	15
Промежуточная аттестация в форме экзамена	2			1				35	36	УК-2.1 ($3_1; Y_1; B_1$); УК-3.1($3_1; Y_1; B_1$); УК-3.2($3_1; Y_1; B_1$) УК-11.1($3_1; Y_1; B_1$); УК-11.2 ($3_1; Y_1; B_1$)		Билет, Кейс	Эк	
ИТОГО		32	48	1	2	96	2	35	216					60

3.3. Тематический план лекционных занятий

Номер раздела дисциплины	Темы лекционных занятий	Трудоемкость, час.
1	Понятие, содержание, виды менеджмента	4
2	Модели управления: американская модель, западно-европейская модель, японская модель.	4
3	Современные тенденции в теории и практике менеджмента.	4
4	Научный менеджмент Ф. Тейлора, административная школа (А. Файоль, М. Вебер, Ч. Барнард), школа человеческих отношений (Э. Мейо, М. Фоллет)	4
5	Основные элементы организационного проектирования. Органические и механистические структуры управления	4
6	Понятие "коммуникации в менеджменте". Элементы коммуникаций. Этапы коммуникаций в организации	2
7	Сущность процесса принятия управленческих решений, структура и элементы.	2
8	Понятие руководство. Понятие Управление.	2
9	Власть и влияние в менеджменте. Типология власти.	4
10	Теории лидерства. Подход с позиций личных качеств. Поведенческий подход. Ситуационный подход к определению эффективного лидерства	2
Всего		32

3.4. Тематический план практических занятий

Номер раздела дисциплины	Темы практических занятий	Трудоемкость, час.
1	Менеджер, как профессия	4
2	Особенности российского менеджмента	4
3	Основные внутренние переменные организации: цели, структура, задачи, технологии, персонал. Взаимосвязь внутренних переменных. Внешняя среда организации Роль факторов внешней среды в управлении современными организациями. Структура внешней среды. Переменные среды косвенного воздействия (макросреды) и прямого воздействия (микросреды). Внешние заинтересованные группы.	6
4	Принцип SMART. Практическое применение.	4
5	Межличностные и организационные барьеры в коммуникациях	4
6	Конфликты в организации. Межличностные способы разрешения конфликтов	4
7	Полномочия и ответственность	4
8	Управление группами и групповая динамика.	4

9	Модели принятия решений и стили управления.	4
10	Стили руководства. Управленческая решетка Блейка-Моутона	4
11	Процессуальные теории мотивации	4
12	Содержательные теории мотивации	2
Всего		48

3.5. Тематический план лабораторных работ

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом

3.6. Самостоятельная работа студента

Номер раздела дисциплины	Вид СРС	Содержание СРС	Трудоемкость, час.
1	Подготовка к опросу	Опрос по разделу 1	24
	Подготовка к тестированию	Тестирование по разделу 1	
	Кейс-задачи	Решение ситуационных задач	
2	Подготовка к опросу	Опрос по разделу 2	24
	Подготовка к тестированию	Тестирование по разделу 2	
	Кейс-задачи	Решение ситуационных задач	
3	Подготовка доклада к опросу	Опрос по разделу 3	24
	Подготовка к тестированию	Тестирование по разделу 3	
	Кейс-задачи	Решение ситуационных задач	
4	Подготовка доклада к опросу	Опрос по разделу 4	24
	Подготовка к тестированию	Тестирование по разделу 4	
	Кейс-задачи	Решение ситуационных задач	
Всего			96
1-4	Подготовка к промежуточной аттестации		36

4. Образовательные технологии

При проведении учебных занятий используются традиционные образовательные технологии: лекции в сочетании с практическими занятиями, семинарами, самостоятельное изучение определённых разделов и современные образовательные технологии, направленные на обеспечение развития у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств: групповые дискуссии, работа в команде.

При реализации дисциплины «Менеджмент» по образовательной программе применяются электронное обучение

В процессе обучения используются:

– электронные образовательные ресурсы (ЭОР), размещенные в личных кабинетах студентов Электронного университета КГЭУ, URL: <http://e.kgeu.ru/>

5. Оценивание результатов обучения

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля успеваемости, проводимого по балльно-рейтинговой системе (БРС), и промежуточной аттестации

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание процесса обучения по дисциплине. При текущем контроле успеваемости используются следующие оценочные средства опрос, тест, кейс-задача.

Промежуточная аттестация имеет целью определить уровень достижения запланированных результатов обучения по дисциплине за 2 семестр. Форма промежуточной аттестации экзамен. Итоговой оценкой результатов освоения дисциплины является оценка, выставленная во время промежуточной аттестации обучающегося (экзамен) с учетом результатов текущего контроля успеваемости.

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится письменно или устно по билетам. На экзамен выносятся теоретические и практические задания, проработанные в течение семестра на учебных занятиях и в процессе самостоятельной работы обучающихся.

Экзаменационные билеты содержат 2 теоретических вопроса и 1 задание практического характера (кейс).

Обобщенные критерии и шкала оценивания уровня сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции) по итогам освоения дисциплины

Планируемые результаты обучения	Обобщенные критерии и шкала оценивания результатов обучения			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, имеет место много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе, имеет место несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок

Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имеют место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имеют место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
Характеристика сформированности компетенции (дескриптора достижения компетенции)	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач
Уровень сформированности компетенции (дескриптора достижения компетенции)	Низкий	Ниже среднего	Средний	Высокий

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)				
			Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий	
			Шкала оценивания				
			отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно	
			зачтено			не зачтено	
УК-2	УК-2.1	Знать:					
		методы планирования и анализа в менеджменте для принятия эффективных организационно-управленческих решений, обеспечивающих достижения цели проекта (З ₁)	в полном объеме знает методы планирования и анализа в менеджменте для принятия эффективных организационно-управленческих решений, обеспечивающих достижения цели проекта	знает методы планирования и анализа в менеджменте для принятия эффективных организационно-управленческих решений, обеспечивающих достижения цели проекта	плохо знает методы планирования и анализа в менеджменте для принятия эффективных организационно-управленческих решений, обеспечивающих достижения цели проекта	не знает методы планирования и анализа в менеджменте для принятия эффективных организационно-управленческих решений, обеспечивающих достижения цели проекта	
		Уметь:					
		ориентироваться в вопросах управления предприятием, его ресурсов, оценивать эффективность принимаемых стратегических, инновационных и инвестиционных решений, исходя из	в полном объеме умеет ориентироваться в вопросах управления предприятием, его ресурсов, оценивать эффективность принимаемых стратегических, инновационных и инвестиционных	умеет ориентироваться в вопросах управления предприятием, его ресурсов, оценивать эффективность принимаемых стратегических, инновационных и инвестиционных решений, исходя из	недостаточно эффективно умеет ориентироваться в вопросах управления предприятием, его ресурсов, оценивать эффективность принимаемых стратегически х, инновационных и	не умеет ориентироваться в вопросах управления предприятием, его ресурсов, оценивать эффективность принимаемых стратегических, инновационных и инвестиционных	

		действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (У ₁)	решений, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	инвестиционных решений, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	решений, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
		Владеть:				
		навыками принятия управленческих решений, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (В ₁)	свободно владеет навыками принятия управленческих решений, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Владеет навыками принятия управленческих решений, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Недостаточно эффективно владеет навыками принятия управленческих решений, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Не владеет навыками принятия управленческих решений, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-3	УК-3.1	Знать:				
		стратегии управления группой для достижения поставленной цели(З ₁)	демонстрирует знания способов повышения эффективности разработанных стратегий управления группой для достижения поставленной цели, не допускает ошибок	знает стратегии управления группой, но может допустить несколько негрубых ошибок	демонстрирует знания способов повышения эффективности разработанных стратегий управления группой для достижения поставленной цели, но допускает много ошибок	минимальные знания стратегии управления и группой для достижения поставленной цели
		Уметь:				
		на научной основе планировать и организовать свою работу и работу исполнителей,	в полном объеме умеет на научной основе планировать и организовать свою работу и работу	умеет на научной основе планировать и организовать свою работу и работу исполнителей,	недостаточно эффективно умеет планировать и организовать свою работу и работу	не умеет планировать и организовать свою работу и работу исполнителей, разрабатывать планы

		разрабатывать планы развития организации для достижения поставленной цели (У ₁)	исполнителей, разрабатывать планы развития организации для достижения поставленной цели	разрабатывать планы развития организации для достижения поставленной цели	исполнителей, разрабатывать планы развития организации для достижения поставленной цели	развития организации для достижения поставленной цели
		Владеть:				
		технологиями формирования команд и групп для достижения поставленной цели (У ₁)	владеет технологиями формирования команд и групп для достижения поставленной цели, не допускает ошибок	владеет технологиями формирования команд и групп для достижения поставленной цели, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок	плохо владеет технологиями формирования команд и групп для достижения поставленной цели, при ответе допускает много ошибок	Не владеет технологиями формирования команд и групп для достижения поставленной цели ниже минимального требования, при ответе допускает много грубых ошибок
	УК-3.2	Знать:				
		групповую динамику и основы командного взаимодействия (З ₁)	уровень знаний групповой динамики и основ командного взаимодействия без ошибок	уровень знаний групповой динамики и основ командного взаимодействия имеет место несколько негрубых ошибок	минимально допустимый уровень знаний групповой динамики и основ командного взаимодействия имеет место много негрубых ошибок	уровень знаний групповой динамики и основ командного взаимодействия имеют место грубые ошибки
		Уметь:				
		организовывать командную работу для достижения поставленной задачи (У ₁)	продемонстрированы все основные умения организовывать командную работу для достижения поставленной задачи	продемонстрированы все основные умения организовывать командную работу для достижения поставленной задачи	продемонстрированы основные умения организовывать командную работу для достижения поставленной задачи	не продемонстрированы основные умения организовывать командную работу для достижения

				с негрубыми недочетам	имеют место негрубые ошибки	поставленной задачи имеют место грубые ошибки
		Владеть:				
		навыками участия в командной работе, распределения ролей в условиях командного взаимодействия (В ₁)	продемонстрированы навыки участия в командной работе, распределения ролей в условиях командного взаимодействия в полной мере	продемонстрированы базовые навыки участия в командной работе, распределения ролей в условиях командного взаимодействия	продемонстрирован минимальный набор навыков участия в командной работе, распределения ролей в условиях командного взаимодействия	навыки участия в командной работе, распределения ролей в условиях командного взаимодействия не продемонстрированы
УК-11	УК-11.1	Знать:				
		о сущности и содержании коррупции как социально-правового явления (З ₁)	демонстрирует знания о сущности и содержании коррупции как социально-правового явления не допускает ошибок	знает о сущности и содержании коррупции как социально-правового явления, но может допустить несколько негрубых ошибок	демонстрирует знания о сущности и содержании коррупции как социально-правового явления, но допускает много ошибок	минимальные знания о сущности и содержании коррупции как социально-правового явления
		Уметь:				
		выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета (У ₁)	продемонстрированы все основные умения выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	продемонстрированы все основные умения выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета с негрубыми недочетам	продемонстрированы основные умения выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета имеют место негрубые ошибки	не продемонстрированы основные умения выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета имеют место грубые ошибки

		Владеть:				
		тактико-методические основами формирования антикоррупционного алгоритма действий в организации (В ₁)	продемонстрированы навыки владения тактико-методическим и основами формирования антикоррупционного алгоритма действий в организации	продемонстрированы базовые навыки владения тактико-методических основ формирования антикоррупционного алгоритма действий в организации	продемонстрирован минимальный набор навыков тактико-методических основ формирования антикоррупционного алгоритма действий в организации	навыки тактико-методических основ формирования антикоррупционного алгоритма действий в организации не продемонстрированы
	УК-11.2	Знать:				
		ответственность за коррупционные правонарушения в результате использования материальных ресурсов в целях личной выгоды или обогащения работниками организации (З ₁)	демонстрирует знания об ответственности за коррупционные правонарушения в результате использования материальных ресурсов в целях личной выгоды или обогащения работниками организации не допускает ошибок	знает об ответственности и за коррупционные правонарушения в результате использования материальных ресурсов в целях личной выгоды или обогащения работниками организации, но может допустить несколько негрубых ошибок	демонстрирует знания об ответственности за коррупционные правонарушения в результате использования материальных ресурсов в целях личной выгоды или обогащения работниками организации, но допускает много ошибок	минимальные знания об ответственности за коррупционные правонарушения в результате использования материальных ресурсов в целях личной выгоды или обогащения работниками организации
		Уметь:				
		выявлять и устранять причины и условия, способствующие совершению коррупционных действий в	продемонстрированы все основные умения выявлять и устранять причины и условия, способствующие совершению коррупционных	продемонстрированы все основные умения выявлять и устранять причины и условия, способствующие совершению коррупционных	продемонстрированы основные умения выявлять и устранять причины и условия, способствующие совершению коррупционных	не продемонстрированы основные умения выявлять и устранять причины и условия, способствующие совершению

		организации (Y_1)	действий в организации	действий в организации с негрубыми недочетами	действий в организации, имеют место негрубые ошибки	коррупционных действий в организации имеют место грубые ошибки
		Владеть:				
		методами разработки корпоративной программы (политики) противодействия коррупции в организации (B_1)	продемонстрированы навыки владения методами разработки корпоративной программы (политики) противодействия коррупции в организации	продемонстрированы базовые навыки владения методами разработки корпоративной программы (политики) противодействия коррупции в организации	продемонстрирован минимальный набор навыков владения методами разработки корпоративной программы (политики) противодействия коррупции в организации	владения методами разработки корпоративной программы (политики) противодействия коррупции в организации не продемонстрированы

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации приведены в Приложении к рабочей программе дисциплины. Полный комплект заданий и материалов, необходимых для оценивания результатов обучения по дисциплине, хранится на кафедре-разработчике в бумажном и электронном виде.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Учебно-методическое обеспечение

Основная литература

№ п/п	Автор(ы)	Наименование	Вид издания (учебник, учебное пособие, др.)	Место издания, издательство	Год издания	Адрес электронного ресурса	Кол-во экземпляров в библиотеке КГЭУ
1	Антонов В. Г., Коротков Э. М., Жернакова М. Б., Кузьмина Е. Ю., Румянцева И. А., Савченко А. В., Сычева С. М.	Менеджмент	учебник	М.: Кнорус	2019	https://www.book.ru/book/930439	-
2	Зарецкий, А. Д.	Менеджмент	учебник	М.: Кнорус,	2016	http://www.book.ru	-
3	А.О. Блинов, Ю.А. Романова.	Менеджмент	учебник	М.: Кнорус,	2017	http://www.book.ru	-

Дополнительная литература

№ п/п	Автор(ы)	Наименование	Вид издания (учебник, учебное пособие, др.)	Место издания, издательство	Год издания	Адрес электронного ресурса	Кол-во экземпляров в библиотеке КГЭУ
1	Малюк, В. И.	Менеджмент: деловые ситуации, практические задания, курсовое проектирование Практикум	Учебное пособие	М.: Кнорус,	2016	http://www.book.ru	-
2	Тебекин, А. В	Теория менеджмента	Учебник	М.: Кнорус,	2016	http://www.book.ru	-

		нта					
3	Ю.С. Лисичкина, О.В. Астафьева.	Менеджмент. Практикум	Учебное пособие	М: Кнорус	2017	http://www.book.ru	-
4	Л.В. Сергиенко	Менеджмент: задания и тесты	Учебное пособие	М:Русайнс	2016	http://www.book.ru	-

6.2. Информационное обеспечение

6.2.1. Электронные и интернет-ресурсы

№ п/п	Наименование электронных и интернет-ресурсов	Ссылка
1	Электронно-библиотечная система «Лань»	https://e.lanbook.com/
2	Электронно-библиотечная система «ibooks.ru»	https://ibooks.ru/
3	Электронно-библиотечная система «book.ru»	https://www.book.ru/
4	• <u>Энциклопедии, словари, справочники</u>	http://www.rubricon.com
5	• <u>Портал "Открытое образование"</u>	http://npoed.ru
6	• <u>Единое окно доступа к образовательным ресурсам</u>	http://window.edu.ru

6.2.2. Профессиональные базы данных

№ п/п	Наименование профессиональных баз данных	Адрес	Режим доступа
1	eLIBRARY.RU	www.elibrary.ru	www.elibrary.ru
2	Национальная электронная библиотека (НЭБ)	https://rusneb.ru/	https://rusneb.ru/
3	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	http://elibrary.ru	http://elibrary.ru
4	Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»	http://ecsocman.hse.ru/	http://ecsocman.hse.ru/
5	Министерство экономического развития РФ	https://economy.gov.ru/	https://economy.gov.ru/

6.2.3. Информационно-справочные системы

№ п/п	Наименование информационно-справочных систем	Адрес	Режим доступа
1	Научная электронная библиотека	http://elibrary.ru	www.elibrary.ru
2	Российская государственная библиотека	http://www.rsl.ru	https://www.rsl.ru/
3	Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH	http://www.zbmath.org	https://www.zbmath.org/
4	Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink	http://link.springer.com	https://www.google.com/search
5	Образовательный портал	http://www.ucheba.com	http://www.ucheba.com/

6.2.4. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование программного обеспечения	Способ распространения (лицензионное/свободно)	Реквизиты подтверждающих документов
-------	---------------------------------------	--	-------------------------------------

1	Windows Профессиональная (Starter)	7 Пользовательская операционная система	ЗАО "СофтЛайнТрейд" №2011.25486 от 28.11.2011 Неискл. право. Бессрочно
2	1С:Предприятие 8 Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях	" ПО для автоматизации бухгалтерского и управленческого учётов, экономической и организационной деятельности предприятия."	ООО "БИТ Бизнес решение" №21/000608 от 05.2010 Неискл. право . Бессрочно
3	Adobe Acrobat	Пакет программ для создания и просмотра файлов формата PDF	Свободная лицензия Неискл. право. Бессрочно
4	"Альт-Инвест Сумм"	ПО для подготовки, анализа и оптимизации инвестиционных проектов различных отраслей, масштабов и направленности.	ООО "Альт-Инвест" №1-17-125 от 02.10.2017 Неискл. право . Бессрочно

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№ п/п	Вид учебной работы	Наименование специальных помещений и помещений для СРС	Оснащенность специальных помещений и помещений для СРС
1	Лекционные занятия	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	доска аудиторная (2 шт.), акустическая система, усилитель-микшер для систем громкой связи, миникомпьютер, монитор, проектор, экран настенно-потолочный, микрофон
2	Практические занятия	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	доска аудиторная, переносное оборудование - мультимедийный проектор (2 шт.), экран, ноутбук (3 шт.)
3	Самостоятельная работа обучающегося	Компьютерный класс с выходом в Интернет	специализированная учебная мебель на 30 посадочных мест, моноблок (30 шт.), система видеонаблюдения (6 видеокамер), проектор, экран программное обеспечение: Windows 10: договор № Tr096148 от 29.09.2020, лицензиар - ООО "Софтлайн трейд", тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - до 14.09.2021; Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии – бессрочно; Браузер

			Chrome, свободная лицензия, тип (вид) лицензии – неискл.право, срок действия лицензии – бессрочно
		Читальный зал библиотеки	проектор, переносной экран, тонкие клиенты (13 шт.), компьютеры (5 шт.) с возможностью выхода в Интернет и обеспечением доступа в ЭИОС Программное обеспечение: Операционная система Windows 7 Профессиональная (сертифицированная ФСТЭК). (Договор ПО ЛИЦ № 0000/20, лицензиар – ЗАО «ТаксНет Сервис», тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии бессрочно); Office Professional Plus 2007 Russian OLP NL. (Договор № 225/ 10, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно); Браузер Chrome, свободная лицензия, тип (вид) лицензии – неискл.право, срок действия лицензии – бессрочно

8. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Лица с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалиды имеют возможность беспрепятственно перемещаться из одного учебно-лабораторного корпуса в другой, подняться на все этажи учебно-лабораторных корпусов, заниматься в учебных и иных помещениях с учетом особенностей психофизического развития и состояния здоровья.

Для обучения лиц с ОВЗ и инвалидов, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, обеспечены условия беспрепятственного доступа во все учебные помещения. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ОВЗ и инвалидов, размещена на сайте университета www//kgeu.ru. Имеется возможность оказания технической помощи ассистентом, а также услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушенным слухом справочного, учебного материала по дисциплине обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы оповещения 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, педагогический работник смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих обучающихся проводится путем:

- 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 лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой по выбранному направлению подготовки, 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;
- педагогический работник, его собеседник (при необходимости), присутствующие на занятии, представляются обучающимся, при этом каждый раз называется тот, к кому педагогический работник обращается;
- действия, жесты, перемещения педагогического работника 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 объяснений на диктофон (по желанию обучающихся).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ и инвалидов определяется педагогическим работником в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ, инвалиду с учетом их 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.

9. Методические рекомендации для преподавателей по организации воспитательной работы с обучающимися

Методическое обеспечение процесса воспитания обучающихся выступает одним из определяющих факторов высокого качества образования. Преподаватель вуза, демонстрируя высокий профессионализм, эрудицию, четкую гражданскую позицию, самодисциплину, творческий подход в решении профессиональных задач, в ходе образовательного процесса способствует формированию гармоничной личности.

При реализации дисциплины преподаватель может использовать следующие методы воспитательной работы:

- методы формирования сознания личности (беседа, диспут, внушение, инструктаж, контроль, объяснение, пример, самоконтроль, рассказ, совет, убеждение и др.);
- методы организации деятельности и формирования опыта поведения (задание, общественное мнение, педагогическое требование, поручение, приучение, создание воспитывающих ситуаций, тренинг, упражнение, и др.);
- методы мотивации деятельности и поведения (одобрение, поощрение социальной активности, порицание, создание ситуаций успеха, создание ситуаций для эмоционально-нравственных переживаний, соревнование и др.)

При реализации дисциплины преподаватель должен учитывать следующие направления воспитательной деятельности:

Гражданское и патриотическое воспитание:

- формирование у обучающихся целостного мировоззрения, российской идентичности, уважения к своей семье, обществу, государству, принятым в семье и обществе духовно-нравственным и социокультурным ценностям, к национальному, культурному и историческому наследию, формирование стремления к его сохранению и развитию;

- формирование у обучающихся активной гражданской позиции, основанной на традиционных культурных, духовных и нравственных ценностях российского общества, для повышения способности ответственно реализовывать свои конституционные права и обязанности;

- развитие правовой и политической культуры обучающихся, расширение конструктивного участия в принятии решений, затрагивающих их права и интересы, в том числе в различных формах самоорганизации, самоуправления, общественно-значимой деятельности;

- формирование мотивов, нравственных и смысловых установок личности, позволяющих противостоять экстремизму, ксенофобии, дискриминации по социальным, религиозным, расовым, национальным признакам, межэтнической и межконфессиональной нетерпимости, другим негативным социальным явлениям.

Духовно-нравственное воспитание:

- воспитание чувства достоинства, чести и честности, совестливости, уважения к родителям, учителям, людям старшего поколения;

- формирование принципов коллективизма и солидарности, духа милосердия и сострадания, привычки заботиться о людях, находящихся в трудной жизненной ситуации;

- формирование солидарности и чувства социальной ответственности по отношению к людям с ограниченными возможностями здоровья, преодоление психологических барьеров по отношению к людям с ограниченными возможностями;

- формирование эмоционально насыщенного и духовно возвышенного отношения к миру, способности и умения передавать другим свой эстетический опыт.

Культурно-просветительское воспитание:

- формирование уважения к культурным ценностям родного города, края, страны;

- формирование эстетической картины мира;

- повышение познавательной активности обучающихся.

Научно-образовательное воспитание:

- формирование у обучающихся научного мировоззрения;

- формирование умения получать знания;

- формирование навыков анализа и синтеза информации, в том числе в профессиональной области.

Структура дисциплины (очно-заочная форма).

Вид учебной работы	Всего зачет ных едини ц	Всего часов	Курс
			2
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), в т.ч. по РУП:	6	216	216
КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, в том числе		53	53
Лекции (Лк)		16	16
Практические (семинарские) занятия (ПЗ)		32	32
Контроль самостоятельной работы и другая контактная работа (КСР)		4	4
Контактные часы во время аттестации (КПА)		1	1
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ		155	155
ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ (Э – экзамен)		8	Э

*Приложение к рабочей программе
дисциплины*



КГЭУ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования**

**«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
по дисциплине**

Менеджмент

Направление подготовки 38.03.01 Экономика

Квалификация

бакалавр

г. Казань, 2021

Оценочные материалы по дисциплине «Менеджмент» - комплект контрольно-измерительных материалов, предназначенных для оценивания результатов обучения на соответствие индикаторам достижения компетенции(й):

УК-2.1 Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность задач, обеспечивающих ее достижение

УК-3.1 Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели

УК-3.2 Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи

УК-11.1 Демонстрирует понимание коррупции как социального явления

УК-11.2 Демонстрирует нетерпимое отношение к коррупционному поведению

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля успеваемости, проводимого по балльно-рейтинговой системе (БРС), и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание процесса обучения по дисциплине. При текущем контроле успеваемости используются следующие оценочные средства опрос, тест, кейс-задача.

Промежуточная аттестация имеет целью определить уровень достижения запланированных результатов обучения по дисциплине за 2 семестр. Форма промежуточной аттестации экзамен. Экзаменационный билет состоит из 3 вопросов, из них 2 теоретических, один решение кейс-задачи.

Оценочные материалы включают задания для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, разработанные в соответствии с

1.Технологическая карта

Семестр 4

Номер раздела/ темы дисциплины	Вид СРС	Наименование оценочного средства	Запланированные дескрипторы освоения дисциплины	Уровень освоения дисциплины, баллы			
				неудов-но	удов-но	хорошо	отлично
				не зачтено	зачтено		
				низкий	ниже среднего	средний	высокий
Текущий контроль успеваемости							
1	Подготовка к опросу, тестированию, решение кейс-задачи	Опрос, тест, кейс-задача	УК-2.1 (З ₁ ; У ₁) УК-3.1(З ₁ ; У ₁) УК-3.2(З ₁ ; У ₁)	менее 8	8 - 11	11 - 13	13 - 15
2	Подготовка к опросу, тестированию, решение кейс-задачи	Опрос, тест, кейс-задача	УК-2.1 (З ₁ ;В ₁) УК-3.1(З ₁ ; У ₁ ; УК-3.2(З ₁ ; У ₁ ;В ₁)	менее 8	8 - 11	11 - 13	13 - 15
3	Подготовка к опросу, тестированию, решение кейс-задачи	Опрос, тест, кейс-задача	УК-2.1 (У ₁ ; ;В ₁) УК-3.1(У ₁ ; ;В ₁) УК-3.2(З ₁ ; У ₁) УК-11.1(З ₁ ; У ₁ ; ;В ₁) УК-11.2 (З ₁ ; У ₁ ;В ₁)	менее 9	9 - 10	10 - 12	12 - 15
4	Подготовка к опросу, тестированию,	Опрос, тест, кейс-задача	УК-2.1 (З ₁ ; У ₁ ; ;В ₁) УК-3.1(З ₁ ; У ₁ ; ;В ₁) УК-3.2(З ₁ ; У ₁ ; ;В ₁)	менее 10	10 - 11	11 - 13	13 - 15

	решение кейс-задачи						
Всего баллов				0-34	35-43	43 - 51	51 - 60
Промежуточная аттестация							
	Подготовка к экзамену	Вопросы к экзамену	УК-2.1(З ₁ ;У ₁ ;В ₁); УК-3.1(З ₁ ;У ₁ ;В ₁); УК-3.2(З ₁ ;У ₁ ;В ₁); УК-11.1(З ₁ ;У ₁ ;В ₁); УК-11.2 (З ₁ ; У ₁ ;В ₁)	0 - 19	20-26	27-33	34-40
Итого баллов				0-54	55-69	70-84	85-100

2. Перечень оценочных средств

Краткая характеристика оценочных средств, используемых при текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине:

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Оценочные материалы
Опрос	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам, разделам дисциплины
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Комплект тестовых заданий
Кейс-задача (КЗ)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы	Задания для решения кейс-задачи
Экзамен	Экзаменационные вопросы	Билеты, кейсы

3. Фонд оценочных средств текущего контроля успеваемости обучающихся

Наименование оценочного средства	Опрос
Представление и содержание оценочных материалов	Примерный перечень примерных контрольных вопросов для устного опроса 1. Цели менеджмента. 2. Функции менеджмента. 3. Школа научной организации производства: факторы и условия возникновения. 4. История развития теории управления в России. 5. Национальные модели управления: сущность и виды. 6. Основные принципы Школы административного управления. 7. Основные положения Школы человеческих отношений. 8. Роли менеджера. 9. Характеристика основных стилей управления. 10. Корреляция субъекта и объекта управления. 11. Дайте определение сущности, предмету и методам научного управления.

	12.Выделите научные подходы к организационному поведению. 13.Раскройте элементы системы организационного поведения. 14.Опишите двусторонний коммуникативный процесс. 15.Опишите коммуникативные барьеры и символы общения.
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	Критериями оценки выполнения задания, согласно достигнутого уровня, являются: <i>Высокий уровень:</i> содержание доклада раскрыто в полном объеме, материал изложен грамотным языком с точным использованием терминологии – 5 баллов <i>Средний уровень:</i> в докладе показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала, последовательность изложения материала достаточно хорошо продумана, материал изложен грамотным языком, допущены некоторые ошибки в использовании терминологии, показано умение делать обобщение, выводы – 3-4 балла. <i>Ниже среднего уровень:</i> содержание доклада раскрыто неполно, материал изложен верно, однако отмечена непоследовательность изложения материала, в изложении материала имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии – 2 балла. <i>Низкий уровень:</i> в докладе не раскрыто основное содержание учебного материала, путаница в изложении материала, допущены ошибки в определении понятий, полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения – менее 2-х баллов. Количество баллов за выполнение доклада: минимум – 2 б. Количество баллов за выполнение доклада: максимум – 5 б.
Наименование оценочного средства	Тест
Представление и содержание оценочных материалов	Примерный комплект тестовых заданий 1. Задание Отметьте правильный ответ Продуктом труда менеджера является _____ ☐ власть ☐ полномочия ☐ информация ☐ решение 2. Задание Отметьте правильный ответ Разделение труда менеджеров по функциям соответствует _____ виду ☐ профессионально- квалификационному ☐ горизонтальному ☐ технологическому ☐ структурному 3. Задание Отметьте правильный ответ Практика управления возникла ☐ вместе с объединением людей в организованные группы, например, в племена ☐ в XX веке, в ходе индустриализации промышленности ☐ вместе с возникновением системного подхода ☐ вместе с созданием Ф.Тейлором "Школы управления" 4. Задание Отметьте наиболее корректное определение системы управления ☐ система управления это единство объекта и субъекта управления ☐ система управления это совокупность функций, методов управления работников управления и технических средств

	☐ система управления это комплекс характеристик, отражающих состояние управления ☐ система управления это совокупность отношений управления в социально- экономической системе ☐ система управления это совокупность элементов и связей между ними, составляющих целостное образование ☐ система управления это совокупность взаимосвязанных звеньев социально- согласующих процессы её функционирования 5. Задание Отметьте правильный ответ Искусство управления - это ☐ способности менеджера, реализуемые в его практической деятельности ☐ комплекс знаний и опыта управления, присущих менеджеру ☐ совокупность личных качеств менеджера, позволяющих ему успешно управлять: интеллектуальный потенциал, коммуникабельность, внимательность и др. ☐ интуиция и предвидение ситуаций
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	Тест содержит 20 вопросов. Максимальная оценка за тест – 5 баллов. Высокий уровень: 5 баллов – дан правильный ответ на все 20 вопросов Средний уровень: 4 балла – дан правильный ответ на 15 вопросов Ниже среднего: 3 балла – дан правильный ответ на 8 вопросов Низкий уровень: менее 3-х баллов – дан правильный ответ менее, чем на 8 вопросов
Наименование оценочного средства	Кейс-задачи
Представление и содержание оценочных материалов	Примерные ситуационные задачи Кейс-задача «Управленческое решение» При проведении опроса руководителей о стилях принятия решений были высказаны четыре основных мнения: а) «Некоторые решения я готовлю с привлечением высших руководителей управленческой команды, но большинство единолично и всю ответственность принимаю на себя». б) «Проблема рассматривается коллективно: всеми на всех уровнях иерархии управления, предложения идут по вертикали снизу вверх. Решение принимается на общем собрании трудового коллектива, и коллектив несет ответственность за его результаты». в) «Любое решение готовим групповым методом – целевой рабочей группой или методом «мозговой атаки». Ответственность за решение лежит на всей группе». г) «У меня нет определенного стиля выработки и принятия решений. Мой стиль можно назвать смешанным: В зависимости от сложности и специфичности проблемы применяю либо единоличный, либо коллективный, а чаще групповой». Вопросы: 1. Какой стиль принятия решений вам импонирует в большей степени? 2. Какой стиль принятия решений наиболее адекватен современному этапу развития рыночных отношений и более эффективен? 3. Какие из перечисленных выше стилей принятия решений более свойственны следующим странам: США, Скандинавии, Японии, Англии, России? Кейс-задача «Внутренний конфликт» У крупного поставщика стройматериалов возникли проблемы с закупками: в отделе снабжения налицо конфликтная ситуация, а его начальник недостаточно квалифицирован. Проблема в том, что слабый руководитель одновременно является ценным специалистом, и терять его компания не

	хочет. Задание: Разрешите конфликтную ситуацию, таким образом, чтобы в компании остались и Максимова, и Руденко, а также повысилась эффективность работы отдела снабжения. Обоснуйте свое решение. Кейс-задача «Управление персоналом» Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью. Основное направление деятельности компании – услуги. Текучесть персонала на уровне 5–6% в год. Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 у.е после налогообложения. В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции. На данный момент в компании нет четкой системы нематериальной мотивации. Задание: Предложите принципы формирования нематериальной системы мотивации для сотрудников компании. Предложить структуру пакета нематериальной мотивации, а виде Программы. Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы? Какие плюсы и минусы для персонала компании Вы видите в предложенной Вами программе?
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	Критериями оценки выполнения кейс-задачи, согласно достигнутого уровня, являются: <i>Высокий уровень:</i> содержание темы в презентации раскрыто в полном объеме, материал изложен грамотным языком с точным использованием терминологии, использованы иллюстрации, информация на слайдах выстроена логично и лаконично – 5 баллов <i>Средний уровень:</i> в презентации показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала, последовательность изложения материала на слайдах презентации достаточно хорошо продумана, материал изложен грамотным языком, допущены некоторые ошибки в использовании терминологии – 4 балла. <i>Ниже среднего уровень:</i> содержание темы презентации раскрыто неполно, материал изложен верно, однако отмечена непоследовательность изложения материала, в изложении материала имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии – 3 балла. <i>Низкий уровень:</i> в презентации не раскрыто основное содержание учебного материала, путаница в изложении материала, допущены ошибки в определении понятий, полное неумение делать обобщения, выводы, сравнения, отсутствие иллюстраций, в материалах презентационных слайдов отсутствует логика – менее 3-х баллов. Количество баллов за выполнение кейс-задачи: минимум – 3 б. Количество баллов за выполнение кейс-задачи: максимум – 5 б.

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации

Наименование оценочного средства	Экзамен
Представление и содержание оценочных материалов	Проводится в письменной форме с дальнейшим собеседованием. Студент выбирает билет, содержащий 3 вопроса. (2 теоретических, 1 решение кейс-задачи). Примерные вопросы к экзамену: 1. Сравните научные подходы к современному управлению. 2. Проанализируйте модели современного менеджмента. 3. Проанализируйте теории управления персоналом организации. 4. Обобщите подходы к управлению информацией. 5. Раскройте эффективные технологии управления компаниями. 6. Опишите процесс формирования миссии организации. 7. Раскройте значимость стратегии для современной организации. 8. Выделите наиболее эффективные стороны содержательных теорий мотивации (Маслоу, Макгрегор, Герцберг, Алдерфер, Мак-Келланд) для современной организации. 9. Выделите наиболее эффективные стороны содержательных теорий мотивации (теория ожиданий, теория постановки целей, теория справедливости, концепция партисипативного управления) для современной организации. 10. Раскройте особенности материального стимулирования в частной компании. Примерные билеты к экзамену: Билет № 1 1. Сущность и содержание менеджмента. 2. Управленческая решетка Р.Блейка и Моутона. 3. Кейс-задача. Билет № 2 1. Эволюция управленческой мысли. Школы менеджмента. 2. Ситуационные теории лидерства Фидлера, Херси-Бланшарда, Реддина, Врума-Йеттона. 3. Кейс-задача. Билет № 3 1. Научные подходы в менеджменте. 2. Стили руководства. Характеристика стилей руководства. 3. Кейс-задача.
	3 вопрос экзаменационного билета. Кейс-задача
	Кейс-задача № 1 Вы -менеджер по маркетингу на фирме, выпускающей бытовую технику. Фирма с помощью дорогостоящих исследований попыталась усовершенствовать один из выпускаемых товаров, а именно - пылесос. Пылесос по-прежнему не ионизирует воздух, хотя именно к этому результату пытались прийти в результате исследований. Поэтому новый тип пылесоса не стал по-настоящему усовершенствованной новинкой. Вы знаете, что появление надписи «Усовершенствованная новинка» на упаковке и в рекламе средств массовой информации повысит сбыт такого товара. Какое решение вы примете? Сделаете такую надпись или нет? Почему? Кейс-задача № 2 Вы - менеджер по маркетингу и хотите сделать выборочный опрос

потребителей об их реакциях на товар конкурента. Для этого вы должны провести опрос якобы от лица несуществующего «Института маркетинга и конъюнктуры рынка».

Сделаете ли вы такой опрос? Почему?

Кейс-задача № 3

Вы - менеджер из крупной компании по продаже автомобилей. Компания имеет широкую сеть дилеров. Недавно у одного из них, работающего на важной сбытовой территории, начались неурядицы в семье. Дело идет к разводу, но дилер пытается приостановить и изменить решение, принятое его женой. В недалеком прошлом это был один из самых опытных и результативных продавцов вашей фирмы и имел торговую привилегию. Удастся ли ему сохранить семью, как скоро войдет в норму его семейная жизнь? Сейчас же большое количество продаж теряется. Вы как менеджер имеете юридическую возможность ликвидировать выданную этому дилеру торговую привилегию и заменить его.

Как вы поступите? Почему?

Кейс-задача № 4

Вы - главный менеджер известной фирмы, и изо всех сил стараетесь добиться заключения выгодного контракта на большую сумму продаж с одной компанией. В ходе переговоров узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе на работу, но если вы намекнете ему об этой возможности, он скорее всего передаст заказ именно вам.

Как поступите вы? Почему?

Кейс-задача № 5

Вы - менеджер по производству на фирме, выпускающей холодильники. Недавно вы узнали, что конкурирующая фирма придала своим холодильникам свойство, которого в ваших холодильниках нет, но которое окажет большое влияние на сбыт. Например, в холодильниках «NO FROST» теперь можно хранить продукты не только в вакуумной упаковке, но и обычные, не боясь их усыхания. На ежегодной специализированной выставке фирмы-конкурента будет офис для гостей, и на одном из приемов для своих дилеров глава фирмы расскажет им об этом новом свойстве холодильника и о том, каким образом это было достигнуто. Вы можете послать своего сотрудника на этот прием под видом нового дилера, чтобы узнать о нововведении.

Пойдете ли вы на такой шаг? Почему?

Кейс-задача № 6

Вы - менеджер по персоналу. В вашу фирму пришла молодая способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у претендентов-мужчин неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы.

Возьмете ли вы эту женщину на работу? Почему?

Кейс-задача № 7

Вы - менеджер фирмы, выпускающей средства по уходу за волосами. Фирма приступила к выпуску нового шампуня, препятствующего образованию перхоти и эффективного даже при разовом применении. Однако специалист по маркетингу вашей фирмы рекомендует в инструкции на этикетке указать, что шампунь следует применять дважды при каждом мытье головы. Дополнительного эффекта потребитель не получит, но шампунь будет расходоваться в два раза быстрее, и, следовательно, увеличится объем продаж.

Что вы предпримите? Почему?

Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	Экзамен является итоговой формой оценки знаний студентов, приобретённых в течение семестра обучения по дисциплине. Экзамен проводится в письменной форме. Количество баллов, которое может получить обучающийся за экзамен, составляет от 20 до 40. При выставлении баллов учитываются следующие критерии: 1. Знание понятий, категорий 2. Владение специальными терминами и использование их при ответе. 3. Умение объяснять, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы 4. Логичность и последовательность ответа 5. Демонстрация способности участвовать в разработке обобщенных вариантов решения проблем 6. Умение решать практические кейс-задачи. При выставлении баллов за ответы на задания в билете учитываются следующие критерии: <i>Высокий уровень:</i> от 34 до 40 баллов оценивается ответ, который показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. . Решение Кейса без ошибок. <i>Средний уровень:</i> от 27 до 33 баллов оценивается ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна – две неточности в ответе. В решении Кейса есть незначительные ошибки. <i>Ниже среднего:</i> от 20 до 26 баллов оценивается ответ, свидетельствующий, в основном, о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточной логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа. В решении кейс-задачи значительные ошибки. <i>Низкий уровень:</i> до 19 баллов оценивается ответ, свидетельствующий, о незнании процессов изучаемой предметной области, незнанием основных вопросов теории; несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы. Кейс-задание не решено Минимальное количество баллов за экзамен – 20 Максимальное количество баллов за экзамен – 40
---	---