

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)

КГЭУ

АКТУАЛИЗИРОВАНО
решением ученого совета ИЭЭ
протокол № 7 от 24.03.2026

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Института электроэнергетики и
электроники

_____ Р.В.Ахметова

« 30 » мая _____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.04.03 Менеджмент

Направление подготовки

11.03.04 Электроника и наноэлектроника

Квалификация

Бакалавр

г. Казань, 2023

Программу разработал(и):

| Наименование кафедры | Должность, уч.степень, уч.звание | ФИО разработчика |
|----------------------|----------------------------------|------------------|
| Менеджмент | Д.с.н., проф. | Махиянова А.В |

| Согласование | Наименование подразделения | Дата | № протокола | Подпись |
|--------------|-------------------------------|------------|-------------|--|
| Одобрена | Менеджмент | 18.05.2023 | 15 | _____ Заф.каф., д.соц.н., проф. Махиянова А. В. |
| Согласована | ПЭ | 12.05.2023 | 18 | _____ Заф.каф., д.ф.-м.н., проф. Голенищев-Кутузов А. В. |
| Согласована | МВТМ | 17.05.2023 | 10 | _____ Заф.каф., д.х.н., доц. Давлетбаев Р. С. |
| Согласована | Учебно-методический совет ИЭЭ | 30.05.2023 | 8 | _____ Директор, к.т.н., доц. Ахметова Р.В. |
| Одобрена | Ученый совет ИЭЭ | 30.05.2023 | 9 | _____ Директор, к.т.н., доц. Ахметова Р.В. |

1. Цель, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Целью освоения дисциплины Б1.О.04.03 «Менеджмент» является формирование системы знаний, умений и практических навыков, необходимых для управления современной организацией на разных уровнях менеджмента и развитие способности и готовности адекватно и эффективно использовать их.

Задачами дисциплины являются: изучение понятийного аппарата дисциплины, основных теоретических положений и методов, привитие навыков применения теоретических знаний для решения практических задач.

Компетенции и индикаторы, формируемые у обучающихся:

| Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора |
|--|---|
| 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 |
| УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | УК-6.2. Строит траектории профессионального и личностного саморазвития с использованием технологий тайм-менеджмента |
| | УК-6.3. Использует цифровые технологии и методы самоменеджмента для реализации принципов образования в течение всей жизни |

2. Место дисциплины в структуре ОП

Предшествующие дисциплины: История России, Иностранный язык, Химия, Физика, Математика.

Последующие дисциплины: Экономика, Промышленная экология.

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Для очной формы обучения

| Вид учебной работы | Всего ЗЕ | Всего часов | Семестр |
|------------------------------------|-------------|----------------|---------|
| | | | 2 |
| ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ | 3 | 108 | 108 |
| КОНТАКТНАЯ РАБОТА* | - | 60 | 60 |
| АУДИТОРНАЯ РАБОТА | 1,5 | 54 | 54 |
| Лекции | 1 | 36 | 36 |
| Практические (семинарские) занятия | 0,5 | 18 | 18 |
| Лабораторные работы | - | - | - |

| | | | |
|---------------------------------------|-----|----|----|
| САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ | 1,5 | 54 | 54 |
| Проработка учебного материала | 1,5 | 54 | 54 |
| Курсовой проект | - | - | - |
| Курсовая работа | - | - | - |
| Подготовка к промежуточной аттестации | 0 | 0 | 0 |
| Промежуточная аттестация: | | | 3 |
| | | | - |

3.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и видам занятий

| Разделы дисциплины | Всего часов | Распределение трудоемкости по видам учебной работы | | | | Формы и вид контроля | Индексы индикаторов формируемых компетенций |
|--------------------|-------------|--|-----------|-----------|-----------|----------------------|--|
| | | лекции | лаб. раб. | пр. зан. | сам. раб. | | |
| Раздел 1 | | 12 | | 6 | 18 | ТК1 | УК-2.1 3. У. В |
| Раздел 2 | | 12 | | 6 | 18 | ТК2 | УК-6.3 3. У. В |
| Раздел 3 | | 12 | | 6 | 18 | ТК3 | УК-6.2. 3. У. В |
| Зачет | 0 | | | | | ОМ 1 | УК-2.1. 3. У. В, УК-6.2. 3. У. В, УК-6.3 3. У. В |
| ИТОГО | 108 | 36 | | 18 | 54 | | |

3.3. Содержание дисциплины

Раздел 1. История менеджмента как науки. Современные концепции менеджмента.

Тема 1.1. Понятие, сущность менеджмента.

Тема 1.2. Эволюция школ менеджмента.

Тема 1.3. Внешняя и внутренняя среда организации.

Тема 1.4. Управленческая этика и социальная ответственность.

Тема 1.5. Принятие управленческих решений.

Тема 1.6. Стратегическое управление.

Раздел 2. Функции управления и связующие процессы.

Тема 2.1. Проектирование организационных структур управления.

Тема 2.2. Коммуникации в организации.

Тема 2.3. Мотивация и теории мотивации в менеджменте.

Тема 2.4. Руководство, лидерство, власть.

Тема 2.5. Управление группами.

Тема 2.6. Управление конфликтами в организации.

Раздел 3. Тайм-менеджмент и инструменты контроля управления.

Тема 3.1. Управление изменениями в организации.

Тема 3.2. Сущность и история развития тайм-менеджмента. Методы тайм-

менеджмента.

Тема 3.3. Управление человеческими ресурсами.

Тема 3.4. Природа контроля в организации.

Тема 3.5. Бизнес-планирование.

Тема 3.6. Бережливое производство.

3.4. Тематический план практических занятий

Раздел 1. История менеджмента как науки. Современные концепции менеджмента.

1.1. Менеджмент: понятие, сущность. Менеджер, как профессия.

1.2. Модели менеджмента: западноевропейская, американская, японская. Особенности Российского менеджмента.

1.3. Понятие организация. Законы организации.

Раздел 2. Функции управления и связующие процессы.

2.1. Коммуникации в организации. Межличностные и организационные барьеры в коммуникациях.

2.2. Конфликты в организациях. Управление конфликтами в организации.

2.3. Теории мотиваций: содержательные и процессуальные теории мотивации.

Раздел 3. Тайм-менеджмент и инструменты контроля управления.

3.1. Тайм-менеджмент. Методы управления временем: матрица Эйзенхауэра, принцип Парето, метод «Альпы», хронометраж, метод «6 задач».

3.2. Контроль в системе менеджмента.

3.3. Управление человеческими ресурсами организации.

3.5. Тематический план лабораторных работ

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом.

3.6. Курсовой проект /курсовая работа

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом.

4. Оценивание результатов обучения

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

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

| Код компетенции | Код индикатора компетенции | Запланированные результаты обучения по дисциплине | Уровень сформированности индикатора компетенции | | | | |
|------------------|----------------------------|---|---|-------------|-------------------|---------------------|--|
| | | | Высокий | Средний | Ниже среднего | Низкий | |
| | | | от 85 до 100 | от 70 до 84 | от 55 до 69 | от 0 до 54 | |
| Шкала оценивания | | | | | | | |
| | | | отлично | хорошо | удовлетворительно | неудовлетворительно | |

| | | зачтено | | | не зачтено | |
|-------|---------|---|--|--|---|--|
| УК-2. | УК-2.1. | знать: концептуальные и теоретические основы менеджмента | | | | |
| | | | знает концептуальные и теоретические основы менеджмента, не допускает ошибок | знает концептуальные и теоретические основы менеджмента, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок | плохо знает концептуальные и теоретические основы менеджмента, при ответе допускает много ошибок | уровень знаний о концептуальных и теоретических основах менеджмента ниже минимального требования, при ответе допускает много грубых ошибок |
| | | уметь: ставить цели проекта и составлять план по их достижению | | | | |
| | | демонстрирует умение ставить цели проекта и составлять план по их достижению, не допускает ошибок. | демонстрирует умение ставить цели проекта и составлять план по их достижению, но может допустить несколько негрубых ошибок | в целом демонстрирует умение ставить цели проекта и составлять план по их достижению, но допускает много ошибок | демонстрирует умение ставить цели проекта и составлять план по их достижению, допускает много грубых ошибок | |
| | | владеть: навыками формулировать задачи по достижению поставленных целей | | | | |
| | | демонстрирует владение навыками формулировать задачи по достижению поставленных целей, не допускает | демонстрирует владение навыками формулировать задачи по достижению поставленных целей, но может допустить | демонстрирует владение навыками формулировать задачи по достижению поставленных целей, но допускает | демонстрирует владение навыками формулировать задачи по достижению поставленных целей, но допускает | |

| | | | | | | |
|-------|---------|---|---|--|--|--|
| | | | ошибок | несколько негрубых ошибок | много ошибок | т много грубых ошибок |
| УК-6. | УК-6.2. | знать: теоретические основы мотивации в менеджменте | | | | |
| | | | знает теоретиче ские основы мотиваци и в менеджме нте, не допускает ошибок | знает теоретиче ские основы мотиваци и в менеджме нте, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок | плохо знает теоретиче ские основы мотиваци и в менеджме нте, при ответе допускает много ошибок | уровень знаний о концепту альных и теоретич еских основах менеджм ента ниже минимал ьного требован ия, при ответе допускае т много |

| | | | | | |
|--|---------|--|--|---|---|
| | | | | | грубых ошибок |
| | | уметь: строить траектории профессионального и личного саморазвития | | | |
| | | демонстрирует умение строить траектории и профессионального и личного саморазвития, не допускает ошибок. | демонстрирует умение строить траектории и профессионального и личного саморазвития, но может допустить несколько негрубых ошибок | в целом демонстрирует умение строить траектории и профессионального и личного саморазвития, но допускает много ошибок | демонстрирует умение строить траектории профессионального и личного саморазвития, допускает много грубых ошибок |
| | | владеть: технологиями тайм-менеджмента | | | |
| | | демонстрирует владение технологиями тайм-менеджмента, не допускает ошибок | демонстрирует владение технологиями тайм-менеджмента, но может допустить несколько негрубых ошибок | демонстрирует технологии тайм-менеджмента, но допускает много ошибок | демонстрирует технологиями тайм-менеджмента, но допускает много грубых ошибок |
| | | знать: основы цифровых технологий и методы самоменеджмента | | | |
| | УК-6.3. | знает основы цифровых технологий и методы самоменеджмента, не допускает ошибок | знает основы цифровых технологий и методы самоменеджмента, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок | плохо знает основы цифровых технологий и методы самоменеджмента, при ответе допускает много ошибок | уровень знаний о основах цифровых технологий и методах самоменеджмента, при ответе допускает много грубых |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|
| | | | | | ошибок |
| уметь: использовать методы цифровые технологии для реализации своей образовательной траектории | | | | | |
| | | демонстрирует умение использовать методы цифровые технологии для реализации своей образовательной траектории, не допускает ошибок. | демонстрирует умение использовать методы цифровые технологии для реализации своей образовательной траектории, но может допустить несколько негрубых ошибок | в целом демонстрирует умение использовать методы цифровые технологии для реализации своей образовательной траектории, но допускает много ошибок | демонстрирует умение использовать методы цифровые технологии для реализации своей образовательной траектории, допускает много грубых ошибок |
| владеть: методами самоменджмента для развития своего образовательного потенциала | | | | | |
| | | демонстрирует владение методами самоменджмента для развития своего образовательного потенциала, не допускает ошибок | демонстрирует владение методами самоменджмента для развития своего образовательного потенциала, но может допустить несколько негрубых ошибок | демонстрирует владение методами самоменджмента для развития своего образовательного потенциала, но допускает много ошибок | демонстрирует владение методами самоменджмента для развития своего образовательного потенциала, но допускает много грубых ошибок |

Оценочные материалы для проведения текущего контроля 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 разработчика.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Учебно-методическое обеспечение

5.1.1. Основная литература

1. Менеджмент : учебник / В. Г. Антонов, Э. М. Коротков, М. Б. Жернакова [и др.] ; под ред.: В. Г. Антонова [и др.]. - Москва :Кнорус, 2022. - 306 с. - URL: <https://book.ru/book/943861>. - ISBN 978-5-406-09815-8. - Текст : электронный.

2. Зарецкий, А. Д., Менеджмент : учебник / А. Д. Зарецкий, Т. Е. Иванова. — Москва : КноРус, 2023. — 267 с. — ISBN 978-5-406-11099-7. — URL: <https://book.ru/book/947724>. — Текст : электронный.

3. Менеджмент : учебник / А. О. Блинов, Ю. А. Романова, О. С. Рудакова. - Москва :Кнорус, 2019. - 285 с. - URL: <https://book.ru/book/931162>. - ISBN 978-5-406-06999-8. - Текст : электронный.

5.1.2.Дополнительная литература

1. Малюк, В. И., Менеджмент: деловые ситуации, практические задания, курсовое проектирование. Практикум : учебное пособие / В. И. Малюк. — Москва : КноРус, 2021. — 315 с. — ISBN 978-5-406-05610-3. — URL: <https://book.ru/book/937039>. — Текст : электронный.

2. Тебекин, А. В., Теория менеджмента : учебник / А. В. Тебекин. — Москва : КноРус, 2021. — 696 с. — ISBN 978-5-406-08044-3. — URL: <https://book.ru/book/938887>. — Текст : электронный.

3. Лисичкина, Ю. С., Менеджмент. Практикум : учебно-практическое пособие / Ю. С. Лисичкина, О. В. Астафьева. — Москва : КноРус, 2020. — 162 с. — ISBN 978-5-406-07503-6. — URL: <https://book.ru/book/934650>. — Текст : электронный.

4. Сергиенко, Л. В., Менеджмент: задания и тесты : учебное пособие / Л. В. Сергиенко. — Москва : Русайнс, 2023. — 182 с. — ISBN 978-5-466-01920-9. — URL: <https://book.ru/book/947415>. — Текст : электронный.

5. *Менеджмент: практикум / сост.: Э. Ф. Хузиева, Д. М. Шакирова. - Казань: КГЭУ, 2022. - 95 с. - URL: <https://lib.kgeu.ru/>. - ~Б. ц. - Текст: электронный.*

4. Министерство экономического развития РФ
<https://economy.gov.ru/>

5. Консультант-плюс <http://www.consultant.ru/>

5.2.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение дисциплины

WinAVR Программный пакет для операционных систем семейства Windows <https://simple-devices.ru/>

SQL Server Enterprise Edition 2008R2 Russian OpenLicensePack NoLevel AcademicEdition Платформа для управления данными предприятия. Программный продукт для обмена сообщениями и совместной работы ЗАО СофтЛайнТрейд №32081/KZN12 от 14.03.2011

Windows Server CAL 2008 Russian Open License Pack NoLevel Academic Edition Usr CAL Серверная операционная система от компании Microsoft. ЗАО СофтЛайнТрейд №32081/KZN12 от 14.03.2011

SQL CAL 2008R2 Russian OpenLicensePack NoLevel AcademicEdition UsrCAL Серверная операционная система от компании Microsoft. ЗАО СофтЛайнТрейд №32081/KZN12 от 14.03.2011

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

| Наименование вида учебной работы | Наименование учебной аудитории, специализированной лаборатории | Перечень необходимого оборудования и технических средств обучения |
|----------------------------------|---|--|
| Лекции | Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа | Специализированная учебная мебель, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран), демонстрационное оборудование, учебно-наглядные пособия |
| Практические занятия | Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации | Специализированная учебная мебель, технические средства обучения (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран) и др. |
| Самостоятельная работа | Компьютерный класс с выходом в Интернет В-600а | Специализированная учебная мебель на 30 посадочных мест, 30 компьютеров, технические средства обучения (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран), видеокамеры, программное обеспечение |
| | Читальный зал библиотеки | Специализированная мебель, компьютерная техника с возможностью выхода в Интернет и обеспечением доступа в ЭИОС, экран, мультимедийный проектор, программное обеспечение |

7. 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.

8. 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 эстетической картины мира;

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

- повышение познавательной активности обучающихся.

Научно-образовательное воспитание:

- формирование у обучающихся научного мировоззрения;

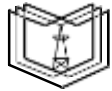
- формирование умения получать знания;

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

Вносимые изменения и утверждения на новый учебный год

| № п/п | № раздела внесения изменений | Дата внесения изменений | Содержание изменений | «Согласовано» Зав. каф. реализующей дисциплину | «Согласовано» председатель УМК института (факультета), в состав которого входит институт (факультет) |
|----------|---------------------------------|----------------------------|---|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | П.3.3. | 06.02.2024 | Внесены изменения в содержание дисциплины в соответствии с техническим заданием на разработку электронного учебного курса по дисциплине | | |
| 2 | П.3.4. | 06.02.2024 | Внесены изменения в тематический план практических занятий в соответствии с техническим заданием на разработку электронного учебного курса по дисциплине. | | |

*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**

Б1.О.04.03 «Менеджмент»

(Наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление
подготовки

11.03.04 Электроника и наноэлектроника

Квалификация

Бакалавр

Оценочные материалы по дисциплине, предназначены для оценивания результатов обучения на соответствие индикаторам достижения компетенций.

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

1. Технологическая карта

Семестр 2

| Наименование раздела | Формы и вид контроля | Рейтинговые показатели | | | | | | | |
|---|----------------------|------------------------|----------------------------|---------------------|----------------------------|----------------------|----------------------------|-----------|--------------------------|
| | | I текущий контроль | Дополнительные баллы к ТК1 | II текущий контроль | Дополнительные баллы к ТК2 | III текущий контроль | Дополнительные баллы к ТК3 | Итого | Промежуточная аттестация |
| Раздел 1. «История менеджмента как науки. Современные концепции менеджмента» | ТК1 | 20 | | | | | | 20 | 20 |
| Тест или письменный опрос | | 10 | | | | | | | |
| Доклад | | 5 | | | | | | | |
| Кейс - задача | | 5 | | | | | | | |
| Раздел 2. «Функции управления и связующие процессы» | ТК2 | | | 20 | | | | 20 | 20 |
| Тест или письменный опрос | | | | 10 | | | | | |
| Деловая игра | | | | 5 | | | | | |
| Кейс-задача | | | | 5 | | | | | |
| Раздел 3. «Тайм-менеджмент и инструменты контроля управления» | ТК3 | | | | | 15 | | 15 | 15 |
| Тест или письменный опрос | | | | | | 10 | | | |
| Мультимедийная презентация (МП) | | | | | | 5 | | | |
| Итого | | | | | | | | | 55 |
| Промежуточная аттестация (зачет) | ОМ | | | | | | | | 0-45 |

2. Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

| Код компетенции | Код индикатора компетенции | Запланированные результаты обучения по дисциплине | Уровень сформированности индикатора компетенции | | | |
|-----------------|----------------------------|---|---|-------------|-------------------|---------------------|
| | | | Высокий | Средний | Ниже среднего | Низкий |
| | | | от 85 до 100 | от 70 до 84 | от 55 до 69 | от 0 до 54 |
| | | | Шкала оценивания | | | |
| | | | отлично | хорошо | удовлетворительно | неудовлетворительно |

| | | | зачтено | | не зачтено | |
|-------|---|---|--|--|---|--|
| УК-2. | УК-2.1. | знать: концептуальные и теоретические основы менеджмента | | | | уровень знаний о концептуальных и теоретических основах менеджмента ниже минимального требования, при ответе допускает много грубых ошибок |
| | | | знает концептуальные и теоретические основы менеджмента, не допускает ошибок | знает концептуальные и теоретические основы менеджмента, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок | плохо знает концептуальные и теоретические основы менеджмента, при ответе допускает много ошибок | |
| | | уметь: ставить цели проекта и составлять план по их достижению | | | | |
| | | | демонстрирует умение ставить цели проекта и составлять план по их достижению, не допускает ошибок. | демонстрирует умение ставить цели проекта и составлять план по их достижению, но может допустить несколько негрубых ошибок | в целом демонстрирует умение ставить цели проекта и составлять план по их достижению, но допускает много ошибок | демонстрирует умение ставить цели проекта и составлять план по их достижению, допускает много грубых ошибок |
| | | владеть: навыками формулировать задачи по достижению поставленных целей | | | | |
| | демонстрирует владение навыками формулировать задачи по достижению поставленных | демонстрирует владение навыками формулировать задачи по достижению поставленных | демонстрирует владение навыками формулировать задачи по достижению поставленных | демонстрирует владение навыками формулировать задачи по достижению поставле | | |

| | | | | | | |
|-------|---------|--|--|--|---|--|
| | | | целей, не допускает ошибок | целей, но может допустить несколько негрубых ошибок | целей, но допускает много ошибок | нных целей, но допускает много грубых ошибок |
| УК-6. | УК-6.2. | знать: теоретические основы мотивации в менеджменте | | | | |
| | | | знает теоретические основы мотивации и в менеджменте, не допускает ошибок | знает теоретические основы мотивации и в менеджменте, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок | плохо знает теоретические основы мотивации и в менеджменте, при ответе допускает много ошибок | уровень знаний о концептуальных и теоретических основах менеджмента ниже минимального требования, при ответе допускает много грубых ошибок |
| | | уметь: строить траектории профессионального и личного саморазвития | | | | |
| | | | демонстрирует умение строить траектории и профессионального и личного саморазвития, не допускает ошибок. | демонстрирует умение строить траектории и профессионального и личного саморазвития, но может допустить несколько негрубых ошибок | в целом демонстрирует умение строить траектории и профессионального и личного саморазвития, но допускает много ошибок | демонстрирует умение строить траектории и профессионального и личного саморазвития, допускает много грубых ошибок |
| | | владеть: технологиями тайм-менеджмента | | | | |
| | | демонстрирует владение технологиями тайм- | демонстрирует владение технологиями тайм- | демонстрирует технологии тайм-менеджме | демонстрирует технологиями тайм- | |

| | | | | | | |
|---|--|---------------------------------|--|--|---|---|
| | | | менеджмента, не допускает ошибок | менеджмента, но может допустить несколько негрубых ошибок | нта, но допускает много ошибок | менеджмента, но допускает много грубых ошибок |
| УК-6.3. | знать: основы цифровых технологий и методы самоменеджмента | | | | | |
| | | | знает основы цифровых технологий и методы самоменеджмента, но при ответе может допустить ошибок | знает основы цифровых технологий и методы самоменеджмента, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок | плохо знает основы цифровых технологий и методы самоменеджмента, при ответе допускает много ошибок | уровень знаний о основах цифровых технологий и методах самоменеджмента, при ответе допускает много грубых ошибок |
| | уметь: использовать методы цифровые технологии для реализации своей образовательной траектории | | | | | |
| | | | демонстрирует умение использовать методы цифровые технологии и для реализации своей образовательной траектории, не допускает ошибок. | демонстрирует умение использовать методы цифровые технологии и для реализации своей образовательной траектории, но может допустить несколько негрубых ошибок | в целом демонстрирует умение использовать методы цифровые технологии и для реализации своей образовательной траектории, но допускает много ошибок | демонстрирует умение использовать методы цифровые технологии для реализации своей образовательной траектории, допускает много грубых ошибок |
| владеть: методами самоменеджмента для развития своего образовательного потенциала | | | | | | |
| | | демонстрирует владение методами | демонстрирует владение методами | демонстрирует владение методами | демонстрирует владение методами | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|---|
| | | | самоменеджмента для развития своего образовательного потенциала, не допускает ошибок | самоменеджмента для развития своего образовательного потенциала, но может допустить несколько негрубых ошибок | самоменеджмента для развития своего образовательного потенциала, но допускает много ошибок | самоменеджмента для развития своего образовательного потенциала, но допускает много грубых ошибок |
|--|--|--|--|---|--|---|

Оценка **«отлично»** выставляется за выполнение *расчетных работ в семестре; тестовых заданий; глубокое понимание технологических методов расчета норм расхода материалов, полные и содержательные ответы на вопросы билета (теоретическое и практическое задание);*

Оценка **«хорошо»** выставляется за выполнение *расчетных работ в семестре; тестовых заданий; понимание технологических методов расчета норм расхода материалов, ответы на вопросы билета (теоретическое или практическое задание);*

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется за выполнение *расчетных работ в семестре и тестовых заданий;*

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется за слабое и неполное выполнение *расчетных работ в семестре и тестовых заданий.*

3. 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 | Описание оценочного средства |
|--------------------------------------|--|---|
| Деловая (ДИ) и/или ролевая игра (РИ) | Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи | Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре |
| Доклад (Дкл), сообщение (Сбщ) | Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы | Темы докладов, сообщений |
| Кейс-задача (КЗ) | Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально- | Задания для решения кейс- |

| | | |
|----------------------------------|---|---------------------------|
| | ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы | задачи |
| Мультимедийная презентация (МПП) | Представление содержания учебного материала с использованием мультимедийных технологий | Тематика презентаций |
| Тест (Тест) | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося | Комплект тестовых заданий |

4. Перечень контрольных заданий или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Для текущего контроля ТК1:

Проверяемая компетенция: УК-2.1.

Тест

| <i>Вопрос</i> | <i>Варианты ответа</i> |
|--|--|
| 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" |
| Затруднения в приеме и понимании коммуникации связанные с интерпретацией информацией называется: | Семантический барьером |
| | Эмоциональным барьером |
| | Отсутствие обратной связи |
| | Невербальным барьером |
| Какие элементы внешней среды оказывают прямое влияние на организацию? | Политические факторы, профсоюзы, международные события |
| | Конкуренты, потребители, поставщики, законы и государственные органы |
| | Конкуренты, состояние экономики, международные события, потребители |
| | Конкуренты, поставщики, политические факторы, НТП |

Темы докладов:

1. Научные принципы управления по работам Ф. Тейлора.
2. Управление промышленностью по работам А. Файоля.
3. Национальные модели менеджмента.
4. Особенности российской модели управления.
5. Механизм использования идей теории А. Маслоу.
6. Управление: наука или искусство.
7. Роль факторов внешней среды в международном бизнесе.
8. Влияние ситуационных факторов на эффективность стиля руководства.

Кейс-задачи:

- 1) А. Прочитайте текст.

Японская система менеджмента – одна из самых эффективных в мире. При этом главное ее достоинство – умение работать с людьми. Здесь

используется механизм коллективной ответственности за порученное дело.

Именно так реализуется политика организации и управления производством и людьми на всемирно известной фирме «Сони». К основным ее направлениям относятся:

- постановка целей и задач, которые понятны как руководителям, так и рабочим. Существует мнение, что это сплачивает персонал компании в коллектив единомышленников;

- сознательный отказ от жестких планов и контроля за ходом их выполнения. Принято считать, что менеджер должен действовать по обстановке. В то же время механическая исполнительность, вполне терпимая при рутинных работах, может привести только к провалу дела;

- антибюрократический стиль руководства. В организационной структуре компании при необходимости могут быть созданы на определенный период подразделения, обладающие практически полной административно-хозяйственной самостоятельностью;

- поручение наиболее важных проектов новаторам. На взгляд администрации фирмы, именно одаренный сотрудник, который «горит на работе», может наиболее эффективно и быстро выполнить любое самое трудное задание;

- право младшего по должности не соглашаться со старшим. Речь не идет о прямом неподчинении руководству. Этот принцип означает, что интересы дела имеют в компании высший приоритет и ради них менеджеру следует поступаться не только личными амбициями, но порой и вековыми традициями уважения старших младшими;

- воспитание у сотрудников чувства принадлежности к одной большой семье под названием «Сони». Для этого, как и на других японских предприятиях, существует эффективно работающая система пожизненного найма, организуются коллективные формы отдыха и др.

Б. Сформулируйте ваше отношение к принципам менеджмента фирмы «Сони».

В. Опираясь на текст, ответьте на вопросы.

1. Что Вам представляется заслуживающим внимания, с чем Вы не согласны?

2. Можно ли использовать опыт менеджмента фирмы «Сони» в практике работы российских компаний с учетом российской специфики?

3. Какие трудности при работе с людьми могут возникнуть у российского менеджера, и как бы Вы рекомендовали их преодолевать?

2) А. Прочитайте текст.

Главная задача менеджера – максимизация прибыли, получаемой компанией. Вместе с тем, все большее значение приобретают социальная

ответственность менеджера перед обществом, его конкретные действия, обеспечивающие решение социальных проблем, стоящих перед страной. В связи с этим существуют две позиции. Сторонники одной позиции считают, что социальные проблемы должно решать государство, а бизнес – только "делать деньги". Они обосновывают свою позицию тем, что развитие социальной области ведет к снижению прибыли компании, ухудшению ее конкурентоспособности, росту издержек, которые в последующем ведут к росту цен (наноса ущерб потребителям) и другим отрицательным последствиям. Сторонники другой позиции считают, что бизнесмены имеют перед обществом моральные обязательства, и предпринимаемые ими действия, способствующие решению социальных проблем, могут оказать большую пользу предпринимателям, повысить их имидж в обществе и быть неплохой рекламой.

Б. Опираясь на текст, ответьте на вопросы.

1. Чью позицию Вы разделяете и почему?
2. Должен ли, по Вашему мнению, предприниматель в современной России выполнять социальные обязательства перед страной и в каких формах?
3. Будет ли ему, в конечном итоге, это выгодно (в том числе, в финансовом отношении)? Если выгодно, то почему?
4. В каких формах социальная поддержка может осуществляться российским бизнесом: в масштабах фирмы; в масштабах региона, страны?

Для текущего контроля ТК2:

Проверяемая компетенция: УК-2.1., УК-6.3.

Тест

| <i>Вопрос</i> | <i>Варианты ответа</i> |
|--|---|
| Недостатками линейной организационной структуры управления являются: | нечеткие взаимосвязи типа «начальник – подчиненный» |
| | чрезмерная нагрузка на базовый уровень управления |
| | медленное решение вопросов, возникающих между структурными подразделениями |
| | медленная реакция на прямые управленческие воздействия |
| Основные функции менеджмента: | планирование, организация, принятие решений, контроль |
| | планирование, организация, мотивация, контроль |
| | планирование, организация, координация, мотивация |
| | организация, планирование, контроль, кооперирования |
| Организационное проектирование охватывает следующие этапы: | горизонтальное и вертикальное разделение труда, определение должностных обязанностей |
| | формирование системы материального стимулирования труда, повышения качества продукции |
| | определение миссии, целей, формирование стратегии |
| | разработка методов менеджмента |

Деловые игры:

1. «Мотивация трудовой деятельности менеджера».
2. «Подбор и расстановка персонала управления».
3. «Слалом».

Кейс-задача:

А. Ознакомьтесь с ситуацией.

Персонал компании для устойчивого положения собирает всю возможную информацию о конкурентах, рынках сбыта и т. д., не всегда заботясь о ее классификации, систематизации. Обычно в разных местах в компании хранятся рекламные листки, письма поставщикам и потребителям и ответы от них, только в секретариате хранятся все внутренние распорядительные документы. Каждый отдел собирает на своих компьютерах только ту информацию, которую считает нужной для себя. Большая часть этой информации оказывается недоступной для сотрудников других отделов: часто они ничего не знают о хранящейся в том или ином отделе информации. В то же время компания расходует значительные средства на компьютерную технику и средства телекоммуникации. При этом многие сотрудники «забывают» память своих персональных компьютеров играми, видеофильмами, музыкой.

Б. Определите закон организации, действие которого проявляется в данной ситуации, а также возможные негативные последствия для организации. Предложите пути преодоления негативных последствий.

Для текущего контроля ТКЗ:

Проверяемая компетенция: УК-6.2.

Тест

| <i>Вопрос</i> | <i>Варианты ответа</i> |
|--|------------------------|
| В истории развития отечественного тайм-менеджмента можно выделить | 5 этапов |
| | 6 этапов |
| | 7 этапов |
| | 8 этапов |
| В контекстном планировании задачи, для которых время исполнения известно заранее, называются | жесткими |
| | бюджетизируемыми |
| | приоритетными |
| | гибкими |
| Все поглотители времени по степени контролируемости можно условно разделить на ... | 5 групп |
| | 6 групп |
| | 7 групп |
| | 8 групп |

Для промежуточной аттестации:

Базовый уровень (воспроизведение)

1. Расстановка приоритетов в тайм-менеджменте.
2. Закон Парето. Использование принципа 80/20 при организации планирования личного времени.
3. ABC-хронометраж. Приоритезация задач на этапе учета расходов времени.
4. Грамотное распределение рабочей нагрузки как основа успеха и эффективной работы
5. Правила организации эффективного отдыха.
6. Методы самонастройки на решение задач.
7. Самомотивация как эффективное решение больших трудоемких задач.
8. Лень и повышение личной эффективности.
9. Корпоративный тайм-менеджмент.

Продвинутый уровень (творческий перенос, применение)

1. Корпоративные ТМ-стандарты.
2. Гибкое и жесткое планирование времени на MS Outlook.
3. Базовые навыки тайм-менеджмента.
4. Причины неэффективности в организации личного времени.
5. Принципы текущего планирования.
6. «Матрица Эйзенхауэра».

Высокий уровень (анализ, синтез, оценка)

1. Многозадачность как инструмент менеджмента.
2. Преимущества и основные принципы делегирования.
3. Психологические причины неэффективного тайм- менеджмента.
4. Мозговой штурм в практике тайм- менеджмента.