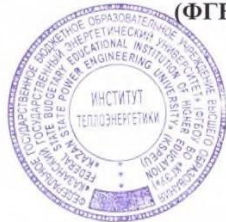




КГУ

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

«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «КГУ»)



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор института Теплоэнергетики  
Чичирова Н.Д.

«24» ноября 2020 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.БО 07 Менеджмент

Направление подготовки 35.03.08 Водные биоресурсы и аквакультура

Направленность(и) Водные биоресурсы и аквакультура

Квалификация

бакалавр

г. Казань, 2020

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 35.03.08 Водные биоресурсы и аквакультура (приказ Минобрнауки России от 17.07.2017 г. № 668)

Программу разработал(и):

доцент, к.соц.н. \_\_\_\_\_  Хузиева Э.Ф.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмент, протокол №3 от 09.10.2020 Заведующий кафедрой Махиянова А.В.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании выпускающей кафедры Водные биоресурсы и аквакультура, протокол № 11 от 17.11.2020 Заведующий кафедрой Калайда М.Л.

Программа одобрена на заседании методического совета института Теплоэнергетики, протокол № 08/20 от 24.11.2020

Зам. директора института Теплоэнергетики \_\_\_\_\_  / Власов С.М. /

Программа принята решением Ученого совета института Теплоэнергетики протокол № 08/20 от 24.11.2020

# 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.

Задачи дисциплины :

- 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,  |
|---|---|---|
| Общепрофессиональные компетенции (ОПК)  |   |   |
| ПК-6 Способен использовать базовые знания экономики и определять экономическую эффективность в профессиональной деятельности. | ОПК-6.2 Способен к организационно-управленческой работе с малыми коллективами | <i>Знать:</i><br>- формы участия персонала в управлении и основные принципы работы в коллективе (З <sub>1</sub> )<br>- теоретические основы классического и современного менеджмента, основные принципы, функции менеджмента (З <sub>2</sub> )<br>- принципы построения организационных структур и распределения функций управления (З <sub>3</sub> )<br><i>Уметь:</i><br>-на научной основе планировать и организовать свою работу и работу исполнителей (У <sub>1</sub> )<br>нести ответственность за принятые организационно-управленческие решения (У <sub>2</sub> )<br><i>Владеть:</i><br>методами принятия организационно-управленческих решений в деятельности организации (В <sub>1</sub> ) |

| Универсальные компетенции (УК)   |   |  |
|--|---|--|
| УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | УК-3.2 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.) | <i>Знать:</i><br>ценности и интересы участников командной работы (З <sub>1</sub> )<br><i>Уметь:</i><br>осуществлять социальное взаимодействие учитывая особенности поведения и интересы других участников (У <sub>1</sub> )<br><i>Владеть:</i><br>инструментами командной работы (В <sub>1</sub> ) |

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Менеджмент относится к обязательной части учебного плана по направлению подготовки 35.03.08 Водные биоресурсы и аквакультура.

| Код компетенции | Предшествующие дисциплины (модули), практики, НИР, др. | Последующие дисциплины (модули), практики, НИР, др. |
|-----------------|--|---|
| УК-2            | Проектная деятельность                                 |   |
| УК-3            |  | Социальное предпринимательство                      |
| УК-3            | Проектная деятельность                                 |   |
| УК-6            | Технологии самообразования и самоорганизации           |   |
| ПК-1            |  | Социальное предпринимательство                      |

Для освоения дисциплины обучающийся должен:

знать: основы статистики, основные технологии самоорганизации и самообразования;

уметь: применять методы, подходы менеджмента и маркетинга 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. Практическая подготовка по виду профессиональной деятельности составляет 4 часа.

| Вид учебной работы  | Всего часов | Семестр |
|---|-------------|---------|
|   |             | 4       |
| <b>ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ</b>                                    | 216         | 216     |
| <b>КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ,</b><br>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       |
| <b>САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС):</b>                       | 96          | 96      |
| Подготовка к промежуточной аттестации в форме: (экзамен)                | 35          | 35      |
| <b>ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ</b>                                   | 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 | Групповые консультации | 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. | 4       | 8   | 12  | -   | 1                      | 24                                      | -                                     | -                       | 45    | ОПК-6.2-31, УК-3.2-31, ОПК-6.2-32, ОПК-6.2-33, ОПК-6.2-У1, | Л1.3<br>Л1.2<br>Л1.1<br>Л2.1<br>Л2.2<br>Л2.5 | Опрос, тест, кейс-задача             | Эк                             | 15  |

|   |   |    |    |   |   |    |    |   |     |   |  |                          |    |     |
|---|---|----|----|---|---|----|----|---|-----|---|--|--------------------------|----|-----|
|   |   |    |    |   |   |    |    |   |     | УК-3.2-У1, ОПК-6.2-У2, ОПК-6.2-В1, УК-3.2-В1            |  |                          |    |     |
| Раздел 2<br>Эволюция теории менеджмента                   | 4 | 8  | 12 | - | - | 24 | -  | - | 44  | УК-3.2-У1, ОПК-6.2-33, УК-3.2-31, УК-3.2-В1, ОПК-6.2-В1 | Л1.3<br>Л1.2<br>Л1.1<br>Л2.1<br>Л2.3<br>Л2.4 | Опрос, тест, кейс-задача | Эк | 15  |
| Раздел 3.<br>Содержание управленческого труда             | 4 | 8  | 12 |   | 1 | 24 | -  | - | 45  | ОПК-6.2-У2, ОПК-6.2-В1, УК-3.2-31, УК-3.2-У1            | Л1.3<br>Л1.2<br>Л1.1<br>Л2.1<br>Л2.2<br>Л2.3 | Опрос, тест, кейс-задача | Эк | 15  |
| Раздел 4.<br>Мотивация как основной инструмент управления | 4 | 8  | 12 | 2 |   | 24 | -  | - | 46  | УК-3.2-В1, ОПК-6.2-В1, УК-3.2-31, ОПК-6.2-31            | Л1.3<br>Л1.2<br>Л1.1<br>Л2.1<br>Л2.2<br>Л2.4 | Опрос, тест, кейс-задача | Эк | 15  |
| Промежуточная аттестация в форме экзамена                 | 4 | -  | -  |   |   | -  | 35 | 1 | 36  | ОПК-6.2(З1, З2, З3, У1, У2, В1)<br>УК 3.2(З1, У1, В1)   | -  | Вопросы к экзамену       | Эк | 40  |
| <b>ИТОГО</b>  |   | 32 | 48 | 2 | 2 | 96 | 35 | 1 | 216 |   |  |                          |    | 100 |

### 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           |                    |
|                          | Индивидуальное задание                | Индивидуальное задание по разделу 1 |                    |
|                          | Кейс                                  | Решение ситуационных задач          |                    |
| 2                        | Подготовка к опросу                   | Опрос по разделу 2                  | 24                 |
|                          | Подготовка к тестированию             | Тестирование по разделу 2           |                    |
|                          | Индивидуальное задание                | Индивидуальное задание по разделу 2 |                    |
|                          | Кейс                                  | Решение ситуационных задач          |                    |
| 3                        | Подготовка доклада к опросу           | Опрос по разделу 3                  | 24                 |
|                          | Подготовка к тестированию             | Тестирование по разделу 3           |                    |
|                          | Индивидуальное задание                | Индивидуальное задание по разделу 3 |                    |
|                          | Кейс                                  | Решение ситуационных задач          |                    |
| 4                        | Подготовка доклада к опросу           | Опрос по разделу 4                  | 24                 |
|                          | Подготовка к тестированию             | Тестирование по разделу 4           |                    |
|                          | Индивидуальное задание                | Индивидуальное задание по разделу 4 |                    |
|                          | Кейс                                  | Решение ситуационных задач          |                    |
| <b>Всего</b>             |                                       |                                     | <b>96</b>          |
| 1-3                      | Подготовка к промежуточной аттестации |                                     | 36                 |

#### 4. Образовательные технологии

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 4 семестр. Форма промежуточной аттестации экзамен.

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   | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе  |
| Наличие умений                    | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имеют место грубые ошибки | Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме | Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, | Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи отдельными несущественными недочетами, |
| Наличие навыков (владение опытом) | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имеют место грубые ошибки  | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач некоторыми недочетами                                      | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач некоторыми  | Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и                                    |
| Характеристика сформир            | Компетенция в полной мере не сформирована.   | Сформированность компетенции соответствует   | Сформированность компетенции в целом  | Сформированность компетенции полностью  |

|  |  |   |   |   |
|--|--|---|---|---|
| ованности компетенции (индикатора достижения компетенции)                | Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач | минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но дополнительная практика по большинству практических задач | требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач | соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) |
| Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции) | Низкий   | Ниже среднего   | Средний   | Высокий   |

| 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-3            | УК-3.2                                | Знать  |  |  |  |  |
|                 |                                       | ценности и интересы участников командной работы (З <sub>1</sub> )  | всесторонние знания интересов и ценностей участников команды   | учитывает особенности поведения других участников  | не в полной мере знает интересы участников командной работы  | знания на низком уровне  |
|                 |                                       | Уметь  |  |  |  |  |
|                 |                                       | осуществлять социальное взаимодействие учитывая особенности поведения и интересы других участников (У <sub>1</sub> ) | умеет и успешно осуществляет социальное взаимодействие учитывая особенности поведения и интересы других участников | осуществляет социальное взаимодействие учитывая особенности поведения и интересы других участников на среднем уровне | осуществляет социальное взаимодействие учитывая особенности поведения и интересы других участников на уровне ниже среднего | не осуществляет социальное взаимодействие и не учитывает особенности поведения |
|                 |                                       | Владеть  |  |  |  |  |

|       |         | инструментами командной работы (В <sub>1</sub> )  | владеет инструментом и командной работы на высоком  | владеет инструментам и командной работы на среднем уровне  | владеет инструментам и командной работы на уровне ниже среднего  | владеет инструментам и командной работы на низком   |
|-------|---------|---|---|--|--|---|
| ОПК-6 | ОПК-6.2 | Знать   |   |  |  |   |
|       |         | формы участия персонала в управлении и основные принципы работы в коллективе (З <sub>1</sub> )                          | уровень знаний форм участия персонала в управлении и основных принципов работы в коллективе в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок                          | уровень знаний форм участия персонала в управлении и основных принципов работы в коллективе имеет место несколько негрубых ошибок                          | минимально допустимый уровень знаний форм участия персонала в управлении и основных принципов работы в коллективе имеет место много негрубых ошибок                          | уровень знаний форм участия персонала в управлении и основных принципов работы в коллективе ниже минимальных  |
|       |         | теоретические основы классического и современного менеджмента, основные принципы, функции менеджмента (З <sub>2</sub> ) | уровень знаний теоретических основ классического и современного менеджмента, основных принципов, функций менеджмента в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок | уровень знаний теоретических основ классического и современного менеджмента, основных принципов, функций менеджмента имеет место несколько негрубых ошибок | минимально допустимый уровень знаний теоретических основ классического и современного менеджмента, основных принципов, функций менеджмента имеет место много негрубых ошибок | уровень знаний теоретических основ классического и современного менеджмента, основных принципов, функций менеджмента ниже минимальных требований, имеют |

|         |  |   |  |  |   |   |
|---------|--|---|--|--|---|---|
|         |  | принципы построения организационных структур и распределения функций управления (З <sub>3</sub> ) | уровень знаний принципов построения организационных структур и распределения функций управления в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок | уровень знаний принципов построения организационных структур и распределения функций управления имеет место несколько негрубых ошибок        | минимально допустимый уровень знаний принципов построения организационных структур и распределения функций управления имеет место много негрубых ошибок | уровень знаний принципов построения организационных структур и распределения функций управления ниже минимальных требований |
| Уметь   |  |   |  |  |   |   |
|         |  | на научной основе планировать и организовать свою работу и работу исполнителей (У <sub>1</sub> )  | продемонстрированы все основные умения на научной основе планировать и организовать свою работу и работу исполнителей в полном объеме                      | продемонстрированы все основные умения на научной основе планировать и организовать свою работу и работу исполнителей с негрубыми недочетами | продемонстрированы все основные умения на научной основе планировать и организовать свою работу и работу исполнителей имеют место негрубые ошибки       | не продемонстрированы умения на научной основе планировать и организовать свою работу и работу исполнителей                 |
|         |  | нести ответственность за принятые организационно-управленческие решения (У <sub>2</sub> )         | продемонстрированы все основные умения нести ответственность за принятые организационно-управленческие решения в полном объеме                             | продемонстрированы все основные умения нести ответственность за принятые организационно-управленческие решения с негрубыми недочетами        | продемонстрированы все основные умения нести ответственность за принятые организационно-управленческие решения имеют место негрубые ошибки              | не продемонстрированы умения нести ответственность за принятые организационно-управленческие решения имеют                  |
| Владеть |  |   |  |  |   |   |

|  |  |  |  |   |   |  |
|--|--|--|--|---|---|--|
|  |  | методами принятия организационно-управленческих решений в деятельности организации (В <sub>1</sub> ) | продемонстрированы навыки владения методами принятия организационных управленческих решений в деятельности организации в полной мере | продемонстрированы базовые навыки владения методами принятия организационных управленческих решений в деятельности организации негрубыми недочетами | продемонстрирован минимальный набор навыков владения методами принятия организационных управленческих решений в деятельности организации имеют место ошибки | навыки применения методов принятия организационных управленческих решений в деятельности 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     | Зарецкий, А. Д.             | Менеджмент   | учебник                                     | М.:Кнорус,                  | 2016        | <a href="http://www.book.ru">http://www.book.ru</a>   | -                                    |
| 2     | А.О. Блинов, Ю.А. Романова. | Менеджмент   | учебник                                     | М.:Кнорус,                  | 2017        | <a href="http://www.book.ru">http://www.book.ru</a>   | -                                    |
| 3     | Е.Г. Михалкина и др.        | Менеджмент   | учебник                                     | М.:Русайнс                  | 2016        | <a href="https://www.book.ru">https://www.book.ru</a> | -                                    |

#### 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 | Учебное пособие                             | М.:Кнорус,                  | 2016        | <a href="http://www.book.ru">http://www.book.ru</a> | -                                    |

|   |  |                                   |                    |                       |      |   |    |
|---|--|-----------------------------------|--------------------|-----------------------|------|---|----|
|   |  | проектировани<br>е<br>Практикум   |                    |                       |      |   |    |
| 2 | Тебекин, А.<br>В                         | Теория<br>менеджмента             | Учебник            | М.:Кнорус,            | 2016 | <a href="http://www.book.ru">http://www.book.ru</a> | -  |
| 3 | Ю.С.<br>Лисичкина,<br>О.В.<br>Астафьева. | Менеджмент.<br>Практикум          | Учебное<br>пособие | М: Кнорус             | 2017 | <a href="http://www.book.ru">http://www.book.ru</a> | -  |
| 4 | Л.В.<br>Сергиенко                        | Менеджмент:<br>задания и<br>тесты | Учебное<br>пособие | М:Русайнс             | 2016 | <a href="http://www.book.ru">http://www.book.ru</a> | -  |
| 5 | Герчикова<br>И. Н.                       | Менеджмент                        | учебник            | М.:<br>ЮНИТИ-<br>ДАНА | 2007 | -   | 50 |

## 6.2. Информационное обеспечение

### 6.2.1. Электронные и интернет-ресурсы

| №<br>п/п | Наименование электронных и интернет-ресурсов | Ссылка  |
|----------|--|---|
| 1        | Электронно-библиотечная система «Лань»       | <a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>   |
| 2        | Электронно-библиотечная система «ibooks.ru»  | <a href="https://ibooks.ru/">https://ibooks.ru/</a>           |
| 3        | Электронно-библиотечная система «book.ru»    | <a href="https://www.book.ru/">https://www.book.ru/</a>       |
| 4        | Энциклопедии, словари, справочники           | <a href="http://www.rubricon.com">http://www.rubricon.com</a> |

### 6.2.2. Профессиональные базы данных

| №<br>п/п | Наименование профессиональных баз данных                        | Адрес   | Режим доступа   |
|----------|---|---|---|
| 1        | Министерство природных ресурсов и экологии Российской Федерации | <a href="http://www.mnr.gov.ru/">http://www.mnr.gov.ru/</a> | <a href="http://www.mnr.gov.ru/">http://www.mnr.gov.ru/</a> |
| 2        | Центр стратегических разработок                                 | <a href="https://www.csr.ru/ru/">https://www.csr.ru/ru/</a> | <a href="https://www.csr.ru/ru/">https://www.csr.ru/ru/</a> |

### 6.2.3. Информационно-справочные системы

| №<br>п/п | Наименование информационно-справочных систем | Адрес   | Режим доступа   |
|----------|--|---|---|
| 1        | «Гарант»                                     | <a href="http://www.garant.ru/">http://www.garant.ru/</a>         | <a href="http://www.garant.ru/">http://www.garant.ru/</a>         |
| 2        | «Консультант плюс»                           | <a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a> | <a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a> |

### 6.2.4. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение дисциплины

| № п/п | Наименование программного обеспечения                | Способ распространения (лицензионное/свободно)                              | Реквизиты подтверждающих документов                                    |
|-------|--|---|--|
| 1     | Windows 7 Профессиональная (Pro)                     | Пользовательская операционная система                                       | ЗАО "СофтЛайнТрейд" №2011.25486 от 28.11.2011 Неискл. право. Бессрочно |
| 2     | Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+ | Пакет программных продуктов содержащий в себе необходимые офисные программы | ЗАО "СофтЛайнТрейд" №21/2010 от 04.05.2010 Неискл. право. Бессрочно    |
| 3     | Браузер Chrome                                       | Система поиска информации в сети интернет                                   | Свободная лицензия Неискл. право. Бессрочно                            |
| 4     | LMS Moodle   | ПО для эффективного онлайн- взаимодействия преподавателя и студента         | Свободная лицензия 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, акустическая система, проектор, усилитель-микшер для систем громкой связи, экран, микрофон, миникомпьютер, монитор |
| 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   | моноблок (30 шт.), проектор, экран   |
|       |                                     | Читальный зал библиотеки  | проектор, переносной экран, тонкие клиенты (13 шт.), компьютеры (5 шт.)  |

## 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](http://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.

**Физическое воспитание:**

- формирование ответственного отношения к своему здоровью, потребности в здоровом образе жизни;
- формирование культуры безопасности жизнедеятельности;
- формирование системы мотивации к активному и здоровому образу жизни, занятиям спортом, культуры здорового питания и трезвости.

**Профессионально-трудовое воспитание:**

- формирование добросовестного, ответственного и творческого отношения к разным видам трудовой деятельности;
- формирование навыков высокой работоспособности и самоорганизации, умение действовать самостоятельно, мобилизовать необходимые ресурсы, правильно оценивая смысл и последствия своих действий;

**Экологическое воспитание:**

формирование экологической культуры, бережного отношения к родной земле, экологической картины мира, развитие стремления беречь и охранять природу.

**Структура дисциплины по заочной форме обучения.**

| Вид учебной работы   | Всего часов | Курс |
|--|-------------|------|
|  |             | 3    |
| <b>ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ</b>   | 216         | 216  |
| КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, в том числе:                  | 17          | 17   |
| Лекционные занятия (Лек)   | 8           | 8    |
| Практические занятия (Пр)  | 4           | 4    |
| Контроль самостоятельной работы и иная контактная работа (КСР)                 | 4           | 4    |
| Контактные часы во время аттестации (КПА)                                      | 1           | 1    |
| САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС), в том числе                         | 191         | 191  |
| Подготовка к промежуточной аттестации в форме экзамена                         | 8           | 8    |
| ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (За – зачет, ЗО – зачет с оценкой, Э – экзамен) | Эк          | Эк   |

### Лист регистрации изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2021/2022 учебный год

В программу вносятся следующие изменения:

РПД дополнена разделом 9 «Методические рекомендации для преподавателей по организации воспитательной работы с обучающимися» (стр.17-18).

Программа одобрена на заседании кафедры – разработчика «15» 06 2021г., протокол № 16.1

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Махиянова А.В.

Программа одобрена методическим советом института Теплоэнергетики «21» 06 2021г., протокол № 5/21

Зам. директора по УМР \_\_\_\_\_ / Власов С.М./

Согласовано:

Руководитель ОПОП \_\_\_\_\_ /Калайда М.Л./

*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.БО 07 Менеджмент**

Направление подготовки 35.03.08 Водные биоресурсы и аквакультура

Направленность(и) (профиль(и)) 35.03.08 Аквакультура

Квалификация

бакалавр

г. Казань, 2020

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Менеджмент»

Содержание ОМ соответствует требованиям федерального государственного стандарта высшего образования по направлению подготовки 35.03.08 «Водные биоресурсы и аквакультура» и учебному плану.

Перечень формируемых компетенций: УК-3.2; ОПК-6.2, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения дисциплины, соответствует ФГОС ВО.

Показатели и критерии оценивания компетенций, а также шкалы оценивания обеспечивают возможность проведения всесторонней оценки уровней сформированности компетенций.

Контрольные задания оценки результатов освоения разработаны на основе принципов оценивания: валидности, определённости, однозначности, надёжности, позволяют объективно оценить уровни сформированности компетенций.

Заключение. Учебно-методический совет делает вывод о том, что представленные материалы соответствуют требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 35.03.08 «Водные биоресурсы и аквакультура» и рекомендуются для использования в учебном процессе.

Рассмотрено на заседании учебно-методического совета «24» ноября 2020г., протокол № 08/20

Председатель УМС \_\_\_\_\_  Н.Д. Чичирова

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

ОПК-6.2 Способен к организационно-управленческой работе с малыми коллективами

УК-3.2 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.)

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 4 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/<br>темы<br>дисциплины | Вид СРС  | Наименование оценочного средства | Запланированные дескрипторы освоения дисциплине  | 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         | ОПК-6.2 (З <sub>3</sub> В <sub>1</sub> )<br>УК 3.2 (У <sub>1</sub> ,)                    | менее 8                            | 8 - 11        | 11 - 13 | 13 - 15 |
| 2                                    | Подготовка к опросу, тестированию, решение кейс-задачи | Опрос, тест, кейс-задача         | ОПК-6.2 (У <sub>2</sub> )<br>УК 3.2 (З <sub>1</sub> , В <sub>1</sub> )                   | менее 8                            | 8 - 11        | 11 - 13 | 13 - 15 |
| 3                                    | Подготовка к опросу, тестированию, решение кейс-задачи | Опрос, тест, кейс-задача         | ОПК-6.2( У <sub>1</sub> , В <sub>1</sub> )<br>УК 3.2 (З <sub>1</sub> ,)                  | менее 9                            | 9 - 10        | 10 - 12 | 12 - 15 |
| 4                                    | Подготовка к опросу, тестированию, решение             | Опрос, тест, кейс-задача         | ОПК-6.2( З <sub>1</sub> , З <sub>2</sub> ,)<br>УК 3.2 (У <sub>1</sub> , В <sub>1</sub> ) | менее 10                           | 10 - 11       | 11 - 13 | 13 - 15 |

|                          |                       |                    |  |             |              |              |               |
|--------------------------|-----------------------|--------------------|--|-------------|--------------|--------------|---------------|
|                          | кейс-задачи           |                    |  |             |              |              |               |
| Всего баллов             |                       |                    |  | 0-34        | 35-43        | 43 - 51      | 51 - 60       |
| Промежуточная аттестация |                       |                    |  |             |              |              |               |
|                          | Подготовка к экзамену | Вопросы к экзамену | ОПК-6.2 (З <sub>1</sub> , З <sub>2</sub> , З <sub>3</sub> , У <sub>1</sub> , У <sub>2</sub> , В <sub>1</sub> )<br>УК 3.2 (З <sub>1</sub> , У <sub>1</sub> , В <sub>1</sub> ) | 0 - 19      | 20-26        | 27-33        | 34-40         |
| Итого баллов             |                       |                    |  | <b>0-54</b> | <b>55-69</b> | <b>70-84</b> | <b>85-100</b> |

## 2. Перечень оценочных средств

### 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       |

### 3. Фонд оценочных средств текущего контроля успеваемости обучающихся

| Наименование оценочного средства                | Опрос  |
|---|--|
| Представление и содержание оценочных материалов | <p><b>Примерный перечень примерных контрольных вопросов для устного опроса</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Цели менеджмента.</li> <li>2. Функции менеджмента.</li> <li>3. Школа научной организации производства: факторы и условия возникновения.</li> <li>4. История развития теории управления в России.</li> <li>5. Национальные модели управления: сущность и виды.</li> <li>6. Основные принципы Школы административного управления.</li> <li>7. Основные положения Школы человеческих отношений.</li> <li>8. Роли менеджера.</li> <li>9. Характеристика основных стилей управления.</li> <li>10. Корреляция субъекта и объекта управления.</li> <li>11. Дайте определение сущности, предмету и методам научного управления.</li> <li>12. Выделите научные подходы к организационному поведению.</li> <li>13. Раскройте элементы системы организационного поведения.</li> <li>14. Опишите двусторонний коммуникативный процесс.</li> <li>15. Опишите коммуникативные барьеры и символы общения.</li> </ol> |

|  |  |
|--|--|
| <p>Критерии оценки и шкала оценивания в баллах</p>     | <p>Критериями оценки выполнения задания, согласно достигнутого уровня, являются:</p> <p><i>Высокий уровень:</i><br/>содержание доклада раскрыто в полном объеме, материал изложен грамотным языком с точным использованием терминологии – 5 баллов</p> <p><i>Средний уровень:</i><br/>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.</p> <p><i>Ниже среднего уровень:</i><br/>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.</p> <p><i>Низкий уровень:</i><br/>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.</p> <p><b>Количество баллов за выполнение доклада: минимум – 2 б.</b><br/><b>Количество баллов за выполнение доклада: максимум – 5 б.</b></p>   |
| <p><b>Наименование оценочного средства</b></p>         | <p><b>Тест</b></p>   |
| <p>Представление и содержание оценочных материалов</p> | <p><b>Примерный комплект тестовых заданий</b></p> <p>1. Задание<br/>Отметьте правильный ответ<br/>Продуктом труда менеджера является _____</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> власть</li> <li><input type="checkbox"/> полномочия</li> <li><input type="checkbox"/> информация</li> <li><input type="checkbox"/> решение</li> </ul> <p>2. Задание<br/>Отметьте правильный ответ<br/>Разделение труда менеджеров по функциям соответствует _____ виду</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> профессионально- квалификационному</li> <li><input type="checkbox"/> горизонтальному</li> <li><input type="checkbox"/> технологическому</li> <li><input type="checkbox"/> структурному</li> </ul> <p>3. Задание<br/>Отметьте правильный ответ<br/>Практика управления возникла</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> вместе с объединением людей в организованные группы, например, в племена</li> <li><input type="checkbox"/> в XX веке, в ходе индустриализации промышленности</li> <li><input type="checkbox"/> вместе с возникновением системного подхода</li> <li><input type="checkbox"/> вместе с созданием Ф.Тейлором "Школы управления"</li> </ul> <p>4. Задание<br/>Отметьте наиболее корректное определение системы управления</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> система управления это единство объекта и субъекта управления</li> <li><input type="checkbox"/> система управления это совокупность функций, методов управления работников управления и технических средств</li> <li><input type="checkbox"/> система управления это комплекс характеристик, отражающих состояние управления</li> <li><input type="checkbox"/> система управления это совокупность отношений управления в социально- экономической системе</li> </ul> |



|   |   |
|---|---|
|   | <p><input type="checkbox"/> система управления это совокупность элементов и связей между ними, составляющих целостное образование</p> <p><input type="checkbox"/> система управления это совокупность взаимосвязанных звеньев социально- согласующих процессы её функционирования</p> <p>5. Задание</p> <p>Отметьте правильный ответ</p> <p>Искусство управления - это</p> <p><input type="checkbox"/> способности менеджера, реализуемые в его практической деятельности</p> <p><input type="checkbox"/> комплекс знаний и опыта управления, присущих менеджеру</p> <p><input type="checkbox"/> совокупность личных качеств менеджера, позволяющих ему успешно управлять: интеллектуальный потенциал, коммуникабельность, внимательность и др.</p> <p><input type="checkbox"/> интуиция и предвидение ситуаций</p>   |
| Критерии оценки и шкала оценивания в баллах     | <p>Тест содержит 20 вопросов. Максимальная оценка за тест – 5 баллов.</p> <p>Высокий уровень: 5 баллов – дан правильный ответ на все 20 вопросов</p> <p>Средний уровень: 4 балла – дан правильный ответ на 15 вопросов</p> <p>Ниже среднего: 3 балла – дан правильный ответ на 8 вопросов</p> <p>Низкий уровень: менее 3-х баллов – дан правильный ответ менее, чем на 8 вопросов</p>   |
| <b>Наименование оценочного средства</b>         | <b>Кейс</b>   |
| Представление и содержание оценочных материалов | <p style="text-align: center;"><b>Примерные ситуационные задачи</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Кейс «Управленческое решение»</b></p> <p>При проведении опроса руководителей о стилях принятия решений были высказаны четыре основных мнения:</p> <p>а) «Некоторые решения я готовлю с привлечением высших руководителей управленческой команды, но большинство единолично и всю ответственность принимаю на себя».</p> <p>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».</p> <p>в) «Любое решение готовим групповым методом – целевой рабочей группой или методом «мозговой атаки». Ответственность за решение лежит на всей группе».</p> <p>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».</p> <p><b>Вопросы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какой стиль принятия решений вам импонирует в большей степени?</li> <li>2. Какой стиль принятия решений наиболее адекватен современному этапу развития рыночных отношений и более эффективен?</li> <li>3. Какие из перечисленных выше стилей принятия решений более свойственны следующим странам: США, Скандинавии, Японии, Англии, России?</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>Кейс «Внутренний конфликт»</b></p> <p>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.</p> <p><b>Задание:</b></p> <p>Разрешите конфликтную ситуацию, таким образом, чтобы в компании остались и Максимова, и Руденко, а также повысилась эффективность</p> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>работы отдела снабжения.<br/>Обоснуйте свое решение.</p> <p style="text-align: center;"><b>Кейс «Управление персоналом»</b></p> <p>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.</p> <p><b>Задание:</b></p> <p>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?</p>   |
| <p>Критерии оценки и шкала оценивания в баллах</p> | <p>Критериями оценки выполнения кейс-задачи, согласно достигнутого уровня, являются:</p> <p><i>Высокий уровень:</i><br/>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</p> <p><i>Средний уровень:</i><br/>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.</p> <p><i>Ниже среднего уровень:</i><br/>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.</p> <p><i>Низкий уровень:</i><br/>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.</p> <p><b>Количество баллов за выполнение презентации: минимум – 3 б.</b><br/><b>Количество баллов за выполнение презентации: максимум – 5 б.</b></p> |

#### 4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации

|   |                |
|---|----------------|
| <p>Наименование оценочного средства</p> | <p>Экзамен</p> |
|---|----------------|

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 компанией.
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 реакция 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:

*Высокий уровень:*

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.**

*Средний уровень:*

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.**

*Ниже среднего:*

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.**

*Низкий уровень:*

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**