

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Золотухина Елена Автономная некоммерческая организация высшего образования
Должность: Ректор «Московский региональный социально-экономический институт»
Дата подписания: 20.02.2022 15:23:08
Уникальный программный ключ:
ed74cad8f1c19aa426b59e780a391b3e6ee2e1026402f1b3f388bce49d1d570e

Программа одобрена

Ученым советом МРСЭИ

Протокол №10 от 30 июня 2021 г.

Утверждаю

Ректор

Золотухина Е.Н.



«30» июня 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.О.20 Теория управления**

**Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент**

Профиль Менеджмент организации

Квалификация (степень) выпускника бакалавр
Форма обучения – очная, очно-заочная

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Теория управления» разработана на основании:

– федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. № 970;

– учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования Менеджмент организации по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент;

– профессионального стандарта «Специалист по управлению рисками», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 августа 2018 г. № 564н;

– профессионального стандарта «Специалист по стратегическому и тактическому планированию и организации производства», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2014 г. № 609н с изменением, внесенным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 декабря 2016 г. № 727н.

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана:

Тебиев Б.К., д.п.н., д.э.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления

Рецензенты:

Шевченко Б.И., д.э.н., профессор кафедры экономики и бухгалтерского учета

Рабочая программа дисциплины (модуля) обсуждена и утверждена на заседании кафедры государственного и муниципального управления

Протокол № 10 от «30» июня 2021 года

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины (модуля).....	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП.....	4
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы (разделяется по формам обучения)	5
5. Содержание дисциплины (модуля)	6
6. Самостоятельная работа студентов (СРС)	9
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	10
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)	11
9. Образовательные технологии	12
10. Оценочные средства (ОС)	13
11. Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями.....	44
12. Лист регистрации изменений	45

1. Цели и задачи дисциплины (модуля)

Целью изучения дисциплины «Теория управления» (далее – дисциплина) является формирование у обучающихся системы знаний, умений, навыков, обеспечивающих эффективность решений в области управления.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических и методологических основ управления;
- овладение понятийным аппаратом дисциплины;
- освоение принципов, методов, функций и инструментария в системе управления;
- изучение свойств компонентов системы управления с позиции ее целостности;
- приобретение навыков разработки, принятия и реализации управленческих решений в современных условиях;
- овладение навыками организации систем управления;
- развитие навыков самостоятельной работы с литературными источниками в области управления.

2. Место дисциплины(модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина относится к дисциплинам обязательной части блока Б1. Дисциплины (модули) учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования Менеджмент организации по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Знания, умения, навыки и компетенции, полученные обучающимися при изучении данной дисциплины, находят применение в творческой и научно-исследовательской деятельности, при подготовке курсовых работ и выпускной квалификационной работы.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре, форма промежуточной аттестации – зачет с оценкой.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Категория компетенций	Код и формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения
	ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.	ОПК-1.И-1. Использует термины, основные понятия, подходы, модели экономической, организационной и управленческой теорий в контексте решения задач управленческой деятельности.	ОПК-1.И-1.3-1. Знает основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной управленческой деятельности.
			ОПК-1.И-1.У-1. Умеет использовать знания экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной управленческой деятельности.
		ОПК-1.И-2. Демонстрирует корректную постановку профессиональных	ОПК-1.И-2.3-1. Знает категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук.

		задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой теории.	ОПК-1.И-2.У-1. Умеет формулировать и формализовать профессиональные задачи, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук
--	--	---	---

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

– сущность управления социально-экономическими системами, объект, предмет теории управления;

– основные этапы эволюции управленческой мысли;

– сущность функции управления и их основные виды;

– содержание методов управления;

– основные типы и виды организационных структур;

уметь:

– выделять основные характеристики новой модели управления;

– применять основные принципы построения организационной структуры;

– выделять и анализировать элементы, составляющие культуру социально-экономической системы;

– применять стили лидерства с учетом сложившихся условий;

владеть:

– навыками осуществления основных функций и методов управления;

– методами проектирования организационной структуры;

– навыками применения основных управленческих технологий в сфере государственного управления.

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы (разделяется по формам обучения)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часа). Форма промежуточной аттестации – зачет с оценкой.

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		3			
Аудиторные занятия (контактная работа)	54	54			
В том числе:	-	-		-	-
Лекции (Л)	18	18			
Практические занятия (ПЗ)	36	36			
Семинары (С)					
Лабораторные работы (ЛР)					
Самостоятельная работа (всего)*	90	90			
Вид промежуточной аттестации <i>зачет с оценкой</i>					
Общая трудоемкость:	часы	144	144		
	зачетные единицы	4	4		

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		3			
Аудиторные занятия (контактная работа)	32	32			
В том числе:	-	-		-	-
Лекции (Л)	12	12			

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры			
			3			
Практические занятия (ПЗ)		20	20			
Семинары (С)						
Лабораторные работы (ЛР)						
Самостоятельная работа (всего)*		112	112			
Вид промежуточной аттестации <i>зачет с оценкой</i>						
Общая трудоемкость:	часы	144	144			
	зачетные единицы	4	4			

* для обучающихся по индивидуальному учебному плану количество часов контактной и самостоятельной работы устанавливается индивидуальным учебным планом¹.

Дисциплина реализуется посредством проведения учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся). В соответствии с рабочей программой и тематическим планом изучение дисциплины проходит в форме контактной работы обучающихся с преподавателем и самостоятельной работы обучающихся. При реализации дисциплины предусмотрена аудиторная контактная работа и внеаудиторная контактная работа посредством электронной информационно-образовательной среды. Учебный процесс в аудитории осуществляется в форме лекций и практических занятий. В лекциях раскрываются основные темы, которые входят в рабочую программу. На практических занятиях более подробно изучается программный материал в плоскости отработки практических умений и навыков и усвоения тем. Внеаудиторная контактная работа включает в себя проведение текущего контроля успеваемости в электронной информационно-образовательной среде.

5. Содержание дисциплины (модуля)

Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

Очная форма обучения

Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
	Всего	Самостоятельная работа	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
			Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Практические занятия
Раздел 1. Теоретические основы управления социально-экономическими процессами	36	24	12	4		8
Раздел 2. Функции управления социально-экономическими процессами	36	18	18	6		12
Раздел 3. Технологии управления	36	24	12	4		8
Раздел 4. Специальные виды управления	36	24	12	4		8

для обучающихся по индивидуальному учебному плану – учебному плану, обеспечивающему освоение соответствующей образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося (в том числе при ускоренном обучении, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, для лиц, зачисленных для продолжения обучения в соответствии с частью 5 статьи 5 Федерального закона от 05.05.2014 №84-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сфере образования в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов – Республики Крым и города федерального значения Севастополя и о внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

Контроль, промежуточная аттестация						
Общий объем, часов	144	90	54	18	-	36
Форма промежуточной аттестации	Зачет с оценкой					

Очно-заочная форма обучения

Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
	Всего	Самостоятельная работа	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
			Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Практические занятия
Раздел 1. Теоретические основы управления социально-экономическими процессами	36	30	6	2		4
Раздел 2. Функции управления социально-экономическими процессами	36	24	12	4		8
Раздел 3. Технологии управления	36	28	8	4		4
Раздел 4. Специальные виды управления	36	30	6	2		4
Контроль, промежуточная аттестация						
Общий объем, часов	144	112	32	12	-	20
Форма промежуточной аттестации	Зачет с оценкой					

Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Наименование разделов (тем) дисциплины	Содержание раздела (тем)
Раздел 1. Теоретические основы управления социально-экономическими процессами	<p>Сущность управления. Управление социально-экономическими процессами. Управление и менеджмент. Новая парадигма управления.</p> <p>Эволюция управленческой мысли. Эволюция управленческой мысли до начала XX века. Эволюция управленческой мысли в XX-XXI веках.</p> <p>Функции и методы управления. Общее представление о функциях и методах управления. Содержание функций управления. Методы управления.</p> <p>Организационные структуры управления. Понятие организационной структуры. Типы, виды организационных структур и принципы их построения. Организационные структуры и организационные формы управления. Организационные структуры и формы в органах власти.</p>
Раздел 2. Функции управления социально-экономическими процессами	<p>Анализ как функция управления. Общая характеристика анализа. Взаимодействие анализа с другими функциями управления. Анализ внешней среды. Методы анализа. Особенности анализа коммерческих и некоммерческих организаций. Особенности анализа государственного и муниципального управления. Использование информационных технологий в анализе.</p>

	<p>Прогнозирование и планирование. Сущность прогнозирования, подходы и методы. Планирование: сущность и основные принципы. Прогнозирование и планирование в компаниях. Прогнозирование и планирование в государственном управлении. Информационные технологии в прогнозировании и планировании.</p> <p>Организация и координация. Организация как функция управления. Координация как форма организации сотрудничества</p> <p>Коммуникация. Сущность и функции коммуникации. Формы и типы коммуникации. Современные информационные технологии в коммуникации</p> <p>Мотивация и стимулирование. Теоретические основы мотивации и стимулирования. Мотивационное управление на микро- и макроуровне. Проявления мотивационного управления в различных моделях менеджмента. Материальное стимулирование персонала. Направления мотивации.</p> <p>Контроль и мониторинг. Сущность и принципы контроля. Организация контроля. Мониторинг и бенчмаркинг. Современные тенденции развития контроля.</p> <p>Обучение. Обучение как функция управления. Обучающаяся организация. Формирование интеллектуального потенциала управления.</p>
<p>Раздел 3. Технологии управления</p>	<p>Принятие управленческих решений. Сущность управленческого решения. Подготовка, принятие решения и его выполнение. Модели разработки и принятия решения.</p> <p>Формирование организационной культуры. Сущность и функции организационной культуры. Формирование и развитие организационной культуры. Доверие как фактор формирования организационной культуры.</p> <p>Лидерство. Сущность лидерства. Стили лидерства. Качества лидера. Особенности лидерства в государственном управлении.</p> <p>Информационные технологии. Виды и функции информационных технологий. Системы внутриорганизационной коммуникации.</p> <p>Оценка эффективности управляемых систем. Сущность эффективности. Сбалансированная система показателей.</p>
<p>Раздел 4. Специальные виды управления</p>	<p>Управление в государственной сфере. Управление в государственной сфере и в частных организациях: общее и особенное. Изменяющиеся условия функционирования государственных организаций.</p> <p>Государственная служба – реципиент новых технологий современного управления.</p> <p>Стратегическое управление. Функционирование и развитие. Компоненты стратегического управления и его цикл. Миссия и цели. Стратегический анализ среды управления. Стратегическое распределение функций.</p> <p>Управление инновациями. Научные основы управления инновациями. Организация инновационной деятельности.</p> <p>Управление персоналом. Сущность управления персоналом. Основные функции управления персоналом.</p> <p>Управление знаниями. Что такое знания? Содержание управления знаниями. Направления развития управления знаниями.</p> <p>Управление рисками. Сущность управления рисками. Управление рисками организации. Учет риска при принятии государственных решений.</p>

6. Самостоятельная работа студентов (СРС)

6.1 Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Тема/Раздел	Индекс индикатора формируемой компетенции	Виды самостоятельной работы обучающихся	Количество часов	
			ОФО	ОЗФО
Раздел 1. Теоретические основы управления социально-экономическими процессами	ОПК-1.И-1. ОПК-1.И-2.	Подготовка к лекционным и практическим занятиям по вопросам устного опроса Подготовка доклада Подготовка к тестированию Выполнение заданий	24	30
Раздел 2. Функции управления социально-экономическими процессами	ОПК-1.И-1. ОПК-1.И-2.	Подготовка к лекционным и практическим занятиям по вопросам устного опроса Подготовка доклада Подготовка к тестированию Выполнение заданий	18	24
Раздел 3. Технологии управления	ОПК-1.И-1. ОПК-1.И-2.	Подготовка к лекционным и практическим занятиям по вопросам устного опроса Подготовка доклада Подготовка к тестированию Выполнение заданий	24	28
Раздел 4. Специальные виды управления	ОПК-1.И-1. ОПК-1.И-2.	Подготовка к лекционным и практическим занятиям по вопросам устного опроса Подготовка доклада Подготовка к тестированию Выполнение заданий	24	30

6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений и академических навыков.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, уровня сложности, конкретной тематики.

Технология организации самостоятельной работы студентов включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель может проводить инструктаж по выполнению задания. В инструктаж

включается:

- цель и содержание задания;
- сроки выполнения;
- ориентировочный объем работы;
- основные требования к результатам работы и критерии оценки;
- возможные типичные ошибки при выполнении.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Студенты должны подходить к самостоятельной работе как к наиважнейшему средству закрепления и развития теоретических знаний, выработке единства взглядов на отдельные вопросы курса, приобретения определенных навыков и использования профессиональной литературы.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнять домашние задания по указанию преподавателя.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) основная литература

Гапоненко, А. Л. Теория управления : учебник и практикум для вузов / А. Л. Гапоненко, М. В. Савельева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 336 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-03319-9. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/489005>

Астахова, Н. И. Теория управления : учебник для вузов / Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин ; под общей редакцией Н. И. Астаховой, Г. И. Москвитина. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 375 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-6671-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/450080>

б) дополнительная литература

Мардас, А. Н. Теория менеджмента : учебник для вузов / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 307 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07387-4. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/492204>

Мардас, А. Н. Теория организации : учебное пособие для вузов / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 139 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-06344-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/490981>

Корягина, И. А. Современные проблемы теории управления : учебное пособие для вузов / И. А. Корягина, М. В. Хачатурян. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 188 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-06934-1. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/494189>

в) программное обеспечение

В процессе изучения дисциплины используются офисный пакет MicrosoftOffice (MicrosoftOffice Word, MicrosoftOffice Excel, MicrosoftOffice PowerPoint) программа для

просмотра и чтения файлов PDF AdobeAcrobatReader, программа для воспроизведения флэш-анимации в браузерах AdobeFlashPlayer, браузеры Google Chrome, Opera, Антивирус Касперского и DrWeb, программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro, программа для создания электронного учебника SunRayBookOfficeSunRay TestOfficePro.

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

- Образовательная платформа Юрайт – urait.ru
- Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>
- Политология в России и мире – <http://www.politnauka.org/>
- Портал Гуманитарное образование: Политические науки – www.humanities.edu.ru
- Сайт Президента РФ – <http://президент.рф/>
- Портал национальной безопасности-<http://www.nationalsecurity.ru/>
- Журнал «ПОЛИС» («Политические Исследования») – www.politstudies.ru
- Журнал Международная жизнь – www.interaffairs.ru
- «Российская газета» – издание Правительства РФ – www.rg.ru
- «Независимая газета» – ежедневная газета – www.ng.ru

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Институт располагает помещениями, которые представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде Института.

Институт обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства.

При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит обновлению (при необходимости).

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кабинет профессиональных дисциплин

(для проведения лекций и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации)

68 учебных мест, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, ноутбук, экран, учебная доска, наглядные учебные пособия по дисциплине, плакаты, дидактические средства обучения

Office Professional Plus 2016 Russian OLP NL AcademicEdition (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access), основание Акт предоставления прав № Tr035773 от 22 июля 2016 года, АО «СофтЛайн Трейд»

Программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro – акт предоставления прав № IT168538 от 01.10.2013

Google Chrome – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

Opera – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно
AdobeAcrobatReader DC – Программа просмотра файлов в формате PDF Свободное ПО
// бессрочно

7-ZIP – архиватор. Свободное ПО // бессрочно

Читальный зал

(для проведения самостоятельной работы студентов)

30 учебных мест,

5 ноутбуков с выходом в интернет

OfficeProfessionalPlus 2016 Russian OLP NL AcademicEdition (MS Word, MS Excel, MS PowerPoint, MS Access), основание Акт предоставления прав № Tr035773 от 22 июля 2016 года, АО «СофтЛайн Трейд»

Программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro – акт предоставления прав № IT168538 от 01.10.2013

GoogleChrome – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

Opera – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

AdobeAcrobatReader DC – Программа просмотра файлов в формате PDF Свободное ПО
// бессрочно

7-ZIP – архиватор. Свободное ПО // бессрочно

Кабинет информатики

(для проведения самостоятельной работы студентов)

16 учебных мест, рабочее место преподавателя, 14 персональных компьютеров с выходом в интернет, магнитно-маркерная доска, мультимедийный проектор, ноутбук, принтер, экран, наглядные учебные пособия по дисциплине, плакаты, дидактические средства обучения

WindowsProfessional 7 RussianUpgradeAcademic OPEN, основание: MicrosoftOpenLicense Лицензия № 49155852, авторизационный номер лицензианта 69123958ZZE1310

WindowsProfessional 8.1 RussianUpgrade OLP NL AcademicEdition, Акт предоставления прав № Tr017554 от 30.03.2015, АО "СофтЛайн Трейд"

WindowsRemoteDesktopServices CAL 2012 Russian OLP NL AcademicEditionUser CAL, основание Акт предоставления прав № Tr017554 от 30.03.2015, АО "СофтЛайн Трейд"

Office Professional Plus 2013 Russian OLP NL AcademicEdition (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access), основание Акт предоставления прав № Tr017554 от 30.03.2015, АО "СофтЛайнТрейд"

Программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro – акт предоставления прав № IT168538 от 01.10.2013.

GoogleChrome – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

Opera – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

AdobeAcrobatReader DC – Программа просмотра файлов в формате PDF Свободное ПО
// бессрочно

7-ZIP – архиватор. Свободное ПО // бессрочно

9. Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана.

На первой лекции лектор обязан предупредить студентов, применительно к какому базовому учебнику (учебникам, учебным пособиям) будет прочитан курс.

Лекционный курс должен давать наибольший объем информации и обеспечивать более

глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это требуется большинству студентов на самостоятельное изучение материала.

Семинарские (практические занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса.

Активность на практических занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и строгость рассуждений.

Оценивание практических заданий входит в накопленную оценку.

В смешанном обучении с применением ДОТ студенты могут участвовать в синхронных занятиях семинарского типа в формате вебинаров и/или видеоконференций.

В смешанном обучении с применением ДОТ студенты могут осваивать лекционный материал в асинхронном режиме, готовить вопросы к синхронным семинарским (практическим) занятиям.

Для асинхронных занятий применяется следующая методика:

- повторение и закрепление предыдущей темы (раздела);
- изучение базовой и дополнительной рекомендуемой литературы, просмотр (прослушивание) медиаматериалов к новой теме (разделу);
- тезисное конспектирование ключевых положений, терминологии, алгоритмов;
- самостоятельная проверка освоения материала через интерактивный фонд оценочных средств (тесты);
- выполнение рекомендуемых заданий;
- фиксация возникающих вопросов и затруднений.

10. Оценочные средства (ОС)

10.1 Описание используемых образовательных технологий и оценки уровней результатов обучения

Индикатор	Образовательный результат	Способ измерения
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.		
ОПК-1.И-1. Использует термины, основные понятия, подходы, модели экономической, организационной и управленческой теорий в контексте решения задач управленческой деятельности.	ОПК-1.И-1.3-1. Знает основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной управленческой деятельности.	Устный опрос Доклад с презентацией Тестирование
	ОПК-1.И-1.У-1. Умеет использовать знания экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной управленческой деятельности.	Тестирование, Выполнение заданий

ОПК-1.И-2. Демонстрирует корректную постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой теории.	ОПК-1.И-2.3-1. Знает категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук.	Устный опрос Доклад с презентацией Тестирование
	ОПК-1.И-2.У-1. Умеет формулировать и формализовать профессиональные задачи, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук	Тестирование, Выполнение заданий

10.2 Критерии и шкалы интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

Критерии Оценка	Шкала уровня сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имеют место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имеют место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные и дополнительные задачи без ошибок и погрешностей. Выполнены все задания в полном объеме без недочетов.
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имеют место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные и дополнительные задачи без ошибок и погрешностей. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний,	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся

	недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучения.	умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству профессиональных задач.	мотивации в целом достаточно для решения стандартных профессиональных задач.	знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных профессиональных задач.
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Минимально допустимый (пороговый)	Средний	Высокий

10.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код и содержание компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Этапы формирования компетенций
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.	ОПК-1.И-1. Использует термины, основные понятия, подходы, модели экономической, организационной и управленческой теорий в контексте решения задач управленческой деятельности.	ОПК-1.И-1.3-1. Знает основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной управленческой деятельности.	Этап формирования знаний
		ОПК-1.И-1.У-1. Умеет использовать знания экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной управленческой деятельности.	Этап формирования умений
	ОПК-1.И-2. Демонстрирует корректную постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой теории.	ОПК-1.И-2.3-1. Знает категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук.	Этап формирования знаний
		ОПК-1.И-2.У-1. Умеет формулировать и формализовать профессиональные задачи, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук	Этап формирования умений

Перечень вопросов к зачету с оценкой

Зачет с оценкой (дифференцированный зачет) – форма проверки у обучающихся сформированности общих и профессиональных компетенций или их совокупности, полученных в соответствии с учебными планами в период теоретического обучения и в ходе практики. Результаты сдачи дифференцированных зачетов оцениваются отметкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Зачет может проводиться как в

формате, аналогичном проведению экзамена, так и в других формах, основанных на выполнении индивидуального или группового задания, позволяющего осуществить контроль знаний и полученных навыков.

1. Управление социально-экономическими процессами.
2. Управление и менеджмент.
3. Новая парадигма управления.
4. Эволюция управленческой мысли до начала XX века.
5. Эволюция управленческой мысли в XX–XXI веках.
6. Общее представление о функциях и методах управления.
7. Содержание функций управления.
8. Методы управления.
9. Понятие организационной структуры.
10. Типы, виды организационных структур и принципы их построения.
11. Организационные структуры и организационные формы управления.
12. Организационные структуры и формы в органах власти.
13. Общая характеристика анализа как функции управления.
14. Взаимодействие анализа с другими функциями управления.
15. Анализ внешней среды.
16. Методы анализа.
17. Особенности анализа коммерческих и некоммерческих организаций.
18. Особенности анализа государственного и муниципального управления.
19. Использование информационных технологий в анализе.
20. Сущность прогнозирования, подходы и методы.
21. Планирование: сущность и основные принципы.
22. Прогнозирование и планирование в компаниях.
23. Прогнозирование и планирование в государственном управлении.
24. Информационные технологии в прогнозировании и планировании.
25. Организация как функция управления.
26. Координация как форма организации сотрудничества.
27. Сущность и функции коммуникации.
28. Формы и типы коммуникации.
29. Современные информационные технологии в коммуникации.
30. Теоретические основы мотивации и стимулирования.
31. Мотивационное управление на микро- и макроуровне.
32. Проявления мотивационного управления в различных моделях менеджмента.
33. Материальное стимулирование персонала.
34. Направления мотивации.
35. Сущность и принципы контроля.
36. Организация контроля.
37. Мониторинг и бенчмаркинг.
38. Современные тенденции развития контроля.
39. Обучение как функция управления.
40. Обучающаяся организация.
41. Формирование интеллектуального потенциала управления.
42. Сущность управленческого решения.
43. Подготовка, принятие и выполнение управленческого решения.
44. Модели разработки и принятия управленческого решения.
45. Сущность и функции организационной культуры.
46. Формирование и развитие организационной культуры.
47. Доверие как фактор формирования организационной культуры.
48. Сущность лидерства.
49. Стили лидерства.

50. Качества лидера.
51. Особенности лидерства в государственном управлении.
52. Виды и функции информационных технологий.
53. Системы внутриорганизационной коммуникации.
54. Сущность эффективности управляемых систем.
55. Сбалансированная система показателей эффективности управляемых систем.
56. Управление в государственной сфере и в частных организациях: общее и особенное.
57. Изменяющиеся условия функционирования государственных организаций.
58. Государственная служба – реципиент новых технологий современного управления.
59. Функционирование и развитие стратегического управления.
60. Компоненты стратегического управления и его цикл.
61. Миссия и цели стратегического управления.
62. Стратегический анализ среды управления.
63. Стратегическое распределение функций.
64. Научные основы управления инновациями.
65. Организация инновационной деятельности.
66. Сущность управления персоналом.
67. Основные функции управления персоналом.
68. Знания и управление.
69. Содержание управления знаниями.
70. Направления развития управления знаниями.
71. Сущность управления рисками.
72. Управление рисками организации.
73. Учет риска при принятии государственных решений.

Критерии оценивания:

- правильность ответа на вопрос;
- полнота ответа;
- степень понимания содержания предмета;
- логика и аргументированность изложения материала;
- логика и аргументированность изложения;
- приведение примеров, демонстрирующих умение и владение полученными знаниями по темам дисциплины в раскрытии поставленных вопросов;
- культура ответа.

Описание шкалы оценивания

Оценка «отлично» ставится студенту, если он не только точно и грамотно сформулировал ответ на вопросы билета, но и продемонстрировал сформированность соответствующих компетенций, продемонстрировал способность приводить примеры, аргументировать выводы, формулируемые при ответе. Кроме того, студент должен правильно ответить на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «хорошо» ставится студенту, который в целом вполне правильно сформулировал ответ на вопрос, но не смог проиллюстрировать свой ответ примерами, провести параллели с современным состоянием данного вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, если он не совсем точно дает определения и не может ответить точно на дополнительные вопросы преподавателя.

В противном случае студент получает оценку «неудовлетворительно».

Тематика курсовых работ

Курсовая работа по дисциплине не предусмотрена учебным планом.

10.4 Оценочные средства для оценки текущей успеваемости студентов

Характеристика ОС для обеспечения текущего контроля по дисциплине

Тема/Раздел	Индекс индикатора формируемой компетенции	ОС	Содержание задания
Раздел 1. Теоретические основы управления социально-экономическими процессами	ОПК-1.И-1. ОПК-1.И-2.	Устный опрос Доклад Тест Практические задания	Вопросы устного опроса Подготовка доклада Тестирование Выполнение практических заданий
Раздел 2. Функции управления социально-экономическими процессами	ОПК-1.И-1. ОПК-1.И-2.	Устный опрос Доклад Тест Практические задания	Вопросы устного опроса Подготовка доклада Тестирование Выполнение практических заданий
Раздел 3. Технологии управления	ОПК-1.И-1. ОПК-1.И-2.	Устный опрос Доклад Тест Практические задания	Вопросы устного опроса Подготовка доклада Тестирование Выполнение практических заданий
Раздел 4. Специальные виды управления	ОПК-1.И-1. ОПК-1.И-2.	Устный опрос Доклад Тест Практические задания	Вопросы устного опроса Подготовка доклада Тестирование Выполнение практических заданий

Перечень вопросов к устному опросу

Устный опрос призван сформировать знания по дисциплине. Подготовка к устному опросу осуществляется в ходе самостоятельной работы и включает в себя изучение материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала студент должен изучить рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. Опрос предполагает устный ответ на основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя или группы. Ответ должен представлять собой развернутое, связанное, логически выстроенное сообщение.

Раздел 1. Теоретические основы управления социально-экономическими процессами

Что такое управление?

Перечислите основные функции управления,

Каковы основные методы управления?

Чем термин «менеджмент» отличается от термина «управление»?

Каковы основные характеристики новой модели управления?

Приведите примеры из жизни, иллюстрирующие становление новой модели управления.

Расскажите, как в настоящее время используются достижения военного искусства в управлении компаниями. Приведите примеры. Назовите работы современных авторов, посвященные управлению компаниями с использованием военных технологий.

Приведите примеры управленческих идей, заимствованных из живой и неживой природы.

Опишите российскую управленческую модель в современных условиях, опираясь на концепции, охарактеризованные выше.

Какие на ваш взгляд, черты зарубежного управления могли бы быть заимствованы и эффективно использованы в российских условиях?

Раскройте специфику реализации функций управления в военных, общественных и религиозных организациях.

Как на наш взгляд функции управления реализуются в управлении социальными сетями?

Какие из методов управления наиболее приемлемы в некоммерческих организациях и почему?

Какие из методов управления наиболее эффективны в управлении конгломератами / холдинговыми компаниями?

Что является первоочередным в создании организации: постановка стратегических целей или формирование ее структуры? Обоснуйте ответ.

Приведите пример сетевого или иного социального сообщества, обозначьте его структуру, выделите признаки, на основе которых эта структура сформировалась.

Приведите пример сетевой и оболочечной отечественной организации. Почему, на ваш взгляд, был выбран данный тип организационной структуры?

Приведите пример организационной структуры органа местного самоуправления. Опишите, каким образом распределены основные функции по его подразделениям.

Раздел 2. Функции управления социально-экономическими процессами

Опишите, каким образом происходит взаимодействие анализа и других управленческих функций.

Приведите примеры анализа внешней среды.

Проведите сравнительный и факторный анализы деятельности любых двух высших учебных заведений.

С какими информационными технологиями, применяемыми в управленческом анализе, вам приходилось работать? В чем заключаются их преимущества и недостатки?

Каковы особенности трендового, факторного, генетического и нормативного подходов в прогнозировании на примере финансовых результатов деятельности компании?

Обоснуйте необходимость планирования деятельности коммерческой организации в условиях постоянных изменений в окружающей среде.

Ознакомьтесь с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации. выделите приоритетные направления социально-экономического развития нашей страны.

Каковы преимущества и недостатки используемых в планировании и прогнозировании информационных технологий?

Каким образом соотносятся организация и координация как функции управления?

Приведите примеры организации и координации в государственном управлении.

Как с помощью реинжиниринга, внутренних рынков корпораций, альянсов и стратегических партнерств решаются вопросы эффективной организации в социально-экономических системах?

Приведите примеры использования в социально-экономических системах механизмов координации.

Каким образом коммуникации способствуют осуществлению других функций управления?

Выделите особенности коммуникации в государственном управлении, коммерческих и общественных организациях.

Перечислите современные коммуникационные технологии, направленные на повышение эффективности учебного процесса.

Какие возможности и угрозы возникают перед организациями и результате развития современных информационно-коммуникационных технологий?

Назовите различия стимулирования и мотивации в государственном управлении, некоммерческой и коммерческой деятельности.

В чем могут заключаться мотивация и стимулирование в учебном процессе?

Какие еще модели мотивационного управления вы знаете?

Какие направления повышения эффективности мотивации вы выделили бы дополнительно к уже перечисленным?

Расскажите, каким образом осуществляется контроль учебного процесса.

Какие направления повышения эффективности контроля в асоциально-экономических системах можно выделить?

Чем мониторинг отличается от других форм контроля?

Каким образом бенчмаркинг способствует осуществлению контроля?

В чем состоит понятие интеллектуального потенциала управления регионом? Какие составляющие оно включает?

В чем состоит содержание компетенции сотрудников органов управления?

Как следует понимать содержание внутренней и внешней структур интеллектуального потенциала управления регионом?

Охарактеризуйте содержание показателей оценки интеллектуального потенциала управления регионом.

Раздел 3. Технологии управления

Охарактеризуйте особенности принятия решений и деятельности коммерческих и некоммерческих организаций, а также в государственном управлении.

Какие из предложенных моделей принятия решений могут быть эффективны в государственном управлении?

Чем отличается стратегическое управленческое решение от тактического управленческого решения?

Каким образом можно проводить оценку результатов выполнения решения?

В чем выражается отличие состава культуры организации и территориального сообщества?

Какие существуют типологии культур социально-экономических систем?

Как наличие или отсутствие доверия может сказаться на культуре высшего учебного заведения?

Предложите рекомендации по формированию или развитию культуры города, в котором вы живете.

Какую роль потенциал человека может сыграть в становлении его лидерских качеств?

Какие мероприятия могут способствовать развитию лидерства в коллективе?

В чем может проявляться положительное и отрицательное влияние лидерства в социально-экономической системе? Что может способствовать активизации позитивной роли лидерства?

Расскажите, в чем заключается специфика лидерства в органах государственного управления.

Назовите основную цель использования информационных технологий в региональном управлении.

Какие задачи государственного и муниципального управления решаются с помощью геоинформационных технологий?

Каковы роль, место и перспективы использования web-технологий в решении задач государственного и муниципального управления?

Чем эффект отличается от эффективности?

Чем результативность отличается от эффективности?

Приведите примеры показателей эффективности для предприятия (назовите 5 показателей).

Приведите примеры показателей эффекта для предприятия (назовите 5 показателей).

Приведите примеры показателей эффективности для страны (назовите 5 показателей).

Приведите примеры показателей эффекта для страны (назовите 5 показателей).

Из каких основных блоков состоит сбалансированная система показателей?

Где применяется сбалансированная система показателей?

Раздел 4. Специальные виды управления

Надавите основные особенности управления в организациях государственной сферы, отличающие его от управления в коммерческих организациях.

Какие основные управленческие технологии, доказавшие свою эффективность в коммерческом секторе, могут применяться в государственном управлении?

Почему, как правило, передовые управленческие технологии первоначально возникают не в государственном, а в частном секторе?

Расскажите, как можно применить технологию бенчмаркинга в муниципальном управлении.

Каким образом можно осуществлять бенчмаркинг передовых методов управления в процессе совершенствования систем управления предприятиями?

Что такое функционирование и что такое развитие?

В чем состоит различие управления функционированием и управления развитием?

Каковы основные компоненты стратегического управления?

Назовите основные составляющие цикла стратегического управления.

В каких сферах может использоваться стратегическое управление?

Что такое STEP-анализ и SWOT-анализ?

На основе каких критерия принимается решение об аутсорсинге и инсортинге?

Приведите примеры стратегических альянсов.

Что такое инновация? Каковы основные виды инноваций?

Раскройте содержание основных инновационных стратегий предприятия.

Приведите примеры, иллюстрирующие осуществление инновационного менеджмента на предприятии, в организации.

Каким образом нововведения влияют на экономическую ситуацию в России?

Назовите основную цель управления персоналом в организации и управления кадровыми ресурсами территории.

В чем заключается различие кадровой политики только что созданной организации и организации, функционирующей достаточно продолжительное время?

Кто можно влиять на кадровую политику организации?

Что такое звания?

В чем заключается различие знаний, информации и данных?

В чем состоит процесс трансформации данных в информацию, а информации – в знания?

Расскажите об отличии явных знаний и неявных.

Что такое групповые знания?

Назовите основные функции управления знаниями.

В чем заключается основное предназначение управления рисками социально-экономических систем?

Чем различаются риски предприятия, осуществляющего производственную деятельность и торговой компании?

Каким образом должно быть организовано управление рисками в органах государственной власти?

Выделите вопросы государственного управления, решение которых обязательно должно проходить проверку на рискованность.

Критерии оценивания:

- 1) полнота и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

Описание шкалы оценивания:

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

- дает четкий, полный и правильный ответ по вопросам, заданным на дом;
- дает исчерпывающие ответы на дополнительные вопросы преподавателя и аудитории в рамках обсуждения;

- демонстрирует высокий уровень владения материалом по теме ответа и обсуждения, превосходное умение формулировать свою позицию;
 - может продемонстрировать связь теории и с практическими проблемами.
- Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся:
- дает четкий и полный ответ, но недостаточно полные ответы на дополнительные вопросы преподавателя и аудитории в рамках обсуждения;
 - демонстрирует не столь высокий уровень владения материалом по теме ответа и обсуждения, формулирует свою позицию недостаточно четко, размыто, не может в полной мере отстаивать ее в споре;
 - испытывает сложности при демонстрации практических примеров;
 - понимает суть используемых терминов.
- Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся:
- дает краткий ответ, не раскрывающий основные аспекты материала по теме;
 - демонстрирует низкий уровень владения материалом по теме ответа и обсуждения, не готов отвечать на дополнительные вопросы, формулирует свою позицию размыто, поверхностно, не может отстоять ее в споре;
 - не может подкрепить свой ответ практическими примерами.
- Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся:
- дает слабый ответ по теме, не раскрывающий суть вопроса и основные аспекты материала по теме;
 - не может ответить на дополнительные вопросы по теме или принять участие в обсуждении;
 - не видит связи теории с практическими проблемами;
 - не владеет терминологией.

Темы докладов

Доклад с презентацией – подготовленное студентом самостоятельно публичное выступление по представлению учебно-практического вопроса или полученных результатов решения определенной учебно-исследовательской проблемы (в сопровождении электронной презентации).

При выполнении доклада студент должен продемонстрировать главные качества исследователя: умение провести исследование, умение преподнести (презентовать) результаты исследования слушателям при помощи презентации и умение квалифицированно ответить на вопросы.

- Теоретические основы менеджмента.
- Законы и закономерности функционирования социальных систем.
- Принципы управления.
- Основные положения школы научного управления.
- Основные положения классической школы в управлении.
- Основные положения школы психологии и человеческих отношений.
- Основные положения школы науки управления.
- Вклад российских ученых в развитие теории и практики управления.
- Формирование и использование модели централизованного государственного управления экономикой.
- «Перестройка» и формирование рыночного механизма управления.
- Современная парадигма управления.
- Специфика американской модели менеджмента.
- Особенности японской модели менеджмента.
- Западноевропейские модели менеджмента.
- Внутренняя среда организации.
- Внешняя среда организации.
- Системный подход: исследование систем управления и их проектирование.

Сущность и классификация функций управления.
Распределение функций управления.
Контроль как функция управления.
Сущность и содержание понятия «организационная структура управления».
Иерархический тип структур управления.
Органический тип структур управления.
Перспективные направления развития организационных структур управления.
Сущность и классификация методов управления.
Экономические методы управления.
Организационно-распорядительные методы управления.
Социально-психологические методы управления.
Модели и методы принятия решений.
Требования, предъявляемые к управленческим решениям.
Подготовка, принятие и организация выполнения управленческих решений.
Методы оптимизации управленческих решений.
Проверка выполнения управленческих решений.
Активизация человеческого ресурса.
Условия и факторы результативной работы менеджера.
Подбор персонала.
Обучение персонала.
Государственная служба, специфические требования к государственному аппарату и его работникам.
Виды и принципы государственной службы.
Понятие и виды государственных служащих.
Государственные гарантии при прохождении государственной службы.
Органы власти, регулирующие государственную службу.
Реестр государственных служащих.
Эволюция теорий мотивации.
Содержательные теории мотивации.
Процессуальные теории.
Теория мотивационного комплекса трудовой деятельности.
Общая характеристика проблемы лидерства. Лидер и руководитель.
Основные подходы к проблеме лидерства.
Проблема параметризации стилевых характеристик лидерства.
Общие понятия, сущность и содержание эффективности менеджмента.
Управление нововведениями и развитие теории управления.

Требования к форме представления информации в докладе.

1. В докладе следует разъяснить термины и символы при первом упоминании в тексте.
2. Иллюстрации и таблицы используются в докладе только в тех случаях, если они помогают раскрыть содержание источника.
3. При подготовке доклада следует избегать длинных, запутанных предложений, общих фраз, повторений, лишних слов и словосочетаний, затрудняющих чтение и восприятие текста.
4. Необходимо избегать штампов и канцеляризмов вроде «заострить вопрос», «вследствие наличия», «в свете», «имеет место», «фактически», «практически» и т.п.
5. Необходимо строго соблюдать единообразие терминов, обозначений, условных сокращений и символов.
6. Надо избегать частого повторения слов, употребления одинаковых словосочетаний и оборотов, двойного упоминания понятий в одной фразе.

В заключении делаются общие выводы.

Презентация – это файл с необходимыми материалами доклада, который состоит из последовательности слайдов. Студенту необходимо уметь распределять материал в пределах

страницы и грамотно размещать отдельные объекты. В этом ему поможет целый набор готовых объектов (пиктограмм, геометрических фигур, текстовых окон и т.д.).

Требования к презентации

Одной из основных программ для создания презентаций является программа MS PowerPoint. Первый слайд презентации должен содержать тему работы, фамилию, имя и отчество исполнителя, шифр учебной группы, а также фамилию, имя, отчество, должность и ученую степень преподавателя. На втором слайде целесообразно представить цель и краткое содержание презентации. Последующие слайды необходимо разбить на разделы согласно пунктам плана доклада. На заключительный слайд выносятся самое основное, главное из содержания презентации.

Каждый слайд должен содержать заголовок. В заголовках должен быть отражен вывод из представленной на слайде информации. При добавлении рисунков, схем, диаграмм, снимков экрана (скриншотов) необходимо проверить текст этих элементов на наличие ошибок.

Критерии оценивания:

Основными требованиями к докладу, по которым происходит оценивания выполненной работы, являются:

- соответствие содержания доклада теме исследования, ее цели и поставленным задачам;
- актуальность и практическая значимость темы, взаимосвязь предмета исследования с проблемными вопросами науки и практики;
- анализ степени научной разработанности избранной темы исследования;
- логическая последовательность изложения материала, четкая целевая ориентация работы, ее завершенность;
- актуальность, доказательность и достоверность представленного в работе эмпирического материала, аргументированность и обоснованность выводов и предложений по исследуемой проблеме, соответствующих поставленным задачам исследования;
- самостоятельное и творческое выполнение работы, наличие у автора собственных суждений по проблемным вопросам темы;
- лаконичное и грамотное изложение материала;
- владение автором материалом при защите доклада с использованием презентации.

Описание шкалы оценивания:

Оценка «отлично» ставится, если:

- содержание доклада с презентацией соответствует теме исследования, ее целям и поставленным задачам;
- тема актуальная и практически значима, выражена взаимосвязь предмета исследования с проблемными вопросами науки и практики;
- проведен на высоком уровне анализ степени разработанности выбранной темы исследования;
- присутствует логическая последовательность изложения материала, четкая целевая ориентация работы, ее завершенность;
- актуальность, доказательность и достоверность представленного в работе эмпирического материала, аргументированность и обоснованность выводов и предложений по исследуемой проблеме, соответствующих поставленным задачам исследования;
- продемонстрировано самостоятельное и творческое выполнение работы, наличие у автора собственных суждений по проблемным вопросам темы;
- лаконичное и грамотное изложение материала;
- студент продемонстрировал высокий уровень владения материалом, ответил на все вопросы.

Оценка «хорошо» ставится, если:

- содержание доклада с презентацией соответствует теме исследования;
- слабо выражена взаимосвязь предмета исследования с проблемными вопросами науки и практики;
- проведен анализ учебной литературы без ссылки на научную литературу;
- нарушена логическая последовательность изложения материала;

– недостаточная эмпирическая база исследования: не проанализирована правоприменительная практика, статистические данные и т.п.

– недостаточная аргументация сделанных выводов;

– студент продемонстрировал не столь высокий уровень владения материалом, ответил не на все вопросы.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если:

– содержание доклада с презентацией не раскрывает тему исследования;

– не выражена взаимосвязь предмета исследования с проблемными вопросами науки и практики;

– не проведен анализ степени разработанности темы исследования;

– материал изложен непоследовательно и нелогично;

– отсутствует достаточная эмпирическая база;

– нет собственных выводов, не продемонстрирована самостоятельность суждений;

– студент продемонстрировал низкий уровень владения материалом.

Оценка «неудовлетворительно» ставится:

– работа не представлена либо не соответствует всем заявленным критериям, выполнена с нарушением требований, студент не владеет материалом.

Примерные тестовые задания

Тест – это система контрольно-измерительных материалов специфической формы, определенного содержания, упорядоченных в рамках определенной стратегии предъявления, позволяющая качественно оценить структуру и эффективно измерить уровень знаний, умений и навыков по учебной дисциплине. Тестирование является одной из форм текущего контроля и позволяет проверить сформированный уровень знаний по дисциплине.

Тесты могут включать в себя:

– вопросы с единственным выбором;

– вопросы с множественным выбором;

– вопросы на соответствие;

– вопросы, связанные дополнением контекста и т.д.

Раздел 1. Теоретические основы управления социально-экономическими процессами

1. Основной характеристикой управления является:

наличие руководства

деятельность менеджера

воздействие субъекта на объект для достижения определенной цели

отношения между начальником и подчиненным.

2. Менеджмент – это ...

процесс управления людьми и организациями, направленный на выполнение определенных функций и достижение установленных целей

наука об управлении, область знаний об управлении социально-экономическими процессами

аппарат управления и люди, входящие в него

все вышеперечисленное,

3. Общий менеджмент характеризуется следующим:

рассматривает управление объектами с учетом их специфики, управление специфическими процессами или отдельные аспекты управления

изучает общие принципы и закономерности управления социально-экономическими процессами, реализуемые применительно к самым разным объектам управления

объект – особые отношения между людьми и организациях, отражающие специфику этих организаций или некоторые виды специальных процессов

объект – люди в организациях и совокупность отношений между ними, возникающих в процессе управления этими организациями.

4. Специальный менеджмент имеет следующие характеристики:

изучает общие принципы и закономерности управления социально-экономическими процессами, реализуемые применительно к самым разным объектам управления

рассматривает управление объектами с учетом их специфики, управление специфическими процессами или отдельные аспекты управления

объект – особые отношения между людьми и организациях, отражающие специфику этих организаций или некоторые виды специальных процессов

объект – люди в организациях и совокупность отношений между ними, возникающих в процессе управления этими организациями

5. Новая модель управления, появившаяся в 90 е годы XX века, имеет следующие характеристики:

основывается на власти хозяина или менеджера, авторитете руководителя, прямой директиве, персональной зависимости работника от начальника, исполнительности работников

базируется на экономическом принуждении, материальном поощрении, мотивации, инициативе наиболее активных работников

опирается на творческое участие, на сочетании экономических и моральных стимулов, на коллективизм и приверженность своей работе, собственному коллективу и фирме и целом, тотальном творчестве

все вместе взятое

6. Теория управления социально-экономическими системами как самостоятельное научное направление появилось:

за 2000 лет до н.э.

на рубеже XIX и XX вв.

в XVIII в.

в конце XX в.

7. Основные идеи Фредерика Тейлора – основоположника «научного менеджмента» заключались ...

в создании идеального государства

в использовании достижений военного искусства при управлении компанией

в формировании государства конституционного типа с разделением власти на законодательную, исполнительную и судебную ветви

в решении проблемы рационализации производства и труда с целью повышения производительности и эффективности, в необходимости систематизации управления, нормировании и стандартизации труда, его организации и управления.

8. Школа человеческие отношений выделила в качестве основного фактора повышения производительности труда

четко разработанные рабочие операции

социально-психологические факторы

хорошая заработная плата

благоприятные рабочие условия

9. Обеспечение конкурентоспособности и эффективности организации путем разработки ее стратегии в условиях сложной и быстро изменяющейся обстановки – основная цель ...

менеджмента качества

научного менеджмента

финансового менеджмента

стратегического менеджмента,

10. Суть бенчмаркинга, одной из концепций современной теории управления, заключается ...

в целенаправленном поиске примеров более эффективного осуществления той или иной функции и адаптации передовой практики в своей организации

в изучении рынка

в продвижении продукции на рынок

в работе с клиентами

11. Функция менеджмента ...

представляет собой концептуальную схему постановки проблем и их решения

представляет собой способы и средства осуществления управленческого воздействия

выражает содержание управленческого воздействия на объект управления;

представляет собой модель, в соответствии с которой осуществляется управление различных субъектов.

12. Методы менеджмента – это ...

совокупность способов и средств воздействия управляющего субъекта на объект управления для достижения определенных целей

деятельность, обязанность, работа
специфический вид управленческой деятельности
достижение целей менеджмента.

13. Определите характеристики административных методов менеджмента:

опираются на власть руководителя и представляют собой по существу методы властной мотивации, опирающиеся на реальное принуждение или на возможность принуждения
предусматривают воздействие на неэкономические интересы работников и экономических контрагентов

реализуются путем прямого воздействия руководителей на подчиненных на основе заключенных договоров, через административные приказы, распоряжения и требования, уставы и регламенты, правила, нормативы, инструкции и другие документы, организационно регламентирующие деятельность подчиненных лиц, обеспечивающие надлежащую дисциплину и ответственность

заключаются в воздействии на экономические интересы работников и экономических контрагентов с помощью цен, оплаты труда, кредита, прибыли, налогов и других экономических рычагов.

14. Определите характеристики экономических методов менеджмента:

предполагают использование моральных стимулов

заключаются в воздействии на экономические интересы работников и экономических контрагентов с помощью цен, оплаты труда, кредита, прибыли, налогов и других экономических рычагов с целью создания эффективного механизма работы

основываются на использовании экономических стимулов, предусматривающих заинтересованность и ответственность управленческих работников за последствия принимаемых решений и побуждающих работников добиваться инициативного осуществления поставленных задач без специальных на то распоряжений

опираются на власть руководителя

15. Определите характеристики социально-психологических методов менеджмента

предполагают использование моральных стимулов, особых способов и условий коммуникации, образов, метафор и других приемов воздействия на психологические установки и эмоциональную сферу) психики людей

с их помощью формируются основные системы управления в виде устойчивых связей и отношений, положений, регламентирующих права и ответственность подразделений и отдельных работников

основываются на использовании экономических стимулов, предусматривающих заинтересованность и ответственность управленческих работников на последствия принимаемых решений и побуждающих работников добиваться инициативного осуществления поставленных задач без специальных на то распоряжений

предусматривают воздействие на неэкономические, интересы работников и экономических контрагентов для повышения эффективности механизма работы

16. Организационная структура – это ...

внутреннее строение организаций

система организации

подразделения организации

элементы системы организации

17. Линейная структура не характеризуется тем, что:

состоит из взаимоподчиненных органов в виде иерархической лестницы

наиболее гибко и быстро реагирует на изменение рынка

имеет наиболее стройную, формально определенную, четкую систему взаимных связей с ясно выраженной ответственностью, гарантирующей быстроту реакции на прямой цикл

каждый работник подчинен и подотчетен только одному руководителю и связан с вышестоящей системой только через него.

18. Структура, в которой присутствуют специальные подразделения при линейных руководителях, не обладающие правом принятия решений и руководства, но помогающие линейному менеджеру к выполнению отдельные функции силами штата специалистов по отдельным функциям:

штабная структура

матричная структура:

функциональная структура

линейная структура.

19. Сетевая структура не характеризуется:

свободно связанной, гибкой, горизонтальной структурой равноправных, разных по своим ролям и функциям, независимых партнеров
прямыми длительными связями между всеми участниками совместной деятельности
подчинением одних органов другим в виде иерархической лестницы
осуществлением контроля на содержательном уровне, т.е. на уровне добровольно принятых коллективных самоограничений.

20. Оболочечная организация не характеризуется тем, что ...

часть функций передается на контрактной основе сторонним подрядчикам
требует больших кадровых расходов в связи с дублированием функций
широко использует контрактные отношения
сосредоточивается на стратегической и транзакционной составляющей деятельности

21. Концерн – это ...

объединение однородных промышленных предприятий, созданное в целях сбыта изделий
временный союз хозяйственно независимых фирм, целью которого могут быть разные виды скоординированной предпринимательской деятельности, чаще для совместной борьбы за получение заказов и их совместное исполнение

форма кооперации предприятий промышленности, транспорта, торговли, банков, научно-исследовательских учреждений, учебных центров, испытательных полигонов на базе комбинирования и диверсификации производства

компания, контролирующая одну или несколько компаний с помощью акций, которыми она владеет

22. Временный союз хозяйственно независимых фирм, целью которого могут быть разные виды их скоординированной предпринимательской деятельности, чаще для совместной борьбы за получение заказов и их совместное исполнение – это ...

концерн
консорциум
синдикат
холдинг

23. Объединение однородных промышленных предприятий, создаваемое в целях сбыта изделий через общее торговое товарищество или акционерное общество, с которым каждый участник заключает одинаковый по условиям договор на сбыт своих изделий, – это ...

концерн
консорциум
синдикат
холдинг

24. Корпорация/компания, контролирующая одну или несколько компаний с помощью акций, которыми она владеет, – это ...

концерн
консорциум
синдикат
холдинг

25. Зона свободной торговли предусматривает:

льготный режим для фирм, занятых оказанием финансовых и нефинансовых услуг.

льготы на разработку и внедрение современных технологий для национальных и зарубежных фирм и предприятий

льготный амортизационный, таможенный и финансово-налоговый режим

снижение или отмену таможенных пошлин и экспортно-импортного контроля над товарами.

26. Зоны особого экономического режима с льготным амортизационным, таможенным и финансово-налоговым режимом – это ...

зоны свободной торговли
экспортно-производственные (промышленно-производственные) зоны
технично-внедренческие зоны
туристско-рекреационные зоны

27. Технично-внедренческие зоны предусматривают:

льготный режим для фирм, занятых оказанием финансовых и нефинансовых услуг

льготы на разработку и внедрение современных технологий для национальных и зарубежных фирм и предприятий

льготный амортизационный, таможенный и финансово-налоговый режим

снижение или отмену таможенных пошлин и экспортно-импортного контроля над товарами

28. Сервисная зона предусматривает:

льготный режим для фирм, занятых оказанием финансовых и нефинансовых услуг

льготы на разработку и внедрение современных технологий для национальных и зарубежных фирм и предприятий

льготный амортизационный, таможенный и финансово-налоговый режим

снижение или отмену таможенных пошлин и экспортно-импортного контроля над товарами

Раздел 2. Функции управления социально-экономическими процессами

29. Анализ как функция менеджмента заключается ...

в информационном обмене

в мысленном соединении составных частей в целое, выполняемом и процессе познания или предметно-практической деятельности человека

в предсказании о развитии чего-либо, основанном на определенных данных

в выявлении причинно-следственных связей в системе управляемого объекта и определении методов воздействия на эти связи в целях повышения эффективности его функционирования и развития

30 Черты глобализации как фактора окружающей среды организации (выберите лишнее)

все более сложный комплекс трансграничных взаимодействий между физическими лицами, предприятиями, институтами и рынками

усиление национальных, культурных, социальных границ

формирование единого общемирового, интернационализованного товарного, финансового, информационного пространства

интегрирование разнообразных субъектов и общемировые процессы.

31. Макросреда организации не включает:

политических, юридических факторов

социально-культурных, демографических факторов

макроэкономических, научно-технических факторов

поставщиков и посредников.

32. Макросреда организации не включает:

социально-культурных, демографических факторов

контрагентов

поставщиков и посредников

потребителей

33. Основным результатом использования информационных технологий и анализе заключается ...

в увеличении объема переработанной информации

в изменении содержания анализа: характеристике актуального состояния объектов, многомерном представлении данных по интересующим пользователя аспектам, и эффективном распределении ресурсов по объектам

в облегчении работы аналитиков

в развлечении аналитиков

34. Прогнозирование – это ...

предвидение, предсказание о развитии чего-либо

вероятностная оценка развития объекта управления в будущем, научно обоснованное суждение о возможном состоянии объекта управления в будущем при различных вариантах изменения окружающей среды

разработка системы мер, направленных на достижение поставленных целей

выявление причинно-следственных связей в системе управляемого объекта и определении методов воздействия на эти связи в целях повышения эффективности его функционирования и развития.

35. Планирование – это ...

деятельность, работа на определенный период, регламентированная сроками и последовательностью действий

прогнозирование

разработка системы мер, направленных на достижение поставленных целей

предвидение будущего социально-экономического состояния объекта.

36. Перенос сложившихся в прошлом тенденций прогнозируемого показателя на будущее его развитие в прогнозировании характерен для ...

генетического подхода

фактурного подхода

- трендового подхода
нормативного подхода
37. Формализованные методы прогнозирования характеризуются ...
количественной характеристикой связей между отдельными элементами и факторами окружающей среды
качественной характеристикой изменений
опорой на суждения экспертов
упорядочиванием данных.
38. Планирование в организации предполагает ...
постановку ее целей
прогнозирование развитие организации, ее окружающей среды
подбор, анализ и оценку способов достижения поставленных целей
составление программы работ
39. Организация как функция менеджмента – это ...
исполнение управленческих решений
сосредоточение полномочий на верхних уровнях управления
реализация плана
процесс распределения ролей, ресурсов, задания, ответственности и полномочий
40. Координация как функция менеджмента – это ...
согласование сотрудником своих действий с мнением руководителя
сбор и распространение информации о компании и ее продукции
обеспечение взаимосвязи и согласованности субъектов, объектов и процессов труда во времени и пространстве
установление внутренней сети для общения сотрудников организации
41. Координация как функция менеджмента – это ...
согласование сотрудником своих действий с мнением руководителя
сбор и распространение информации о компании и ее продукции
обеспечение взаимосвязи и согласованности субъектов, объектов и процессов труда во времени и пространстве
установление внутренней сети для общения сотрудников организации
42. Реинжиниринг представляет собой ...
перестройку зданий, сооружений
выстраивание технологического процесса
формирование информационной системы организации
теорию и методы комплексного оздоровления, реконструкции организации, охватывающие все элементы, процессы, в том числе системы человеческих мотиваций и стимулов
43. Основная идея концепции внутренних рынков корпораций – это ...
регулирование отечественных корпораций
подразделения организации становятся автономными звеньями, которые покупают и продают товары и услуги, участвуя во внутрифирменном и межфирменном обороте
создание условий для развития корпораций
формирование транснациональных корпораций
44. Основная идея теории альянсов – это ...
поглощение конкурентов
вытеснение конкурентов
формирование горизонтальных корпораций, стратегических союзов, конгломератов, консорциумов, холдингов, хозяйственных ассоциаций и групп
система мер по недопущению использования доминирующего положения на рынках и других способов ограничения конкуренции
45. Коммуникация как функция менеджмента – это
процесс взаимодействий общественных субъектов
совокупность приемов, методов, процедур, технологий, обеспечивающих эффективное информационное и эмоциональное взаимодействие между организацией и целевыми группами общественности
взаимодействия внутри организации и между ней и внешней средой
управление проблемами организации.
46. В коммуникации выражение субъектом своего отношения к теме или ситуации – содержание ...

- контрольной функции
информативной функции
фатической функции
эмотивной функции
47. Обратная связь характеризуется тем, что ...
позволяет определить степень понятности сообщения адресату
позволяет скорректировать его для увеличения понятности
является односторонней
позволяет контролировать эффективность коммуникации.
48. В коммуникации конвергенция представляет собой ...
упрощение сортировки, обработки, изменении информации
более широкий доступ к источникам информации
возможность одновременной передачи информации, включающей текст, аудио- и видеоматериал, цифровые массивы и графики, и представления их в цифровой форме
снижение стоимости коммуникации
49. В коммуникации компрессия представляет собой ...
наличие специальных навыков и знаний для освоения новых средств коммуникаций
сжатие информации, которое приводит к значительному увеличению скорости обмена информацией, появлению возможности одновременной передачи больших массивов информации по одному каналу
быстрое преобразование информации под конкретную задачу
компактное хранение информации и оперативное использование оценок экспертов
50. Мотивация как функция менеджмента – это ...
процесс побуждения человека к деятельности во имя достижения определенных целей
раскрытие потенциальных возможностей персонала управления и повышение степени их использования
воздействие на участников процесса исполнительской и управленческой деятельности с целью побудить их творчески решать поставленные задачи, достигать лучших конечных результатов
использование экономических и социально-психологических методов
51. Стимулирование представляет собой ...
активизацию внутренних факторов человека для побуждения его к деятельности
денежное вознаграждение
регулирующее воздействие на работника с целью повышения его трудовой активности
продвижение по карьерной лестнице.
52. В какой модели управления вознаграждение в зависимости от достижения конечного результата является одной из основных характеристик ...
всеобщее управление качеством
кайдзен
корпоративная модель управления
управление по результатам.
53. Требования к эффективной системе материального стимулирования сотрудников ...
объективность
непредсказуемость
значимость
справедливость.
54. Рефрейминг представляет собой ...
сравнение с достижениями других
создание возможностей роста в сочетании с приоритетными параметрами сравнения
развитие навыков решения проблем
формирование положительного восприятия действительности у людей
55. Контроль как функция менеджмента – это ...
проверка результатов какой-либо деятельности на соответствие целям и нормам
обеспечение эффективной реализации поставленной цели и властных полномочий
выявление, исправление и предупреждение отклонения достигнутых результатов от намеченных параметров, целей
обратная связь
56. Контроль включает в себя ...

- наблюдение, сбор, систематизацию и обработку различных сведений, характеризующих состояние, динамику и векторы объектов контроля
 планирование развития организации
 выявление причин несоответствия ожидаемых результатов
 обоснование мер корректирующего воздействия
57. Основным признаком контроля является ...
 жесткая вертикаль управления
 отношения подчинения
 подотчетность
 обратная связь
58. Мониторинг представляет собой ...
 наблюдение и изучение
 постоянно действующую систему учета, сбора, анализа и распространения информация о состоянии объекта мониторинга, о его критических состояниях, используемую для контроля и принятия соответствующих мер
 контроль
 исследование
59. Предназначение контроля заключается ...
 в выявлении виновных и их наказании
 в награждения их, кто делает все в соответствии с правилами
 в обеспечении результатов
 в выявлении и предупреждении отклонений достигнутых результатов от намеченных параметров, целей
60. Обучение как функция менеджмента – это ...
 непрерывный процесс развития сотрудников и организаций
 совершенствование параметров организации под действием внешнего окружения
 техника решения проблем и новые технологии управления
 целенаправленный процесс двусторонней деятельности учителя, тренера и учащегося по передаче и усвоению знаний, умений, навыков.
61. Сторителлинг надставляет собой ...
 обеспечение аффективной коммуникации и организации
 обеспечение передачи распоряжений руководства подчиненным
 распространение слухов
 подробные рассказы о прошлых действиях руководства, взаимодействия сотрудников о каких-либо событиях, которые обычно передаются в организации неофициальным путем
62. Обучающаяся организация – это ...
 Учебное заведение
 такая организация, которая создает условия для обучения и развития всех работников и, находясь в процессе постоянного самосовершенствования. изменяет окружающий ее мир
 научно-исследовательский институт
 организация, выпускающая новый продукт на рынок
65. Интеллектуальный потенциал управления регионом представляет собой ...
 совокупность знаний и навыков руководства региона
 базы данных региональных органов власти
 сумму знаний и навыков работников органов управления, а также управленческие и административные возможности органов управления регионом в целом
 ученые степени работников органов управления.

Раздел 3. Технологии управления

66. Принятие решений как функция менеджмента – это ...
 совокупность последовательных действий по поиску и анализу необходимой информации о сложившейся проблеме, нахождению вариантов ее решения, выбору и реализации рационального пути достижения цели:
 воздействие на участников процесса исполнительской и управленческой деятельности
 властный императив, обязательный для исполнения и реализации
 конкретное предписание к действию для объекта управления.
67. Процесс принятия управленческого решения включает (выберите один лишний вариант):
 выявление, анализ, диагностика проблемы

формирование целей и задач решения проблемы с учетом ограничений
анализ способов решения проблемы и адекватных им управленческих решений
контроль выполнения решения
моделирование вариантов сценариев, оценка результатов и последствий реализации разных вариантов.

68. Требования к эффективным управленческим решениям не включают ...

своевременность

обоснованность

невыполнимость

экономичность

адаптивность

непротиворечивость

69. Математическая модель принятия решения предусматривает ...

оценку эффективности решения

оценку экономических результатов

количественную оценку переменных и последующего количественного представления вариантов решения, установление вероятности успеха того или иного решения

оценку влияния факторов на развитие организации

70. Суть модели Карнеги принятия решения заключается ...

в организации потоков участников, проблем и решении

в осуществлении пошагового процесса принятия решения посредством прохождения через несколько ключевых точек и барьеров

в количественной оценке переменных и последующего количественного представления вариантов решения, установлении вероятности успеха того или иного решения

в выработке единого мнения о приоритетах проблем в коалиции управленцев в случае неопределенности целей развития организации или развития территории

71. Культура представляет собой ...

инструмент управления, который определяет способ объединения групп и отдельных личное ген для достижения поставленных целей

среду управления, в которой взаимодействуют элементы организации или местного сообщества и осуществляются основные процессы

совокупность доминирующих моральных норм и ценностей, принятых образ нов поведения и укоренившихся ритуалов, традиций, которые разделяются членами организации / местного сообщества и способны воспроизводиться через формальных или неформальных лидеров

все выше перечисленное.

72. Основной характеристикой иерархической культуры является ...

поощрение новаторства, риска, индивидуальности, самобытности, курса на инновации

культивирование преданности делу и организации, обязательности, взаимного доверия, но в рамках клана

система власти, которая регламентирует всю деятельность организации в форме правил, инструкций и процедур

господство стоимостных отношении, ориентация в основном на рентабельность.

73. Основной характеристикой рыночной культуры является ...

поощрение новаторства, риска, индивидуальности, самобытности, курса на инновации

культивирование преданности делу и организации, обязательности, взаимного доверия, но в рамках клана

система власти, которая регламентирует всю деятельность организации в форме правил, инструкций и процедур

господство стоимостных отношений, ориентация в основном на рентабельность

74. Основной характеристикой адхократической культуры является ...

поощрение новаторства, риска, индивидуальности, самобытности, курса на инновации

культивирование преданности делу и организации, обязательности, взаимного доверия, но в рамках клана

система власти, которая регламентирует всю деятельность организации в форме правил, инструкций и процедур

господство стоимостных отношений, ориентация в основном на рентабельность

75. Формированию и укреплению отношений доверия в организации или сообществе не способствует ...

- секретность информации
 первоочередное и безусловное решение социальных проблем
 справедливая и непротиворечивая законодательная база
 возможность каждого выражать свои интересы и оказывать влияние на принятие решений
76. Лидерство представляет собой ...
 процесс установления руководством целей и задач организации, а также для каждого работника
 установление правил и границ взаимодействия в организации
 поощрение конкуренции между сотрудниками и ограничение обмена информацией
 процесс целенаправленного руководства по созданию среды, высвобождающей сознание человека, формирующий и использующий его знания, интеллект, творческую активность в интересах организации
77. Эффективный стиль лидерства ...
 авторитарный
 демократический
 либеральный
 эффективность конкретного стиля лидера зависит от характера конкретной ситуации
78. Сфера деятельности лидера не включает ...
 постоянного совершенствования и содействия развитию подчиненных
 умения использовать свои сильные стороны и восполнять пробелы в знаниях
 принятия решения о том, каким образом подчиненные будут выполнять свои цели и задачи
 создания внутренних и внешних сетей влияния.
79. Факторы, создающие настоящего лидера из человека с определенными задатками, не включает ...
 обеспеченная семья
 культура и образование
 способность преодолевать стереотипы
 знание своего скрытого потенциала
80. Особенности лидерства в государственном управлении включают (выберите лишний вариант)
 рационализацию деятельности и соблюдение субординации
 гибкие формы подчинения
 исполнение сотрудниками приказов и указаний вышестоящей организации
 особые условия труда и повышенная ответственность за результаты работы
81. Информационные технологии управления представляют собой ...
 совокупность приемов, методов, процедур, технологий, обеспечивающих, эффективное
 информационное и эмоциональное взаимодействие между организацией и целевыми группами
 общественности
 совокупность способов и средств воздействия управляющего субъекта на объект управления для
 достижения определенных целей
 совокупность методов и средств поиска, сбора, обработки, хранения, передачи и защиты
 информации и знаний для решения задач управления на базе программного обеспечения и средств
 вычислительной и телекоммуникационной техники
 иерархическую совокупность данных о тех или иных аспектах реального мира, изменяющую
 оценки и поведение получателя
82. Основные функции современных информационных технологий управления предприятиями
 включают (выберите один лишний вариант)
 поиск, сбор, обработку, хранение необходимых данных
 поддержание отношений организации с заинтересованными сторонами
 выработку новой информации
 решение оптимизационных задач.
83. Системы управления внешними отношениями предприятия – это ...
 системы планирования ресурсов предприятия ERP
 системы управления взаимоотношениями с клиентами CRM
 системы информационной поддержки аналитической деятельности BI (Business Intelligence)
 Интернет
84. Геоинформационная система (ГИС) представляет собой ...
 информационно систему, включающую в себя большое количество графических и тематических
 баз данных, соединенную с модельными и расчетными функциями для манипулирования ими и

преобразовании в пространственную картографическую информацию с целью принятия разнообразных управленческих решений

унифицированную централизованную базу данных, единое приложение и общий пользовательский интерфейс для управления финансово-хозяйственной деятельностью предприятия
средство для автоматизации работы отделов маркетинга, продаж и обслуживания клиентов,
набор дополнительных сервисом в виде корпоративных порталов, call-центров, онлайн-справочных бюро для клиентов, корпоративных баз знаний

хранилище аналитических данных и набор средств обработки информации

85. Информационная глобальная сеть называется ...

Интернет

Интранет

Wi-Fi

Глобальная сеть

86. Эффективность – это ...

достижение запланированного результата

отношение затрат к результатам

отношение результата к затратам, связанным с получением данного результата

достижение минимально возможных затрат

87. Эффективность деятельности рассчитывается для:

отдельного проекта относительно обособленной деятельности

коммерческих организаций, некоммерческих организаций и органов власти

региона, города, народного хозяйства

отдельного проекта относительно обособленной деятельности, коммерческих организаций, некоммерческих организаций и органов власти региона, города, народного хозяйства в целом.

88. Сбалансированная система показателей деятельности компании не включает:

финансовые показатели

показатели развития отношения с клиентами:

показатели экономического развития страны

показатели внутренних бизнес-процессов,

89. «Карта целей» в сбалансированной системе показателей деятельности организации – это ...

система взаимосвязанных целей компании четырех блоков

карта распространения влияния компании по регионам

карта распространения влияния компании по целевым группам потребителей

карта взаимодействия компании с конкурентами по территориям

Раздел 4. Специальные виды управления

90. Особенности реализации функции менеджмента в государственном управлении следующие:

планы и прогнозы составляются на основе статистических данных; организация имеет сетевую структуру; мотивация основывается на не денежном вознаграждении; контроль и оценка результатов осуществляется исходя из установленных стандартов

планирование и прогноз исходят из миссии организации; организация имеет гибкую структуру; мотивация основывается на денежном вознаграждении; контроль и оценка результатов осуществляется самостоятельно

планы и прогнозы составляются на основе результатов исследования рынка; организация имеет рыночную структуру; мотивация основывается на денежном вознаграждении; контроль и оценка результатов осуществляется исходя из поставленных целей

планирование и прогноз исходят из целей, устанавливаемых вышестоящими органами; организация имеет более иерархическую структуру; мотивация в меньшей мере основывается на денежном вознаграждении; контроль и оценка результатов осуществляется вышестоящими структурными единицами.

91. Отличия государственного и муниципального управления от управления частным бизнесом (несколько правильных ответов):

потребители муниципальных услуг всегда имеют возможность выбора

потребители муниципальных услуг не всегда имеют возможность выбора

в основном предполагается индивидуальный выбор

преобладает общественный и групповой выбор.

92. Территориальный маркетинг – это ...

маркетинговая деятельность компании с учетом специфики территории

продвижение продукции на определенной территории
деятельность по привлечению на территорию, в регион новых экономических агентов,
способствующих процветанию региона в целом

PR-деятельность

93. Применение концепции value for money в государственном управлении заключается в том,
что ...

за каждую предоставленную услугу устанавливается обоснованная плата

в каждом конкретном случае использования бюджетных средств происходит сравнение
количества потраченных средств и полученного в связи с этим полезного эффекта (результата)

разрабатываются меры по повышению качества государственных услуг

происходит сравнение количества потраченных и полученных средств

94. Новая модель управления в государственной службе предусматривает ...

постоянное обучение и повышение квалификации

тщательный отбор персонала

предоставление гарантий занятости

карьерный рост

95. Управление развитием характеризуется ... (несколько правильных ответов)

выполнением традиционных функций

выполнением стандартных операций

движением вперед, формирование новых черт, становление новых структурных характеристик
рассматриваемого объекта

эволюцией объекта, улучшением, совершенствованием, прогрессом, ростом и расширением

96. Определите: какие из приведенных аспектов учебного процесса относятся к управлению
развитием (несколько правильных ответов)

в) расписание

создание новых учебных курсов

контроль посещаемости

повышение квалификации преподавателей

97. Определите, какие из приведенных аспектов производства в фирме относятся к управлению
развитием (несколько правильных ответов)

диспетчеризация

технологический контроль

техническое перевооружение

внедрение новых технологий

98. Стратегическое планирование не включает в себя ...

определение миссии и развитие видения

определение тактических действий по реализации стратегического плана

определение внешних возможностей и угроз, внутренних положительных и отрицательных
сторон организации

разработку альтернативных стратегий

99. Реализация стратегии не включает в себя ...

установку целей

мотивацию работников

выбор конкретных стратегий для применения

распределение ресурсов,

100. Процесс стратегического контроля не включает в себя ...

выработку критериев оценки

сопоставление с критериями реальных результатов

принятие необходимых корректирующих воздействий

создание организационной структуры организации.

101. SWOT-анализ включает в себя ...

анализ возможностей фирмы и вероятных угроз

анализ сильных и слабых сторон конкурентов

анализ макросистемы рынка и конкретных целевых рынков

все вместе взятое

102. Какие из перечисленных признаков относятся к инсорсингу (несколько правильных
ответов):

освоение и переработка внутренних и внешних ресурсов для обеспечения единого производственного процесса внутри организации
все необходимые функции организацией выполняются самостоятельно
организация существует благодаря многочисленным субподрядам
передача организацией своих ресурсов вовне, сторонним организациям для более эффективного выполнения ими ряда функций.

103. Какое из перечисленных признаков относится к аутсорсингу (несколько правильных ответов):

передачи организацией своих ресурсов вовне, сторонним организациям для более эффективного выполнения ими ряда функций

освоение и переработка внутренних и внешних ресурсов для обеспечения единого производственного процесса внутри организации

организация существует благодаря многочисленным субподрядам

все необходимые функции организацией выполняются самостоятельно.

104. Выберите один из вариантов ответов, характеризующих оболочечную организацию:

организация стремится самостоятельно обеспечивать процессы, связанные с финансами, трудовыми ресурсами и информационными системами

организация создает собственные автономные структуры, оказывающие специализированные услуги подразделениям предприятия и внешним контрагентам

производство передается другим организациям на условиях субподряда, а внутри корпорации сохраняются центральные для любого бизнеса функции

организация стремится сократить транзакционные издержки

105. Выделите основные признаки инноваций (несколько правильных ответов)

является нововведением

востребована обществом

является объектом купли продажи

требует получения патента

106. В соответствии с классификацией инноваций Роберта Такера выделяются:

продуктовые, технологические, управленческие

крупные, средние, мелкие

радикальные, модифицирующие

продуктовые, процессные, стратегические.

107. Инновационная стратегия организации, предполагающая одновременное приобретение технологической лицензии на готовый продукт, проведение и освоение собственных разработок, – это

...

лицензионная стратегия

стратегия параллельной разработки

стратегия исследовательского лидерства

стратегия выжидания лидера

108. Инновационная стратегия организации, предполагающая улучшение потребительских свойств выпускаемых традиционных товаров, не подверженных сильному моральному старению, – это

...

стратегия поддержки продуктового ряда

стратегия продуктовой и процессной имитации

стратегия радикального технологического продуктового опережения

стратегия выжидания лидера

109. Ретрит представляют собой ...

передачу задания, обычно выполняемую персоналом организации или внешним подрядчиком, неопределенной, как правило, большой группе людей в форме открытого предложения

комплекс представлений работников организации (предприятия) по поводу того, чем должна стать эта организация (предприятие) в будущем

организационный механизм, предполагающий создание самостоятельных инновационных компаний, ранее бывших частью целостных образований

форму обучения сотрудников в рамках регулярно проводимых собраний персонала с фиксированной повесткой дня

110. Управление персоналом или трудовыми ресурсами – это ...

деятельность, направленная на отбор необходимых специалистов для организации

профессиональная деятельность, направленная на максимально эффективное функционирование работников на основе принципа социального партнерства

- наем и увольнение работников
- ведение записей в трудовой книжке

111. Управление персоналом включает в себя ...

- планирование потребности в трудовых ресурсах, подбор и расстановку кадров, организацию труда, меры по стимулированию труда с учетом мотивации работников
- набор и увольнение сотрудников
- подбор и расстановку кадров, назначение заработной платы;
- определение обязанностей работников.

112. Процесс планирования рабочей силы организации начинается ...

- с найма новых сотрудников
- с увольнения сотрудников, не выполняющих своих обязанностей
- с назначения заработной платы новым работникам
- с оценки имеющихся ресурсов

113. Набор персонала предполагает ...

- создание необходимого резерва кандидатов на все должности и специальности, из которого организация отбирает наиболее подходящих для нее работников
- работу с биржей труда
- наем знакомых и родственников
- публикацию объявлений о вакансиях

114. Программы управления продвижением по службе главным образом нацелены ...

- на продвижение молодых специалистов
- на привлечение талантливых специалистов
- на предотвращение задержки работников на одном рабочем месте
- на реализацию способностей работников в полной мере на благо их самих и организации, в которой они работают

115. Данные отличаются от информации и знаний тем, что они ...

- информируют получателя, изменяя его оценки или поведение
- создают общие рамки для оценки и инкорпорирования нового опыта и информации
- фиксируют факты
- фиксируются в документах, в процессах, в процедурах, в нормах, в целом в практике деятельности

116. Информация отличается от данных и знаний тем, что она ...

- является совокупностью различных объективных фактов
- является иерархической совокупностью данных о тех или иных аспектах реальной мира, изменяющей оценки и поведение получателя
- является комбинацией опыта, ценностей, контекстной информации, экспертных оценок
- фиксируется в документах, в процессах, в процедурах, в нормах, в целом в практике деятельности

117. Знания отличаются от данных и информации тем, что ...

- представляют собой комбинацию опыта, ценностей, контекстной информации, экспертных оценок, которая дает общие рамки для оценки и инкорпорирования нового опыта и информации
- представляют собой структурированные записи о транзакциях (данные обо всех продажах: сколько, когда и кто купил, сколько и когда заплатил и пр.)
- представляют собой своего рода послание, обычно в форме документа, либо в видео- или в аудио-форме
- информируют получателя, изменяя его оценку или поведение

118. Управление знаниями представляет собой ...

- управление учебным процессом
- организацию документооборота в организации
- распространение слухов
- генерирование, накапливание и использования знаний и интересах получения конкурентных преимуществ

119. Для успешного осуществления управления знаниями необходимы

- хорошая технологическая инфраструктура
- высокая организационная культура, способствующая передачи знаний
- непрерывное и квалифицированное обучение персонала

все вышеперечисленное

120. Какая из приведенных мер способствует появлению новых знаний в организации?

линейная подчиненность и подотчетность сотрудников

сильная конкуренция между подразделениями

гибкая организационная структура, позволяющая сотрудникам работать в различных рабочих группах

строгая секретность деятельности каждого подразделения

121. Управление рисками – это ...

риск, полагаясь на собственную удачу

процесс принятия и выполнения управленческих решений, направленных на снижение вероятности возникновения неблагоприятного результата и минимизацию возможных потерь

не связываться с рискованными сделками

оценивать вероятность наступления неблагоприятного события

122. Чистые риски ...

всегда несут потери для предпринимательской деятельности

могут нести как потери, так и дополнительную прибыль по отношению к ожидаемому результату

это коммерческие риски

это финансовые риски

123. Спекулятивные риски ...

всегда несут потери для предпринимательской деятельности

могут нести как потери, так и дополнительную прибыль по отношению к ожидаемому результату

это коммерческие риски

это финансовые риски

124. Критический риск ...

риск, связанный с прямой опасностью для жизни людей или возникновением экологических катастроф

могут быть как потери, так и дополнительная прибыль

потери имеют место, но они не превышают размер ожидаемой прибыли

опасность потерь, превышающих ожидаемую прибыль или всех средств, вложенных в проект.

125. Работа компании с различными товарными группами, в разных сегментах рынка, распределение инвестируемых средств между различными, не связанными друг с другом объектами вложений, – это ...

уход от риска

разделение риска с партнерами, другими экономическими субъектами

диверсификация объектов/проектов

страхование

Критерии оценивания:

Основным критерием эффективности усвоения учащимися содержания учебного материала считается коэффициент усвоения учебного материала, который определяется как отношение правильных ответов учащихся к общему количеству вопросов.

Описание шкалы оценивания:

– оценка «отлично» ставится при выполнении не менее чем 80% заданий;

– оценка «хорошо» ставится при выполнении не менее чем 70% заданий;

– оценка «удовлетворительно» ставится при выполнении не менее чем 60% заданий;

– оценка «неудовлетворительно» ставится при неправильном ответе более чем на 40% вопросов теста или невыполнении более чем 40% заданий.

Практические задания

Практическое задание основано на практически значимых ситуациях и направлено на формирование у студентов профессиональных умений и навыков, умения действовать в условиях будущей профессиональной деятельности. При решении задания студент должен учитывать, что задание содержит две части: описание и специальные вопросы, формирующие необходимые умения и навыки. Прежде чем приступить к решению задания, следует внимательно ознакомиться с содержанием. Необходимо уяснить смысл задачи и условия, исходя из которых, нужно дать ответы на поставленные вопросы.

Общий алгоритм решения задачи можно изложить следующим образом:

- прочитать и понять текст задачи;
- определить тему, раздел, вопрос по которому составлена задача;
- провести анализ ситуации, описанной в задаче, и разрешить проблему.

Задание 1. Наполеон I Бонапарт говорил: «Я бываю то лисой, то львом. Весь секрет управления в том, чтобы знать, когда следует быть тем или другим». Согласны ли Вы с высказыванием французского императора? Письменно аргументируйте свой ответ.

Задание 2. Основателю теории «научного управления» Ф. Тейлору принадлежит следующее высказывание: «Главнейшей задачей управления предприятием должно быть обеспечение максимальной прибыли для предпринимателя, в соединении с максимальным благосостоянием для каждого занятого в предприятии работника». Согласны ли Вы с данным высказыванием? Письменно аргументируйте свой ответ.

Задание 3. А. Файоль в своем произведении «Общее и промышленное управление» высказал следующую мысль: «В частном хозяйстве, в государственных делах нужда в административной установке находится в зависимости от важности предприятия, а у находящихся уже на службе лиц эта нужда тем больше, чем более высокое положение они занимают. Стало быть, обучение управлению должно быть всеобщим: элементарным в начальных школах, более солидным в средней школе, весьма углубленным в высшей школе». Как Вы считаете к какому выводу подводит исследователя автор? Согласны ли Вы с данным высказыванием? Письменно аргументируйте свой ответ.

Задание 4. Э. Мэйо высказался следующим образом: «Менеджмент на любом постоянно успешном предприятии связан не с отдельными рабочими, а всегда с рабочими группами. В каждом отделе, который продолжает работать, рабочие, сознавая это или нет, сформировали себя в группу с соответствующими обычаями, обязанностями, распорядком, даже ритуалами; и управление преуспевает (или терпит неудачу) в той мере, в какой оно безоговорочно принимается группой как авторитет и лидер». Согласны ли Вы с данным высказыванием? Письменно аргументируйте свой ответ.

Задание 5. В предисловии к своей работе «Человеческая сторона предприятия» Д. Макгрегор написал следующее: «Успех менеджмента... в значительной степени зависит от способности предсказывать и контролировать человеческое поведение». На что хотел обратить внимание этим высказыванием автор? Согласны ли Вы с данным высказыванием? Письменно аргументируйте свой ответ.

Задание 6. Письменно дайте определение и сопоставьте между собой понятия «управление», «руководство», «менеджмент». Выделите их главные характеристики. Выпишите отличительные признаки этих ключевых понятий науки управления.

Задание 7. Используя концептуальные основы целеполагания, письменно сформулируйте стратегические цели организации (коммерческой или некоммерческой). Обоснуйте свой выбор.

Задание 8. Изобразите схематично «дерево целей». Запишите основные правила составления «дерева целей». Раскройте их содержание.

Задание 9. Составьте аннотацию комплексного, системного, конкретно исторического подходов к изучению процессов управления. Обоснуйте их значение.

Задание 10. Письменно предложите совокупность методов для успешного проведения сбора исходной информации о деятельности управляемого объекта (объект выбирается по собственному усмотрению). Оцените возможности выбранных Вами методов управления в реализации решаемой проблемы.

Задание 11. Заполните таблицу примерами воздействия на организацию отдельных факторов внешней среды

№ п/п	Наименование фактора	Пример воздействия
<i>1. Факторы внешней среды косвенного воздействия</i>		
	Состояние экономики	
	Экологические факторы	
	Научно-технический прогресс	

	Политические факторы	
	Международное сотрудничество	
	Социально-культурные факторы	
<i>2. Факторы внешней среды прямого воздействия</i>		
	Конкуренты	
	Заказчики	
	Рынок трудовых ресурсов	
	Законодательство и госрегулирование	
	Акционеры	
	Инвесторы и кредиторы	
	Поставщики ресурсов	
	Прочие контактные аудитории	

Задание 12. Заполните таблицу примерами воздействия на организацию отдельных факторов внутренней среды

	Наименование фактора	Пример воздействия
<i>Факторы внутренней среды</i>		
	Цели	
	Ресурсы	
	Стратегия	
	Размер предприятия	
	Менеджмент и кадры	
	Производственная структура	
	Технология	
	Жизненный цикл предприятия	
	Характер выпускаемой продукции	
	Информационные потоки	

Задание 13. Расставьте, на Ваш взгляд, по значимости основные принципы противодействия коррупции. Цифра «1» – самый значимый, цифра «7» – наименее значимый. Аргументируйте свой выбор. 1. Сотрудничество государства с институтами гражданского общества, международными организациями и физическими лицами. 2. Законность. 3. Неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений. 4. Публичность и открытость деятельности государственных органов и органов местного самоуправления. 5. Комплексное использование политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер. 6. Приоритетное применение мер по предупреждению коррупции. 7. Признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина.

Задание 14. Изобразите схематично линейную структуру управления организации. Выделите ее преимущества и недостатки.

Задание 15. Изобразите схематично функциональную структуру управления организации. Изложите ее преимущества и недостатки.

Задание 16. Изобразите схематично линейно-функциональную структуру управления организации. Изложите ее преимущества и недостатки.

Задание 17. Изобразите схематично матричную структуру управления организации. Изложите ее преимущества и недостатки.

Задание 18. Изобразите схематично дивизиональную структуру управления организации. Изложите ее преимущества и недостатки.

Задание 19. Выберите вариант ответа, в котором этапы планирования на предприятии расположены в правильной последовательности: 1) Определение целей и задач; оценка ресурсов; определение временных рамок и методов оценки; образование команды; управление рисками. 2) Оценка ресурсов; определение целей и задач; определение приоритетов целей и задач; образование команды; определение временных рамок и методов оценки; создание конкурентных преимуществ; управление рисками и разработка альтернативного плана

действий. 3) Оценка ресурсов; оценка рисков; образование команды; определение целей и задач; определение временных рамок и методов оценки; внедрение плана. Аргументируйте свой выбор.

Задание 20. Изобразите схематически этапы процесса контроля на предприятии.

Задание 21. Изобразите схематически элементы и этапы процесса коммуникаций в организации.

Задание 22. Изобразите схематически внутриорганизационные коммуникации в организации.

Задание 23. Изобразите схематически классификацию теорий мотивации.

Задание 24. Какая последовательность из предложенных ниже шагов предпочтительнее при принятии управленческого решения, базирующегося на рациональной модели?

1. Разработка вариантов решений, анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов.

2. Анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, согласование выбранного варианта решения с коллективом, оценка решения проблемы, организация выполнения решения.

3. Формулировка проблемы, выбор приемлемого из вариантов решения проблемы, обсуждение выбранного варианта решения.

4. Формулировка проблемы и проблемной ситуации, разработка вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.

5. Формулировка проблемной ситуации, анализ вариантов решений, обсуждение вариантов решения в коллективе, выбор решения, организация выполнения решения, оценка решения проблемы. Обоснуйте свою позицию.

Задание 25. Изобразите схематически элементы системы работы с персоналом

Задание 26. Специалист пришел к вам, как к руководителю, обсудить ситуацию: ему предложили перейти в другой отдел, ему это интересно, он видит перспективы. Однако и вы, и специалист понимаете, что ситуация на рынке труда сложная и найти ему замену в течение даже квартала - задача не из легких. Как вам удержать на рабочем месте нужного специалиста?

Задание 27. Руководитель конструкторского отдела ушла в декрет. На ее место назначили Иванову. В ее обязанности, помимо прочих, входила проверка отчетов и расчетов сотрудников отдела. Кроме этого, она каждый месяц должна была подавать ведомость на выплату премий. По характеру Иванова была очень ответственная и скрупулезная. Она тщательно проверяла все отчеты и расчеты сотрудников до точки. И даже зная, что некоторые из них не совершают ошибок, все равно детально изучала все данные. Это отнимало много времени, она не успевала выполнять другие обязанности и часто оставалась допоздна. Ведущий специалист предложил ей отдать часть отчетов на проверку ему, а расчеты и чертежи главному инженеру. Но Иванова не согласилась. В итоге несколько раз подряд она не составила ведомость, и сотрудники не получили премию, что ухудшило атмосферу в коллективе. Нужны ли такие скрупулезные проверки работы сотрудников? Как правильно организовать Ивановой работу в отделе. В рамках менеджмента особую роль играет принятие правильных управленческих решений, и поскольку от этого зависит успех в бизнесе, в практике встречаются следующие варианты: 1. Руководитель принимает решение и сообщает результат подчиненным, если это необходимо. 2. Руководитель принимает решение и сообщает, почему он его принял. 3. Руководитель принимает решение, но при этом интересуется мнением подчиненных, приветствует их вопросы, получая, таким образом, возможность проверить решение и в случае необходимости внести изменения. 4. Руководитель принимает решение и представляет его группе на доработку. 5. Руководитель излагает суть проблемы, спрашивает, какие будут предложения и, выслушав их, принимает решения. 6. Руководитель излагает проблему и просит группу принять решение, оставляя за собой право выбора и утверждение варианта. 7. Руководитель излагает проблему и принимает решение группы. Какой из предложенных вариантов Вы считаете предпочтительным? Обоснуйте свою позицию.

Задание 28. В рамках менеджмента особую роль играет принятие правильных управленческих решений, и поскольку от этого зависит успех в бизнесе, в практике встречаются

следующие варианты: 1. Руководитель принимает решение и сообщает результат подчиненным, если это необходимо. 2. Руководитель принимает решение и сообщает, почему он его принял. 3. Руководитель принимает решение, но при этом интересуется мнением подчиненных, приветствует их вопросы, получая, таким образом, возможность проверить решение и в 45 случае необходимости внести изменения. 4. Руководитель принимает решение и представляет его группе на доработку. 5. Руководитель излагает суть проблемы, спрашивает, какие будут предложения и, выслушав их, принимает решения. 6. Руководитель излагает проблему и просит группу принять решение, оставляя за собой право выбора и утверждение варианта. 7. Руководитель излагает проблему и принимает решение группы. Какой из предложенных вариантов Вы считаете предпочтительным? Обоснуйте свою позицию.

Задание 29. Олег Е. уже несколько лет работал в отделе маркетинга. В последнее время он стал чувствовать, что неудовлетворенность трудом усиливается и что он готов выполнять более сложную работу. Он понял, что вполне может занять должность выше, и обратился к руководителю с просьбой рассмотреть возможность его повышения. Начальник предложил ему в течение трех месяцев выполнять работу ведущего специалиста вместе со своими обязанностями. Зарплата останется прежней, но ему начислят премию по результатам работы. По истечении трех месяцев будет принято решение о его повышении. Оцените предложение руководителя. Какие условия вы бы изменили на месте Олега?

Критерии оценивания:

При оценивании уровня сформированности компетенций учитывается правильность решения, полнота ответа, используемые источники, структурированность ответа и владение терминологией, ответ на вопросы к задаче, выполнение заданий. Решение должно быть самостоятельным и полным. Ответы на вопросы должны быть развернутыми и аргументированными, выводы логичны и точно сформулированы.

Описание шкалы оценивания

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

- правильно решил задачу;
- дал ответы на каждый из подвопросов, обосновав при этом ход своего решения;
- правильно выполнил все задания к задаче (при наличии);
- хорошо структурировал ответ, выбрал нужную информацию, отсеяв неинформативный материал;
- правильно использовал терминологию.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся:

- правильно решил задачу;
- дал краткие ответы на каждый из подвопросов, но при этом не обосновал ход своего решения;
- обосновал решение задачи, но оставил без внимания один из подвопросов задания, не раскрыл его;
- выполнил не все задания к задаче либо выполнил с ошибками (при наличии);
- подобрал материал, который не затрагивает темы задачи или не дает представление о позиции автора;
- использовал терминологию с ошибками.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся:

- дал ответ не на все подвопросы задания;
- дал ответ на все подвопросы, но большинство ответов необоснованные или ошибочные;
- не представил выполненного задания к задаче (при наличии);
- не смог сделать должные выводы на основе имеющегося материала;
- не использовал терминологию или использовал с ошибками.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся:

- не решил задачу;
- дал крайне короткий ответ, решил некоторые пункты задачи, при этом никак не

обосновал свое решение, не выполнил задания.

11. Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями

Обучение по дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Содержание образования и условия организации обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья определяются адаптированной образовательной программой, а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Освоение дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. № АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Медиа материалы также следует использовать и адаптировать с учетом индивидуальных особенностей обучения лиц с ОВЗ.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

12. Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения в действие /изменения
1.	Утверждена и введена в действие решением кафедры государственного и муниципального управления на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. № 970	Протокол заседания кафедры государственного и муниципального управления № 10 от «30» июня 2021 года	«30» июня 2021 года
2.			
3.			
4.			
5.			