

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО Донской ГАУ)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УР и ЦТ
Ширяев С.Г.
«26» марта 2024 г.
м.п.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Менеджмент

Направление подготовки	38.03.07 Товароведение
Направленность программы	Товароведение и экспертиза в сфере производства и обращения сельскохозяйственного сырья и продовольственных товаров
Форма обучения	заочная

Программа разработана:

Сафонова С.Г. _____ доцент канд. экон. наук. _____ доцент
ФИО (подпись) (должность) (степень) (звание)

Рекомендовано:

Заседанием кафедры Экономики и товароведения
протокол заседания от 12.03.2024 г. № 7а Зав. кафедрой _____ Бунчиков О.Н.
(подпись) ФИО

п. Персиановский, 2024 г.

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Планируемый процесс обучения по дисциплине Менеджмент, направлен на формирование следующих компетенций:

Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

способностью находить организационно-управленческие решения в стандартных и нестандартных ситуациях (ОПК-2);

Планируемые результаты обучения по дисциплине Менеджмент, характеризующие этапы формирования компетенций, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.07 Товароведение, направленность Товароведение и экспертиза в сфере производства и обращения сельскохозяйственного сырья и продовольственных товаров представлены в таблице.

Планируемые результаты обучения (этапы формирования компетенций)	Компетенции
<i>Знание</i>	
<ul style="list-style-type: none"> -научно-теоретических, методологических и функциональных основ современного менеджмента - принципов построения организационных структур и распределения функций управления; - основных понятия мотивационного процесса, виды вознаграждения, содержательные и процессуальные теории мотивации; - способов обеспечения сопоставимости альтернативных вариантов управленческих решений; - основных этапов разработки и реализации обоснованного управленческого решения; - методов оценки результативности принятых решений, видов ответственности за принятые решения 	ОПК-2
<i>Умение</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - анализировать и переоценивать накопленный опыт в управлении и на этой основе приобретать новые знания -использовать существующие подходы к управлению при нахождении организационно-управленческих решений; - проводить комплексный анализ действующей структуры управления организации; - выявлять сильные и слабые стороны и разрабатывать направления совершенствования структур управления; - находить организационно-управленческие решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность 	ОПК-2
<i>Навык</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - использования в практической деятельности новых знаний и умений в области управления; - принятия организационно - управленческих решений для достижения максимального результата в профессиональной деятельности; - применения инструментов алгоритмизации принятия управленческих решений применительно к конкретным проблемам организации с позиций социальной значимости принимаемых решений 	ОПК-2
<i>Опыт деятельности</i>	
<ul style="list-style-type: none"> накапливать опыт деятельности, применяя на практике полученные теоретические знания в области менеджмента, позволяющие принимать эффективные организационно-управленческие решения в стандартных и нестандартных ситуациях 	ОПК-2

2. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Се- мestr	Трудоем- кость З.Е. / час.	Контактная работа с преподавателем			Самосто- ятельная работа, час.	Форма промежу- точной аттестации (экз./зачет с оценк./зачет)
		Лекций, час.	Практич. занятий, час.	Контактная работа на промежуточную аттестацию, час.		
заочная форма обучения 2020 год набора						
2	3/108	6	8	0,2	93,8	зачет

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

3.1 Структура дисциплины Менеджмент состоит из 8 разделов (тем):

Структура дисциплины			
Тема 1. Менеджмент: сущность, эволюция и современные тенденции.	Тема 2. Организация как система управления	Тема 3. Основные функции управления.	Тема 4. Принятие управленческих решений
Тема 5. Управление персоналом организации	Тема 6. Власть и лидерство. Руководитель в системе управления	Тема 7. Групповая динамика и руководство. Управление конфликтами	Тема 8. Организационная культура как фактор формирования толерантных отношений в коллективе
Тема 9. Основы самоорганизации и тайм-менеджмента			

3.2 Содержание занятий лекционного типа по дисциплине, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов занятий:

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Краткое содержание раздела	Кол-во часов / форма обучения
			заочно
			2020
1	Тема 1. Менеджмент: сущность, эволюция и современные тенденции.	Понятие менеджмента и его роли в общественном развитии. Предмет и метод науки управления. Управленческие революции. Идеи Р. Оуэна и их значение для науки управления. Предпосылки возникновения научных теорий в управлении. Школа научного управления. Идеи Г. Форда. Административная (классическая) школа менеджмента. Концепция идеальной бюрократии М. Вебера. Школа человеческих отношений. Хоторнские эксперименты. Эмпирический подход. Теория социальных систем. Школа науки управления. Системный подход к управлению. Ситуационный подход к управлению. Новейшие исторические тенденции. Развитие управленческой мысли в отечественной науке.	0,5
2.	Тема 2. Организация как система управления	Организация как система. Определение и общие характеристики организаций Понятие внешней среды организации. Основные характеристики внешней среды: взаимосвязанность факторов внешней среды,	0,5

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Краткое содержание раздела	Кол-во часов / форма обучения
			заочно
			2020
		<p>сложность, подвижность, неопределенность.</p> <p>Основные переменные внутренней среды организации: цели, структура, задачи, технология, люди.</p> <p>Методы анализа внешней и внутренней среды. SWOT-анализ, методика его проведения, матрица Ансоффа.</p> <p>Жизненный цикл организации по И. Адизесу. Жизненный цикл технологии, продукта и рынка. Особенности управления организацией на разных стадиях жизненного цикла</p>	
3.	Тема 3. Основные функции управления.	<p>Планирование как стадия процесса управления: постановка целей, прогнозирование, стратегическое и текущее планирование.</p> <p>Мотивация деятельности в менеджменте. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу; теория ERG К. Альдерфера; теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда; теория двух факторов Ф. Герцберга. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания; теория справедливости (равенства); теория постановки целей; модель Портера-Лоулера. Мотивация и компенсация. Системы экономического стимулирования.</p> <p>Контроль и регулирование в системе менеджмента. Виды, формы и стадии контроля. Этапы процесса контроля. Бюрократический и децентрализованный контроль. Всеобщее управление качеством (TQM). Методы и приемы TQM. Характеристики эффективного организационного контроля</p> <p>Коммуникации в управлении. Система коммуникаций в организации: между организацией и ее средой, между уровнями и подразделениями, между руководителем и подчиненными. Элементы и этапы коммуникационного процесса. Невербальные коммуникации. Коммуникационные сети и стили. Межличностные и организационные коммуникационные барьеры и способы их преодоления. Развитие индивидуальных навыков коммуникации</p>	0,5
4.	Тема 4. Принятие управленческих решений	<p>Сущность процесса принятия управленческих решений, структура и элементы. Классификация управленческих решений. Целевая ориентация управленческих решений. Социально-психологические и этические основы принятия решений.</p> <p>Определение проблем в процессе принятия решений.</p> <p>Разработка управленческих решений в условиях определенности. Понятие игры с природой. Принятие решений в условиях полной неопределенности. Принятие решений в условиях риска. Критерии Сэвиджа, Вальда, Лапласа. Критерий Гурвица – компромиссный способ принятия решения. Выбор решения с помощью дерева решений (позиционные игры).</p> <p>Правила принятия управленческих решений. Анализ слепых зон М. Портера. Рассмотрение противоположных вариантов. Расширение поля выбора. Бенчмаркинг решений. Использование базовых приоритетов.</p> <p>Этика в принятии управленческих решений</p>	1
5.	Тема 5. Управление персоналом организации	<p>Система управления персоналом организации. Понятие и элементы системы управления персоналом. Анализ концепций управления персоналом.</p> <p>Взаимосвязь подсистем работы с персоналом. Понятие, цель, основные направления кадровой политики. Планирование потребности в персонале. Способы покрытия потребности в персонале.</p> <p>Подбор и расстановка персонала: понятие, принципы, критерии. Адаптация работника на производстве</p>	0,5

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Краткое содержание раздела	Кол-во часов / форма обучения
			заочно
			2020
		Управление карьерой в организации. Развитие персонала: Понятие, цели и принципы развития персонала. Понятие, функции и система оценки персонала. Критерии, этапы оценки. Методы оценки персонала. Аттестация персонала: Понятие, цели и виды аттестации.	
6.	Тема 6. Власть и лидерство. Руководитель в системе управления.	Понятие власти и влияния. Типы власти. Формы власти и влияния . Теории лидерских качеств: исследования Ральфа Стогдилла и Уоррена Бенниса. Концепции лидерского поведения: три стиля руководства К. Левина, системы управления Р. Лайкерта, исследования Мичиганского университета, исследования университета штата Огайо, управленческая решетка Блейка и Моутон. Концепция вознаграждения и наказания. Заменители лидерства. Ситуационные модели лидерства: модель Танненбаума-Шмидта, модель Фидлера, модель «путь-цель» Митчелла и Хауза, модель Херсея и Бланчарда, модель Стинсона-Джонсона. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства. Ситуационный анализ характера эффективного лидера: концепция атрибутивного лидерства, концепция харизматического лидерства, концепция преобразующего (трансформирующего) лидерства или лидерства для изменений, интерактивное руководство, сервисное руководство, коучинг. Классификации управленческих ролей. Делегирование полномочий в системе менеджмента.	0,5
7.	Тема 7. Групповая динамика и руководство. Управление конфликтами	Определение группы и команды. Формальные и неформальные группы в организации. Развитие неформальных групп и их характеристики. Управление неформальными организациями. Модель Хоманса. Формальные группы в организации. Внутренняя структура группы. Роли членов группы. Групповая социометрия. Этапы формирования группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы. Коммуникации в группах. Управление с помощью комитетов. Типы рабочих команд. Распространение командной работы. Преимущества и недостатки работы в командах. Сущность и природа конфликтов в коллективе на предприятии. Типы конфликтов: внутриличностные, межличностные, между личностью и группой, межгрупповые конфликты. Основные причины возникновения конфликтов. Технологии предупреждения конфликтов. Основные формы разрешения конфликта	0,5
8.	Тема 8. Основы самоорганизации и тайм-менеджмента	Понятие и сущность тайм-менеджмента. Способность к применению технологий тайм-менеджмента в процессе самоорганизации. Планирование дня. Три типа ежедневных задач: жесткие, гибкие, бюджетлируемые. Алгоритм планирования ежедневных задач разного типа. Особенности времени как ресурса. Основные способы и методы расстановки приоритетов: матрица Эйзенхауэра, матрица многокритериальной оценки, критерии приоритетности Самоорганизация и самообразование. Распределение рабочей нагрузки. Грамотное распределение рабочей нагрузки. Правила организации эффективного отдыха. Эффективный сон. Самонастройка на решение задач: методы, способы. Эффективное решение больших трудоемких задач. Техника работы с задачами – 13 «слонами». Использование СМАРТкритериев для подзадач. Решение мелких неприятных задач. Модели эффективности. Корпоративное управление эффективностью. Анализ личной эффективности	1

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Краткое содержание раздела	Кол-во часов / форма обучения
			заочно
			2020
9	Тема 9. Организационная культура как фактор формирования толерантных отношений в коллективе	Функции, свойства и виды организационной культуры. Содержание и структура организационной культуры. Знаково-символическая составляющая организационной культуры. Подходы к типологии, классификации и диагностике организационной культуры. Особенности организационной культуры в организациях различных сфер деятельности. Факторы, влияющие на специфику организационной культуры. Влияние факторов внешней и внутренней среды на характер культуры и взаимосвязь ее элементов. Факторы прямого и косвенного внешнего воздействия. Основные элементы внешней среды для организаций. Развитие организационной культуры и её влияние на поведение персонала и эффективность деятельности организации Технологии управления организационной культурой. Корпоративное мероприятие как технология управления организационной культурой	1
Итого			6

3.3 Содержание практических занятий по дисциплине, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов занятий:

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	№ и название семинаров / практических занятий / лабораторных работ / коллоквиумов. <i>Элементы практической подготовки</i>	Вид текущего контроля	Кол-во часов / форма обучения
				заочно
				2020
1	Тема 1. Менеджмент: сущность, эволюция и современные тенденции.	Понятие менеджмента и его роли в общественном развитии. Предмет и метод науки управления. Управленческие революции. Идеи Р. Оуэна и их значение для науки управления. Предпосылки возникновения научных теорий в управлении. Школа научного управления. Идеи Г. Форда. Административная (классическая) школа менеджмента. Концепция идеальной бюрократии М. Вебера. Школа человеческих отношений. Хоторнские эксперименты. Эмпирический подход. Теория социальных систем. Школа науки управления. Системный подход к управлению. Ситуационный подход к управлению. Новейшие исторические тенденции. Развитие управленческой мысли в отечественной науке	Оценка правильности выполнения логических и тестовых упражнений, кейсов и ситуационных задач	1
2	Тема 2. Организация как система управления	Организация как система. Определение и общие характеристики организаций Понятие внешней среды организации. Основные характеристики внешней среды: взаимосвязанность факторов внешней среды, сложность, подвижность, неопределенность. Основные переменные внутренней среды организации: цели, структура, задачи, технология, люди. Методы анализа внешней и внутренней среды. SWOT-анализ, методика его проведения, матрица Ансоффа. Жизненный цикл организации по И. Адизесу.	Оценка правильности выполнения логических и тестовых упражнений, кейсов и ситуационных задач	1

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	№ и название семинаров / практических занятий / лабораторных работ / коллоквиумов. <i>Элементы практической подготовки</i>	Вид текущего контроля	Кол-во часов/ форма обучения
				заочно
				2020
		Жизненный цикл технологии, продукта и рынка. Особенности управления организацией на разных стадиях жизненного цикла <i>Элементы практической подготовки:</i> использование методики SWOT-анализа для определения конкурентных возможностей предприятия		
3	Тема 3. Основные функции управления.	Планирование как стадия процесса управления: постановка целей, прогнозирование, стратегическое и текущее планирование. Мотивация деятельности в менеджменте. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу; теория ERG К. Альдерфера; теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда; теория двух факторов Ф. Герцберга. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания; теория справедливости (равенства); теория постановки целей; модель Портера-Лоулера. Мотивация и компенсация. Системы экономического стимулирования. Контроль и регулирование в системе менеджмента. Виды, формы и стадии контроля. Этапы процесса контроля. Бюрократический и децентрализованный контроль. Всеобщее управление качеством (TQM). Методы и приемы TQM. Характеристики эффективного организационного контроля Коммуникации в управлении. Система коммуникаций в организации: между организацией и ее средой, между уровнями и подразделениями, между руководителем и подчиненными. Элементы и этапы коммуникационного процесса. Невербальные коммуникации. Коммуникационные сети и стили. Межличностные и организационные коммуникационные барьеры и способы их преодоления. Развитие индивидуальных навыков коммуникации	Оценка правильности выполнения логических и тестовых упражнений, кейсов и ситуационных задач	1
4	Тема 4. Принятие управленческих решений	Сущность процесса принятия управленческих решений, структура и элементы. Классификация управленческих решений. Целевая ориентация управленческих решений. Социально-психологические и этические основы принятия решений. Определение проблем в процессе принятия решений. Разработка управленческих решений в условиях определенности. Понятие игры с природой. Принятие решений в условиях полной неопределенности. Принятие решений в условиях риска. Критерии Сэвиджа, Вальда, Лапласа. Критерий Гурвица – компромиссный способ принятия решения. Выбор решения с помощью дерева решений (позиционные игры). Правила принятия управленческих решений. Анализ слепых зон М. Портера. Рассмотрение противоположных вариантов. Расширение поля выбора. Бенчмаркинг решений. Использование базовых	Оценка правильности выполнения логических и тестовых упражнений, кейсов и ситуационных задач	1

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	№ и название семинаров / практических занятий / лабораторных работ / коллоквиумов. <i>Элементы практической подготовки</i>	Вид текущего контроля	Кол-во часов/ форма обучения
				заочно
				2020
		приоритетов. Этика в принятии управленческих решений		
5	Тема 5. Управление персоналом организации	Система управления персоналом организации. Понятие и элементы системы управления персоналом. Анализ концепций управления персоналом. Взаимосвязь подсистем работы с персоналом. Понятие, цель, основные направления кадровой политики. Планирование потребности в персонале. Способы покрытия потребности в персонале. Подбор и расстановка персонала: понятие, принципы, критерии. Адаптация работника на производстве Управление карьерой в организации. Развитие персонала: Понятие, цели и принципы развития персонала. Понятие, функции и система оценки персонала. Критерии, этапы оценки. Методы оценки персонала. Аттестация персонала: Понятие, цели и виды аттестации	Оценка правильности выполнения логических и тестовых упражнений, кейсов и ситуационных задач написание доклада	1
6	Тема 6. Власть и лидерство. Руководитель в системе управления	Понятие власти и влияния. Типы власти. Формы власти и влияния. Теории лидерских качеств: исследования Ральфа Стогдилла и Уоррена Бенниса. Концепции лидерского поведения: три стиля руководства К. Левина, системы управления Р. Лайкерта, исследования Мичиганского университета, исследования университета штата Огайо, управленческая решетка Блейка и Моутон. Концепция вознаграждения и наказания. Заменители лидерства. Ситуационные модели лидерства: модель Танненбаума-Шмидта, модель Фидлера, модель «путь-цель» Митчелла и Хауза, модель Херсея и Бланчарда, модель Стинсона-Джонсона. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства. Ситуационный анализ характера эффективного лидера: концепция атрибутивного лидерства, концепция харизматического лидерства, концепция преобразующего (трансформирующего) лидерства или лидерства для изменений, интерактивное руководство, сервисное руководство, коучинг. Классификации управленческих ролей. Делегирование полномочий в системе менеджмента.	Оценка правильности выполнения логических и тестовых упражнений, кейсов и ситуационных задач написание доклада	1
7	Тема 7. Групповая динамика и управление конфликтами	Определение группы и команды. Формальные и неформальные группы в организации. Развитие неформальных групп и их характеристики. Управление неформальными организациями. Модель Хоманса. Формальные группы в организации. Внутренняя структура группы. Роли членов группы. Групповая социометрия. Этапы формирования группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы. Коммуникации в группах. Управление с помощью комитетов. Типы рабочих команд. Распространение командной работы. Преимущества и недостатки работы в командах.	Оценка правильности выполнения логических и тестовых упражнений, кейсов и ситуационных задач написание доклада	1

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	№ и название семинаров / практических занятий / лабораторных работ / коллоквиумов. <i>Элементы практической подготовки</i>	Вид текущего контроля	Кол-во часов/ форма обучения
				заочно
				2020
		Сущность и природа конфликтов в коллективе на предприятии. Типы конфликтов: внутриличностные, межличностные, между личностью и группой, межгрупповые конфликты. Основные причины возникновения конфликтов. Технологии предупреждения конфликтов. Основные формы разрешения конфликта		
8	Тема 8. Организационная культура как фактор формирования толерантных отношений в коллективе	Понятие и сущность тайм-менеджмента. Способность к применению технологий тайм-менеджмента в процессе самоорганизации. Планирование дня. Три типа ежедневных задач: жесткие, гибкие, бюджетлируемые. Алгоритм планирования ежедневных задач разного типа. Особенности времени как ресурса. Основные способы и методы расстановки приоритетов: матрица Эйзенхауэра, матрица многокритериальной оценки, критерии приоритетности Самоорганизация и самообразование. Распределение рабочей нагрузки. Грамотное распределение рабочей нагрузки. Правила организации эффективного отдыха. Эффективный сон. Самонастройка на решение задач: методы, способы. Эффективное решение больших трудоемких задач. Техника работы с задачами – 13 «слонами». Использование SMART-критериев для подзадач. Решение мелких неприятных задач. Модели эффективности. Корпоративное управление эффективностью. Анализ личной эффективности	Оценка правильности выполнения логических и тестовых упражнений, кейсов и ситуационных задач написание доклада	0,5
9	Тема 9. Основы самоорганизации и тайм-менеджмента	Функции, свойства и виды организационной культуры. Содержание и структура организационной культуры. Знаково-символическая составляющая организационной культуры. Подходы к типологии, классификации и диагностике организационной культуры. Особенности организационной культуры в организациях различных сфер деятельности. Факторы, влияющие на специфику организационной культуры. Влияние факторов внешней и внутренней среды на характер культуры и взаимосвязь ее элементов. Факторы прямого и косвенного внешнего воздействия. Основные элементы внешней среды для организаций. Развитие организационной культуры и её влияние на поведение персонала и эффективность деятельности организации Технологии управления организационной культурой. Корпоративное мероприятие как технология управления организационной культурой <i>Элементы практической подготовки:</i> отработка методики планирования дня. Применение алгоритма планирования ежедневных задач	Оценка правильности выполнения тестовых заданий, упражнений и кейсов. написание доклада	0,5
Итого				8

3.4 Содержание самостоятельной работы обучающихся по дисциплине Менеджмент, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов самостоятельной работы:

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Вид самостоятельной работы	Кол-во часов/форма обучения
			заочная
			2020
1.	Тема 1. Менеджмент: сущность, эволюция и современные тенденции.	Проработка материалов лекций. Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Составление картотеки новых понятий; Подготовка к зачету.	10
2.	Тема 2. Организация как система управления	Проработка материалов лекций. Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Составление картотеки новых понятий; Подготовка к зачету	10
3.	Тема 3. Основные функции управления	Проработка материалов лекций. Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Составление картотеки новых понятий; Подготовка к зачету	10
4.	Тема 4. Принятие управленческих решений	Проработка материалов лекций. Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Составление картотеки новых понятий; Подготовка к зачету	10
5.	Тема 5. Управление персоналом организации	Проработка материалов лекций. Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Составление картотеки новых понятий; Подготовка к зачету	10
6.	Тема 6. Власть и лидерство. Руководитель в системе управления	Проработка материалов лекций. Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Составление картотеки новых понятий; Подготовка к зачету	10
7.	Тема 7. Групповая динамика и руководство. Управление конфликтами	Проработка материалов лекций. Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Составление картотеки новых понятий; Подготовка к зачету	10
8.	Тема 8. Организационная культура как фактор формирования толерантных отношений в коллективе	Проработка материалов лекций. Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Составление картотеки новых понятий; Подготовка к зачету	10
9.	Тема 9. Основы самоорганизации и	Проработка материалов лекций. Изучение рекомендованной учебно-методической литературы.	10

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Вид самостоятельной работы	Кол-во часов/форма обучения
			заочная
			2020
	тайм-менеджмента	Составление картотеки новых понятий; Подготовка к зачету	
10	Тема 10. Организация документооборота на предприятии.	Проработка материалов лекций. Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Составление картотеки новых понятий; Подготовка к зачету	9,8
	Подготовка к промежуточной аттестации		4
	Контактные часы на промежуточную аттестацию		0,2
<i>ИТОГО</i>			94

4. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине Менеджмент обеспечивается:

№ раздела дисциплины. Вид самостоятельной работы	Наименование учебно-методических материалов	Количество в библиотеке / ссылка на ЭБС
Тема 1. Менеджмент: сущность, эволюция и современные тенденции. <i>Изучение рекомендованной учебно-методической литературы</i>	Маслова, Е. Л. Менеджмент : учебник / Е. Л. Маслова. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 332 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04542-4. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392
	Менеджмент : методические указания / составители С. Г. Сафонова, М. С. Шейхов. — Персиановский : Донской ГАУ, 2020. — 67 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/148546 — Режим доступа: для авториз. пользователей.	URL: https://e.lanbook.com/book/148546
<i>Подготовка к зачету.</i>	Менеджмент организации : учебник : [16+] / О. В. Баландина, А. Б. Вешкурова, Н. А. Копылова [и др.] ; под общ. ред. С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 566 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0717-2. – DOI 10.23681/575119. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119
Тема 2. Организация как система управления <i>Изучение рекомендованной</i>	Блинов, А. О. Теория менеджмента : учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 299 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04547-9. – Текст :	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380

учебно-методической литературы. Подготовка к зачету.	электронный.	
	Маслова, Е. Л. Менеджмент : учебник / Е. Л. Маслова. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 332 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04542-4. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392
	Менеджмент : методические указания / составители С. Г. Сафонова, М. С. Шейхов. — Персиановский : Донской ГАУ, 2020. — 67 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/148546 — Режим доступа: для авториз. пользователей.	URL: https://e.lanbook.com/book/148546
	Менеджмент организации : учебник : [16+] / О. В. Баландина, А. Б. Вешкурова, Н. А. Копылова [и др.] ; под общ. ред. С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 566 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0717-2. – DOI 10.23681/575119. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119
Тема 3. Основные функции управления <i>Изучение рекомендаций учебно-методической литературы.</i> Подготовка к зачету.	Блинов, А. О. Теория менеджмента : учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 299 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04547-9. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380
	Маслова, Е. Л. Менеджмент : учебник / Е. Л. Маслова. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 332 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04542-4. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392
	Менеджмент : методические указания / составители С. Г. Сафонова, М. С. Шейхов. — Персиановский : Донской ГАУ, 2020. — 67 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/148546 — Режим доступа: для авториз. пользователей.	URL: https://e.lanbook.com/book/148546
	Менеджмент организации : учебник : [16+] / О. В. Баландина, А. Б. Вешкурова, Н. А. Копылова [и др.] ; под общ. ред. С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 566 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0717-2. – DOI 10.23681/575119. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119
Тема 4. Принятие управленческих решений <i>Изучение рекомендаций</i>	Блинов, А. О. Теория менеджмента : учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 299 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380 –	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380

<i>анной учебно-методической литературы. Подготовка к зачету.</i>	Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04547-9. – Текст : электронный.	
	Маслова, Е. Л. Менеджмент : учебник / Е. Л. Маслова. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 332 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04542-4. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392
	Менеджмент : методические указания / составители С. Г. Сафонова, М. С. Шейхов. — Персиановский : Донской ГАУ, 2020. — 67 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/148546 — Режим доступа: для авториз. пользователей.	URL: https://e.lanbook.com/book/148546
	Менеджмент организации : учебник : [16+] / О. В. Баландина, А. Б. Вешкурова, Н. А. Копылова [и др.] ; под общ. ред. С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 566 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0717-2. – DOI 10.23681/575119. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119
Тема 5. Управление персоналом организации <i>Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Подготовка к зачету.</i>	Блинов, А. О. Теория менеджмента : учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 299 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04547-9. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380
	Маслова, Е. Л. Менеджмент : учебник / Е. Л. Маслова. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 332 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04542-4. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392
	Менеджмент : методические указания / составители С. Г. Сафонова, М. С. Шейхов. — Персиановский : Донской ГАУ, 2020. — 67 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/148546 — Режим доступа: для авториз. пользователей.	URL: https://e.lanbook.com/book/148546
	Менеджмент организации : учебник : [16+] / О. В. Баландина, А. Б. Вешкурова, Н. А. Копылова [и др.] ; под общ. ред. С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 566 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0717-2. – DOI 10.23681/575119. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119
Тема 6. Власть и лидерство. Руководитель в системе управления <i>Изучение рекомендованной учебно-методической</i>	Блинов, А. О. Теория менеджмента : учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 299 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380

<p>литературы . Подготовка к зачету.</p>	<p>подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04547-9. – Текст : электронный.</p>	
	<p>Маслова, Е. Л. Менеджмент : учебник / Е. Л. Маслова. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 332 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04542-4. – Текст : электронный.</p>	<p>URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392</p>
<p>Тема 7. Групповая динамика и руководство . Управление</p>	<p>Менеджмент : методические указания / составители С. Г. Сафонова, М. С. Шейхов. — Персиановский : Донской ГАУ, 2020. — 67 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/148546 — Режим доступа: для авториз. пользователей.</p>	<p>URL: https://e.lanbook.com/book/148546</p>
<p>конфликтам и Изучение рекомендов анной учебно- методичес кой литературы</p>	<p>Менеджмент организации : учебник : [16+] / О. В. Баландина, А. Б. Вешкурова, Н. А. Копылова [и др.] ; под общ. ред. С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 566 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0717-2. – DOI 10.23681/575119. – Текст : электронный.</p>	<p>URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119</p>
<p>Подготовка к зачету.</p>	<p>Блинов, А. О. Теория менеджмента : учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 299 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04547-9. – Текст : электронный.</p>	<p>URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380</p>
<p>Тема 8. Организац онная культура как фактор формирован ия</p>	<p>Маслова, Е. Л. Менеджмент : учебник / Е. Л. Маслова. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 332 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04542-4. – Текст : электронный.</p>	<p>URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392</p>
<p>толерантных отношений в коллективе Изучение рекомендов анной</p>	<p>Менеджмент : методические указания / составители С. Г. Сафонова, М. С. Шейхов. — Персиановский : Донской ГАУ, 2020. — 67 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/148546 — Режим доступа: для авториз. пользователей.</p>	<p>URL: https://e.lanbook.com/book/148546</p>
<p>учебно- методичес кой литературы . Подготовка к зачету.</p>	<p>Менеджмент организации : учебник : [16+] / О. В. Баландина, А. Б. Вешкурова, Н. А. Копылова [и др.] ; под общ. ред. С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 566 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0717-2. – DOI 10.23681/575119. – Текст : электронный.</p>	<p>URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119</p>

	Блинов, А. О. Теория менеджмента : учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 299 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04547-9. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380
Тема 9. Основы самоорганизации и тайм-менеджмента <i>Изучение рекомендаций учебно-методической литературы.</i>	Маслова, Е. Л. Менеджмент : учебник / Е. Л. Маслова. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 332 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04542-4. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392
<i>Подготовка к зачету.</i>	Менеджмент : методические указания / составители С. Г. Сафонова, М. С. Шейхов. — Персиановский : Донской ГАУ, 2020. — 67 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/148546 — Режим доступа: для авториз. пользователей.	URL: https://e.lanbook.com/book/148546
	Менеджмент организации : учебник : [16+] / О. В. Баландина, А. Б. Вешкурова, Н. А. Копылова [и др.] ; под общ. ред. С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 566 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0717-2. – DOI 10.23681/575119. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119
	Блинов, А. О. Теория менеджмента : учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 299 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04547-9. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
		I этап Знать	II этап Уметь	III этап Навык и (или) опыт деятельности
	способностью находить организационно-управлен-	-научно-теоретические, методологические и функциональные основы современного менеджмента	- анализировать и переоценивать накопленный опыт в управлении и на этой основе приобретать новые знания	- использования в практической деятельности новых знаний и умений в области управления; - принятия организационно - управленческих

ОПК - 2	ческие решения в стандартных и нестандартных ситуациях	<ul style="list-style-type: none"> - принципы построения организационных структур и распределения функций управления; - основные понятия мотивационного процесса, виды вознаграждения, содержательные и процессуальные теории мотивации; - способы обеспечения сопоставимости альтернативных вариантов управленческих решений; - основные этапы разработки и реали- 	<ul style="list-style-type: none"> -использовать существующие подходы к управлению при нахождении организационно-управленческий решений; - проводить комплексный анализ действующей структуры управления организации; - выявлять сильные и слабые стороны и разрабатывать направления совершенствования структур управления; - находить организа- 	<ul style="list-style-type: none"> решений для достижения максимального результата в профессиональной деятельности; - применения инструментов алгоритмизации принятия управленческих решений применительно к конкретным проблемам организации с позиций социальной значимости принимаемых решений; накапливать опыт деятельности, применяя на практике полученные теоретические знания в области менеджмента, позволяющие принимать
Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
		I этап Знать	II этап Уметь	III этап Навык и (или) опыт деятельности
		зации обоснованного управленческого решения; - методы оценки результативности принятых решений, видов ответственности за принятые решения	ционно-управленческие решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность	эффективные организационно-управленческие решения в стандартных и нестандартных ситуациях

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал

5.2.1 Оценивания

Описание шкалы оценивания сформированности компетенций

Компетенции на различных этапах их формирования оцениваются: «зачтено», «не зачтено» в форме зачета

5.2.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Результат обучения по дисциплине	Критерии и показатели оценивания результатов обучения			
	Не зачтено	Зачтено		
I этап Знать --научно-	Фрагментарные знания -научно-	Неполные знания в области	Сформированные, но содержащие отдельные	Сформированные и систематические зна-

<p>теоретические, методологические и функциональные основы современного менеджмента</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы построения организационных структур и распределения функций управления; - основные понятия мотивационного процесса, виды вознаграждения, содержательные 	<p>теоретических, методологических и функциональных основ современного менеджмента</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципов построения организационных структур и распределения функций управления; - основных понятия мотивационного процесса, виды вознаграждения, содержательные и 	<p>-научно-теоретических, методологических и функциональных основ современного менеджмента</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципов построения организационных структур и распределения функций управления; - основных понятия мотивационного процесса, виды 	<p>ные пробелы, знания в области</p> <ul style="list-style-type: none"> -научно-теоретических, методологических и функциональных основ современного менеджмента - принципов построения организационных структур и распределения функций управления; - основных понятий мотивационного процесса, 	<p>ния в области</p> <ul style="list-style-type: none"> -научно-теоретических, методологических и функциональных основ современного менеджмента - принципов построения организационных структур и распределения функций управления; - основных понятий мотивационного процесса, виды вознаграждения,
---	---	--	---	--

<p>и процессуальные теории мотивации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - способы обеспечения сопоставимости альтернативных вариантов управленческих решений; - основные этапы разработки и реализации обоснованного управленческого решения; - методы оценки результативности принятых решений, видов ответственности за принятые решения (ОПК-2) 	<p>процессуальные теории мотивации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - способов обеспечения сопоставимости альтернативных вариантов управленческих решений; - основных этапов разработки и реализации обоснованного управленческого решения; - методов оценки результативности принятых решений, видов ответственности за принятые решения / Отсутствие умений 	<p>вознаграждения, содержательные и процессуальные теории мотивации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - способов обеспечения сопоставимости альтернативных вариантов управленческих решений; - основных этапов разработки и реализации обоснованного управленческого решения; - методов оценки результативности принятых решений, видов ответственности за принятые решения 	<p>виды вознаграждения, содержательные и процессуальные теории мотивации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - способов обеспечения сопоставимости альтернативных вариантов управленческих решений; - основных этапов разработки и реализации обоснованного управленческого решения; - методов оценки результативности принятых решений, видов ответственности за принятые решения 	<p>дения, содержательные и процессуальные теории мотивации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - способов обеспечения сопоставимости альтернативных вариантов управленческих решений; - основных этапов разработки и реализации обоснованного управленческого решения; - методов оценки результативности принятых решений, видов ответственности за принятые решения
<p>II этап Уметь–</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать и переоценивать накопленный опыт в управлении и на этой основе приобретать новые знания -использовать существующие подходы к управлению при нахождении организационно-управленческий решений; - проводить комплексный анализ действующей структуры управления ор- 	<p>Фрагментарное умение</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать и переоценивать накопленный опыт в управлении и на этой основе приобретать новые знания -использовать существующие подходы к управлению при нахождении организационно-управленческий решений; - проводить комплексный анализ действующей структуры управления ор- 	<p>В целом успешное, но не систематическое умение</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать и переоценивать накопленный опыт в управлении и на этой основе приобретать новые знания -использовать существующие подходы к управлению при нахождении организационно-управленческий решений; - проводить 	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать и переоценивать накопленный опыт в управлении и на этой основе приобретать новые знания -использовать существующие подходы к управлению при нахождении организационно-управленческий решений; - проводить комплексный анализ действующей 	<p>Успешное и систематическое умение</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать и переоценивать накопленный опыт в управлении и на этой основе приобретать новые знания -использовать существующие подходы к управлению при нахождении организационно-управленческий решений; - проводить комплексный анализ действующей структуры

<p>ганизации; - выявлять сильные и слабые стороны и разрабатывать направления совершенствования структур управления; - находить организационно-управленческие решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность (ОПК-2)</p>	<p>ганизации; - выявлять сильные и слабые стороны и разрабатывать направления совершенствования структур управления; - находить организационно-управленческие решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность / Отсутствие умений</p>	<p>комплексный анализ действующей структуры управления организации; - выявлять сильные и слабые стороны и разрабатывать направления совершенствования структур управления; - находить организационно-управленческие решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность</p>	<p>структуры управления организации; - выявлять сильные и слабые стороны и разрабатывать направления совершенствования структур управления; - находить организационно-управленческие решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность</p>	<p>управления организации; - выявлять сильные и слабые стороны и разрабатывать направления совершенствования структур управления; - находить организационно-управленческие решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность</p>
<p>III этап Владеть навыками - использования в практической деятельности новых знаний и умений в области управления; - принятия организационно-управленческих решений для достижения максимального результата в профессиональной деятельности; - применения инструментов алгоритмизации принятия управленческих решений применительно к конкретным проблемам организации с позиций</p>	<p>Фрагментарное применение навыков - использования в практической деятельности новых знаний и умений в области управления; - принятия организационно-управленческих решений для достижения максимального результата в профессиональной деятельности; - применения инструментов алгоритмизации принятия управленческих решений применительно к конкретным проблемам организации с позиций</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое применение навыков - использования в практической деятельности новых знаний и умений в области управления; - принятия организационно-управленческих решений для достижения максимального результата в профессиональной деятельности; - применения инструментов алгоритмизации принятия</p>	<p>В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков - использования в практической деятельности новых знаний и умений в области управления; - принятия организационно-управленческих решений для достижения максимального результата в профессиональной деятельности; - применения инструментов алгоритмизации принятия управленческих реше-</p>	<p>Успешное и систематическое применение навыков - использования в практической деятельности новых знаний и умений в области управления; - принятия организационно-управленческих решений для достижения максимального результата в профессиональной деятельности; - применения инструментов алгоритмизации принятия управленческих решений применительно к конкретным органи-</p>

социальной значимости принимаемых решений; накапливать опыт деятельности, применяя на практике полученные теоретические знания в области менеджмента, позволяющие принимать эффективные организационно-управленческие решения в стандартных и нестандартных ситуациях (ОПК-2)	социальной значимости принимаемых решений; накапливать опыт деятельности, применяя на практике полученные теоретические знания в области менеджмента, позволяющие принимать эффективные организационно-управленческие решения в стандартных и нестандартных ситуациях / Отсутствие навыков	управленческих решений применительно к конкретным проблемам организации с позиций социальной значимости принимаемых решений; накапливать опыт деятельности, применяя на практике полученные теоретические знания в области менеджмента, позволяющие принимать эффективные организационно-управленческие решения в стандартных и нестандартных ситуациях	тельно к конкретным проблемам организации с позиций социальной значимости принимаемых решений; накапливать опыт деятельности, применяя на практике полученные теоретические знания в области менеджмента, позволяющие принимать эффективные организационно-управленческие решения в стандартных и нестандартных ситуациях	зации с позиций социальной значимости принимаемых решений; накапливать опыт деятельности, применяя на практике полученные теоретические знания в области менеджмента, позволяющие принимать эффективные организационно-управленческие решения в стандартных и нестандартных ситуациях
--	--	--	--	--

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Текущий контроль проводится при защите расчетных заданий по темам практических занятий, а так же в форме тестирования, обеспечивая, таким образом, закрепление знаний по теоретическому материалу и формирование практических навыков.

Контрольные вопросы по практическим занятиям (тест-контроль)

ТЕСТЫ ПО ТЕМАМ

Менеджмент: сущность, эволюция и современные тенденции

1. В чем заключается заслуга классической (административной) школы управления?

- а) В создании основных принципов управления.
- б) В замене словесных рассуждений описательного характера моделями, символами и количественными значениями.
- в) Она рассматривает управление как взаимосвязанный процесс.

2. Основной объект исследования школы научного управления:

- а) трудовой коллектив;
- б) производственные задачи;
- в) индивидуальные способности работников;
- г) организация в целом;
- д) внешняя среда организации.

3. Автором « принципов научного управления» положивших начало признанию управления наукой, является:

- а) А. Файоль; г) Ф. Тейлор;
- б) Э. Мэйо; д) М. Вебер.
- в) А. Маслоу;

4. Разработка теории мотивации является достижением:

- а) школы научного поведения;
- б) административной школы;
- в) школы человеческих отношений;
- г) школы поведенческих наук;
- д) все ответы верны.

5. Основной объект исследования школы человеческих отношений:

- а) трудовой коллектив;
- б) производственные задачи;
- в) индивидуальные способности работников;
- г) организация в целом;
- д) внешняя среда организации.

6. Автором концепции « рациональной бюрократии» является:

- а) Ф. Тейлор; г) М. Фоллет;
- б) А. Файоль; д) А. Маслоу.
- в) М. Вебер;

7. Менеджмент начал формироваться в:

- а) XX веке; г) 1852 году;
- б) XIX веке; д) 1925 году.
- в) XVIII веке;

8. Из перечисленных авторов 1) Г. Форд; 2) Э. Мэйо; 3) М. П. Фоллет; 4) М. Вебер; 5) А. Маслоу; 6) Г. Гант – представителями школы человеческих отношений являются:

- а) 1, 4, 6; г) 1, 3, 4;
- б) 2, 3, 5; д) 4, 5, 6.

9. Использование методов научного анализа, отбора и обучения персонала, отделение плановой и организационной работы от производственной являются вкладом в развитие управленческой мысли:

- а) школы человеческих отношений;
- б) школы научного управления;
- в) административной школы;
- г) школы поведенческих наук.

10. Знаменитые Хоторские эксперименты проводились:

- а) А. Маслоу; в) М. Фоллет;
- б) Э. Мэйо; г) М. Вебер.

11. Общей для школ научного управления и административной является идея:

- а) рационализма; г) институционализма;
- б) индивидуализма; д) оптимизма.
- в) гуманизма;

12. Предпосылка «Нежелание работать не является наследственно присущей чертой человека. Человек может воспринимать работу как источник удовлетворения или как наказание в зависимости от условий труда» соответствует:

- а) теории «Х» б) теории «У»
в) теории «Z»

13. Основной объект исследования административной школы управления:

- а) трудовой коллектив;
б) производственные задачи;
в) индивидуальные способности работников;
г) организация в целом;
д) внешняя среда организации.

14. Долгосрочный наем кадров, групповое принятие решения решений, неспециализированная карьера, всесторонняя забота о людях является характеристиками:

- а) американской модели менеджмента; б) японской модели менеджмента;
в) шведской модели менеджмента; г) российской модели менеджмента;

15. Подход, основанный на комплексном рассмотрении организации и управления ею, называется:

- а) ситуационным; г) бюрократическим;
б) процессным; д) административным.
в) системным;

16. Кто стоял у истоков школы научного управления?

- а) А. Файоль; б) Д. Гетти;
г) М. Фоллетт; д) Э. Мейо; е) Ф. Тейлор.

17. Исследования ученых какой школы базировались на использовании данных точных наук?

- а) школы научного управления; б) классической или административной школы;
в) школы науки управления и количественный подход;
г) школы поведенческих наук;
д) школы человеческих отношений.

18. Какой тип управления характерен для организаций, сопротивляющихся изменениям и имеющих негибкие оргструктуры и устойчивые задачи?

- а) эдхократический; б) иерархический;
в) органический; г) авторитарный; д) механистический.

19. Чье учение стало основным теоретическим источником современных концепций менеджмента?

- а) М. Фоллетта; б) А. Файоля;
в) Д. Гетти; г) Ф. Тейлора.

20. Представители какой научной школы впервые описали принцип управления – единоначалие?

- а) школы человеческих отношений;
б) школы научного управления;
в) классической или административной школы;
г) школы науки управления или количественный подход;
д) школы поведенческих наук.

Тема Организация как система управления

1. Внешняя среда организации делится на среды:

- А) прямого и косвенного воздействия;
Б) второстепенного и непосредственного воздействия;
В) прямого и замедленного воздействия.

2. Под определением «это работа или часть ее, которая должна быть выполнена определенным образом и в определенный срок» понимается:

- А) технология;

- Б) задача;
- В) мотивация;
- Г) организация.

3. Анализ внешней среды это:

- А) определение демографических тенденций развития;
- Б) учет действия правительства в деятельности фирмы;
- В) контроль за внешними факторами для определения возможностей и угроз для фирмы;
- Г) организация работ по анализу рынка сбыта.

4. Определение сильных и слабых сторон организации нужно:

- А) для того, чтобы лучше понимать что происходит;
- Б) для соблюдения правильной технологии планирования;
- В) для осуществления результативного планирования;
- Г) все вышеперечисленное не верно.

5. Что относится к характеристикам внешней среды:

- А) полнота; Б) неопределенность;
- В) вязкость; Г) достоверность; Д) подвижность.

6. Организация, владеющая контрольными пакетами акций других компаний с целью осуществления по отношению к ним функций контроля и управления – это:

- А) холдинг; Б) синдикат;
- В) консорциум; Г) хозяйственные товарищества.

7. Выберите правильное утверждение:

- А) состояние внутренней среды не зависит от состояния внешней среды;
- Б) состояние внутренних переменных остается постоянным в течение всего периода существования организации;
- В) в зависимости от изменений факторов внешней среды необходимо изменять внутренние переменные.

8. Как формулируется понятие «задача» применительно к менеджменту?

- а) работа, которая должна быть выполнена;
- б) работа, которую необходимо выполнить, используя мотивацию;
- в) предписанная работа, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки;
- г) работа, которая должна быть выполнена в срок.

9. На какие составляющие традиционно делятся задачи организации?

- а) работа с людьми и информацией;
- б) работа с предметами и людьми;
- в) работа с людьми, работа с информацией, работа с предметами;
- г) работа с людьми.

10. Отличительной чертой формальной организации является:

- а) сознательная координация действий 2 или более лиц;
- б) отсутствие единства в действиях ее членов;
- в) жесткое давление на членов организации;
- г) наличие должностных инструкций и предписаний.

11. Из перечисленных менеджеров: 1. Генеральный директор. 2. Руководители цехов, отделов. 3. Бригадиры, руководители групп, к среднему звену управления относятся:

- а) 2,3;
- б) 2;
- в) 1,2,3;
- г) 1,2.

12. Сущность организации состоит:

- а) в формальном объединении людей для выполнения схожих операций;

- б) координации организационных процессов при выполнении планируемых работ;
- в) сознательной координации группой людей своей деятельности для достижения общих целей;
- г) сознательном объединении более чем двух людей.

13. Цель организации:

- а) это необходимый элемент внешней среды организации;
- б) подчинена индивидуальным стремлениям членов организации;
- в) определяется ситуационными факторами.

Тема 3. Основные функции управления

1. Выберите правильное утверждение:

1. Процесс обеспечения достижения организацией своих целей – это:

- 1) Стандарт; 2) Контроль;
- 3) Контроллинг; 4) Все выше перечисленное; 5) Нет правильных ответов.

2. Новое явление в менеджменте, обеспечивающее целостный взгляд на деятельность предприятия в прошлом, настоящем и будущем – это:

- 1) Стандарт; 2) Контроль;
- 3) Контроллинг; 4) Все выше перечисленное; 5) Нет правильных ответов.

3. Контроль, осуществляемый до фактического начала работ – это:

- 1) Предварительный контроль;
- 2) Текущий контроль;
- 3) Заключительный контроль;
- 4) Внешний контроль;
- 5) Внутренний контроль.

4. Контроль, осуществляемый в ходе проведения работ – это:

- 1) Предварительный контроль;
- 2) Текущий контроль;
- 3) Заключительный контроль;
- 4) Внешний контроль;
- 5) Внутренний контроль.

5. Коммуникация – это:

- 1) Процесс обмена информацией;
- 2) Процесс передачи информации;
- 3) Процесс приема информации;
- 4) Все выше перечисленное;
- 5) Нет правильных ответов.

6. Функция коммуникации, необходимая для восприятия друг друга партнерами по общению – это:

- 1) Информативная функция;
- 2) Интерактивная функция;
- 3) Побудительная функция;
- 4) Перцептивная функция;
- 5) Экспрессивная функция.

7. Обмен информацией между подразделениями одного уровня осуществляется на основе:

- 1) Вертикальной коммуникации;
- 2) Восходящей коммуникации;
- 3) Нисходящей коммуникации;
- 4) Горизонтальной коммуникации;
- 5) Нет правильных ответов

8. Стратегия – это:

- а) Всесторонний детальный план;

- б) План, предназначенный для осуществления миссии организации;
- в) План, предназначенный для достижения главных целей организации;
- г) Все выше перечисленное;
- д) Нет правильных ответов.

9. Миссия – это:

- а) Описание смысла существования организации;
- б) Описание ценностей организации;
- в) Описание причины создания организации;
- г) Все выше перечисленное;
- д) Нет правильных ответов.

10. Назовите важнейшую потребность по теории МакКлелланда:

- а) связи; б) признания;
- в) рост; г) безопасность; д) власть.

11. Японская концепция мотивации подразумевает:

- а) строго формализованную структуру управления;
- б) быструю оценку результатов труда и ускоренное продвижение по службе;
- в) долгосрочный найм персонала в сочетании с системой старшинства при продвижении по службе;
- г) обучение узкоспециализированных руководителей;
- д) формальные отношения с подчиненными

12. К содержательным теориям мотивации относятся:

- а) теория Ф. Тейлора;
- б) теория А. Маслоу;
- в) теория ожиданий В. Врума;
- г) теория Ф. Герцберга. 10. Согласно теории А. Маслоу потребность признания и уважения является потребностью уровня: а) пятого; б) четвертого; в) третьего;

13. Потребности роста по К. Альдерферу соответствуют следующим группам потребностям по А. Маслоу:

- а) физиологические потребности и потребности безопасности;
- б) потребности самовыражения;
- в) потребности самовыражения, признания и уважения; г) потребности в безопасности и принадлежности к социальной группе.

14. Согласно теории Д. МакКлелланда стремление к дружеским отношениям с окружающими есть потребность:

- а) достижения;
- б) соучастия;
- в) властвования.

15. Согласно теории двух факторов Ф. Герцберга к мотивирующим факторам относятся:

- а) заработная плата;
- б) продвижение по службе;
- в) высокая степень ответственности;
- г) межличностные отношения в коллективе.

16. По А. Маслоу требуют первостепенного удовлетворения потребности:

- а) физиологические;
- б) безопасности и физиологические;
- в) принадлежности к социальной группе и безопасности;
- г) признания, уважения и самовыражения.

17. Теория Портера–Лоулера включает элементы:

- а) теории ожидания;
- б) теории приобретенных потребностей Д. МакКлелланда;
- в) теории справедливости;

г) теории существования, связи и роста К. Альдерфера.

18. Точка зрения Портера и Лоулера такова:

- а) высокая результативность – следствие полного удовлетворения;
- б) высокая результативность является причиной полного удовлетворения;
- в) высокая результативность не возможна без удовлетворения работой.

19. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Херцберг?

- а) содержательной
- б) процессуальной
- в) классической.

20. Маслоу расположил потребности в следующей последовательности:

- а) физиологические, потребности в безопасности, социальные, уважения, самосовершенствования
- б) потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования, уважения,
- в) социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения, самосовершенствования
- г) самосовершенствования, социальные, потребности в безопасности, физиологические, уважения

Тема Принятие управленческих решений

1. Что такое управленческое решение:

- а) главный фактор взаимодействия управляющей и управляемой системы;
- б) воздействие на управляемую систему;
- в) действия, вносящие целесообразное изменение в поведение управляемой системы;
- г) план действий, воплощаемый в реальность;
- д) намерение менеджера изменить ситуацию и достичь определенных результатов.

2. Что такое решение в общем виде:

- а) любой результат мыслительной деятельности человека;
- б) действия руководителя в рамках своих функций;
- в) распоряжение руководителя, поддержанное коллективом;
- г) выбор лучшей альтернативы.

3. Что такое «конкретная ситуация»:

- а) реальное положение дел относительно провозглашенной цели;
- б) набор реальных ситуаций в производственной или управленческой сфере деятельности, с которым организации приходится сталкиваться в процессе деятельности;
- в) набор причин, которые мешают организациям продвигаться к намеченным целям;
- г) «фотография» рабочего дня организации.

4. Какие факторы определяют информационное обеспечение разработки УР:

- а) ценность информации, количество информации, личность менеджера;
- б) форма представления информации, кол-во информации, полнота информации;
- в) знание менеджера, использование техники, социально-психологическая обстановка;
- г) полнота информации, качество информации, агрегация информации.
- д) человеческий фактор, ценность информации, полнота информации.

5. Методология разработки управленческого решения – это:

- а) логика, действия менеджера и команды;
- б) цель и подходы метода разработки решения;
- в) алгоритм разработки управленческого решения;
- г) последовательность информационных операций;
- д) совокупность методов анализа ситуаций.

6. Какое решение из предложенных вы бы выбрали в ситуации: подчиненный отказался без объяснения причин выполнить ваше распоряжение:

- а) наказал, выговор, снятие надбавки;
- б) проанализировал соответствие компетенций полномочий и ответственности подчиненного

и содержание распоряжения;

в) попытался бы выяснить причины отказа и, если возможно, убедить;

г) провел бы анализ социально-психологической атмосферы в коллективе.

7. Изложите основное требование к управленческому решению:

а) должно соответствовать действующему законодательству и уставным документам организации;

б) иметь четкую целевую направленность;

в) иметь параметры для внешнего и внутреннего контроля;

г) должно быть своевременным.

8. Дайте обобщенное определение управленческого решения:

а) решение, принимаемое руководителем в социальной системе;

б) решение, принимаемое руководителем в любой сфере его деятельности;

в) решение, принимаемое руководителем и направленное на управление каким-либо процессом;

г) решение, направленное на совершенствование управления производством.

9. Организационное решение – это:

а) совокупность выборов, которые каждый человек должен совершать в повседневной жизни;

б) выбор альтернатив, необходимый для получения максимального экономического эффекта;

в) выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой должностью;

г) решение, связанное с реструктуризацией организации.

10. Назовите решения, которые являются результатом реализации определенной последовательности шагов или действий:

а) запрограммированные;

б) организационные;

в) запрограммированные;

г) стандартные.

11. По сроку действия решения могут быть:

а) стратегические;

б) тактические;

в) оперативные;

г) все перечисленные.

12. По содержанию решения могут быть:

а) технические;

б) экономические;

в) организационные;

г) все перечисленные.

13. По масштабу воздействия решения могут быть:

а) общие;

б) частные;

в) локальные;

г) все перечисленные.

14. В теории УР к типам управленческих решений по характеру организации разработки относятся решения:

а) интуитивные;

б) тактические;

в) коллегиальные;

г) консультативные.

15. Программируемые решения – это:

- а) решения, принимаемые с помощью средств вычислительной техники;
- б) решения, принимаемые в соответствии с утвержденными на предприятии программами (повышения квалификации, социальной адаптации, взаимоотношений с клиентами и т.п.);
- в) решения, принимаемые в соответствии с программами, утвержденными на различных уровнях государственного управления;
- г) типичные решения, имеющие четкие структуру, цель, ограничения и последовательность этапов принятия и реализации решений.

16. Субъектом управленческого решения является:

- а) работник организации, чья проблема решается руководителем;
- а) лицо, принимающее решение;
- с) эксперт, привлекаемый для принятия эффективного решения;
- д) документ, утверждаемый менеджером (приказ, инструкция, протокол и т.п.).

17. Не программированные управленческие решения носят характер:

- а) творческий;
- б) футуристический;
- в) синтетический;
- г) интегральный.

18. Объектом управленческого решения является:

- а) лицо, принимающее решение;
- б) эксперт, привлекаемый для принятия эффективного решения;
- в) документ, утверждаемый менеджером (приказ, инструкция, протокол и т.п.).
- г) исполнитель решения.

29. Оптимальный вариант из возможных прогнозных альтернатив, принимаемый в установленном порядке, определяющий средства достижения цели и организующий деятельность субъектов и объектов управления, в теории управленческих решений называется:

- а) вариантом;
- б) прогнозом;
- в) проектом;
- г) управленческим решением.

21. Слабоструктурированные УР принимают в ситуациях, характеризующихся:

- а) неполнотой или недостоверностью информации;
- б) детерминированностью объекта управления, стабильностью влияющих факторов;
- в) повторяемостью процессов;
- г) Новизной, многообразием влияющих факторов.

22. Для стратегических УР характерно то, что они:

- а) учитывают динамику внешней среды;
- б) относятся к типу высокоструктурированных;
- в) принимаются высшим руководством и требуют высокой квалификации ЛПР;
- г) принимаются оперативно и регулярно.

23. Коллективное принятие УР характеризуется:

- а) быстрым нахождением компромиссного решения;
- б) подавлением большинства меньшинством;
- в) противостоянием различных мнений;
- г) снижением инициативы работников.

24. К формам разработки управленческих решений относится:

- а) метод сценариев;
- б) приказ;
- в) бизнес-план;
- г) PEST-анализ.

25. Какое определение цели управления вам представляется наиболее точным?

- а) это идеальное видение будущего;

- б) это идеальный образ желаемого возможного и необходимого в состоянии управляемой системы;
- в) это предполагаемый результат деятельности;
- г) это наше стремление к успеху.
- д) это планирование деятельности в соответствии со стремлением достичь необходимого результата.

Тема Управление персоналом организации

1. Совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы, подразделения и занятые преимущественно различными видами умственной деятельности называется:

- а. рабочие
- б. управленческий персонал
- в. работники социальной инфраструктуры
- г. специалисты

2. Работники, обеспечивающие и обслуживающие деятельность руководителей и специалистов при выработке и реализации ими управленческих решений относятся к категории:

- а. рабочие
- б. специалисты
- в. руководители
- г. работники социальной инфраструктуры
- д. технические исполнители

3. Структура персонала организации это:

- а. соотношение профессиональных групп специалистов и рабочих
- б. совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому либо признаку
- в. выделение групп работников по функциям (видам деятельности) организации
- г. совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы
- д. личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

4. Персонал организации это:

- а. совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы
- б. выделение работников по социально демографическим группам
- в. совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому либо признаку
- г. личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

5. Носителем функций по управлению персоналом выступает:

- а. весь персонал организации
- б. менеджеры по персоналу
- в. руководители функциональных и производственных подразделений
- г. высшее руководство, руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом
- д. высшее руководство организации

6. Объектом функций по управлению персоналом является:

- а. весь персонал организации
- б. менеджеры по персоналу
- в. руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом
- г. высшее руководство, руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом
- д. высшее руководство организации

7. Основными группами методов управления персоналом организации служат:

- а. социально психологические
- б. универсальные
- в. экономические
- г. прикладные
- д. административные

8. Найм на работу это:

- а. мероприятия, направленные на владение ситуацией на рынке труда
- б. рациональное распределение работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам
- в. ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией
- г. целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места

9. Основной задачей при найме на работу персонала является:

- а. удовлетворение спроса на работников в качественном и количественном отношении
- б. распределение вновь нанятых работников по рабочим местам в соответствии с их уровнем квалификации
- в. привлечение как можно большего числа претендентов на вакантное место
- г. повышение степени привязанности работника к организации
- д. ознакомление персонала с особенностями организационного механизма управления

10. В проведении отбора кандидатов на замещение вакантной должности принимают участие:

- а. непосредственный руководитель
- б. профессиональный психолог
- в. помощник руководителя
- г. помощник юрисконсульта
- д. менеджер по персоналу

11. Подбор и расстановка кадров это:

- а. ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией
- б. установление требований к кандидатам на вакантную должность
- в. рациональное распределение работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам
- г. целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места

12. Деловая оценка это:

- а. анализ затрат, связанных с наймом персонала
- б. целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала
- в. целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места
- г. сравнение работников и показателей их деятельности между собой
- д. установление функциональной роли работника

13. Одной из важнейших задач профориентации является:

- а. содействие быстрым структурным сдвигам в занятости
- б. содействие дополнительному освоению профессиональных возможностей
- в. включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями
- г. включение работника в систему организационного механизма управления

14. К задачам, решаемым в рамках организации труда персонала относятся:

- а. управление мотивацией трудового поведения
- б. изучение затрат рабочего времени и содержания труда работников
- в. введение в должность и адаптация новых работников

- г. делегирование полномочий
- д. разделение труда

15. К группе факторов, определяющих условия труда относятся:

- а. эстетические, экономические, социальные
- б. санитарно гигиенические, этические, правовые, организационные
- в. санитарно гигиенические, эстетические, психофизиологические, социально психологические
- г. этические, правовые, психологические, социологические
- д. физиологические, экологические, этические, социальные

16. Увольнение - это:

- а. прекращение трудового договора между администрацией и сотрудником
- б. доведение до сотрудников сообщения об увольнении
- в. вид деятельности, связанный с сокращением персонала вследствие закрытия предприятия
- г. прекращение соглашения между подразделениями на ведение совместной деятельности

17. Условное высвобождение персонала - это:

- а. вид деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно психологической поддержке со стороны администрации при увольнении сотрудников
- б. доведение до сотрудников сообщения об увольнении
- в. экономия рабочей силы в результате совершенствования системы управления, совмещения профессий, роста производительности труда, сокращения потерь рабочего времени и т.п.
- г. вид деятельности, связанный с сокращением персонала вследствие закрытия предприятия
- д. прекращение трудового договора между администрацией (работодателем) и сотрудником

18. Результаты деятельности подразделений управления персоналом характеризуют следующие показатели:

- а. ритмичность выпуска продукции
- б. производительность труда
- в. сокращение случаев травматизма
- г. снижение текучести кадров
- д. снижение потерь рабочего времени

19. Планирование потенциала означает:

- а. создание инструментария разработки программ и программы, которые должны быть применены для реализации кадровых функций
- б. ориентацию кадрового планирования на выявление потенциалов персонала для получения преимуществ в соревновании с конкурентами
- в. определение конкретных целей организации и каждого работника, вытекающих из кадровой стратегии
- г. достижение отдельных оперативных целей
- д. разработку основ будущей кадровой политики организации

20. Главная задача маркетинга персонала это:

- а. владение ситуацией на рынке труда для определения потребностей в специалистах дефицитных специальностей
- б. предоставление людям рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве
- в. изучение объявлений о поиске работы, публикация собственных объявлений
- г. владение ситуацией на рынке труда для эффективного покрытия потребности в персонале
- д. анализ затрат, связанных с наймом персонала.

21. К внутренним источникам набора персонала относятся (выберите правильные ва-

рианты):

- а. объявление о вакансии в самом предприятии, предложение сотрудникам приглашать своих знакомых;
- б. объявление конкурса на замещение (занятие) должности для сотрудников предприятия;
- в. передача собственных работников, с которыми предприятие (кредитор) имеет трудовой договор, в распоряжение другой фирмы (заемщика), обязуя этих работников в течение срока "аренды" работать на фирме-заемщике;
- г. набор персонала из кадрового резерва предприятия, сформированного в результате высвобождения работников при внедрении новой техники/технологии, переподготовке работников.

22. Расположите названия типов интервью в соответствии с их характеристикой:

- а. индивидуальное;
- б. групповое;
- в. последовательное;
- г. панельное.
- д. каждый кандидат проходит несколько собеседований с разными интервьюерами;
- е. один интервьюер один кандидат;
- ж. несколько интервьюеров один кандидат;
- з. один интервьюер несколько кандидатов.

23. Профессиональная адаптация это (выберите правильные варианты):

- а. адаптация к трудовой деятельности на уровне физического состояния работника, результатом чего становятся меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.;
- б. полное и успешное овладение новой профессией, т. е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;
- в. адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе.

24. Психофизиологическая адаптация это (выберите правильные варианты):

- а. адаптация к трудовой деятельности на уровне физического состояния работника, результатом чего становятся меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.;
- б. полное и успешное овладение новой профессией, т.е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;
- в. адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе.

25. Социально-психологическая адаптация это (выберите правильные варианты):

- а. адаптация к трудовой деятельности на уровне физического состояния работника, результатом чего становятся меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.;
- б. полное и успешное овладение новой профессией, т. е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;
- в. адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе.

26. Конкурсный прием на работу это (выберите правильный вариант):

- а. метод подбора персонала, основанный на создании условий соревнования среди кандидатов или соотнесении кандидата с должностью;
- б. сбор информации об опыте, уровне знаний и оценка профессионально важных качеств претендента;

в. последний этап оценки кандидата, заключающийся в проведении процедуры сравнения результатов оценки кандидатов.

27. Расположите представленные ниже этапы процесса формирования кадрового резерва в правильной последовательности:

- а. изучение, оценка, отбор кандидатов в резерв;
- б. контроль за подготовкой резерва;
- в. определение потребности в руководителях/работниках (численного и должностного состава резерва);
- г. работа с резервом;
- д. предварительный набор претендентов в кадровый резерв;
- е. рассмотрение, согласование, утверждение состава резерва;
- ж. определение готовности лиц из состава резерва к назначению на должность.

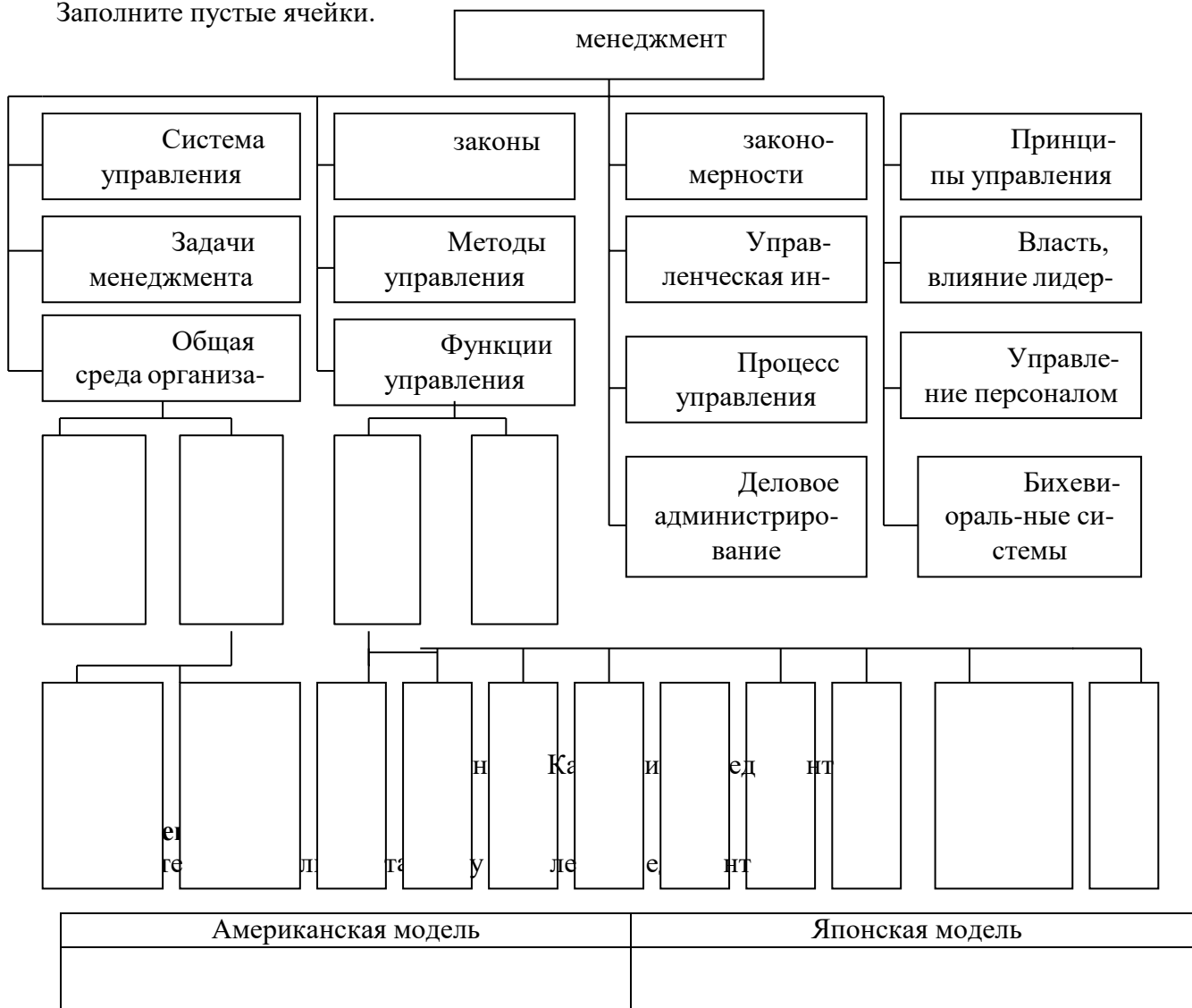
28. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- а. на разработку новых видов продукции;
- б. на определение стратегического курса развития предприятия;
- в. на создание дополнительных рабочих мест;
- г. на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д. на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

6.3.2 Типовые практические задания

Упражнение № 1

Заполните пустые ячейки.



Упражнение № 3

Установите соответствие характеристик той или иной школы менеджмента (для иллюстрации соответствия проведите линии, соединяющие характеристику и наименование школы)

Характеристика	Название школы
Разделение организации на подразделения в соответствии с выполняемыми функциями (финансы, маркетинг и др.)	Школа человеческих отношений
Наибольший вклад в развитие этой школы внес А.Файоль	
Разработка принципов научного менеджмента	Классическая школа
Представители данной школы уделяли внимание человеку - как основному фактору производства	
У истоков этой школы стоял Ф.Тейлор	Школа поведенческих наук
Представителями этой школы являются Фоллет и Мэйо	
Рационализация труда – это наиболее важный фактор повышения производительности труда	Школа научного управления
Изучение влияния психологического климата, социального взаимодействия на результаты труда	

Упражнение № 4

На основе исходных данных определить факторы внешней и внутренней среды и занести их в тетрадь по ниже представленной форме:

Факторы внутренней среды	Факторы внешней среды	
	Прямого воздействия	Косвенного воздействия

1. Организационная культура
2. Потребители
3. Уровень образования населения, обеспечение объектами культуры
4. Объединенный показатель качества подготовки специалистов, поступающих в организацию
5. Акционеры
6. Демократические преобразования, количество политических фракций
7. Структура организации
8. Поставщики
9. Темпы инфляции, дефицит бюджета, конкурентоспособность страны, уд. вес частной собственности, уровень развития финансовой системы страны
10. Технология
11. Удельный вес числа ученых в численности работающих страны
12. Конкуренты
13. Законодательство по налоговой системе и внешнеэкономической деятельности
14. Физико-географические условия (климатические факторы, оценка основных природных ресурсов страны и ее место в мировом сообществе, извлечение из недр природных ресурсов интенсивность по отношению к общим запасам и степень извлечения)

15. Миграция населения
16. Местные органы управления
17. Демографическая обстановка
18. Правительственные органы
19. Союзы и общества
20. Уровень компьютеризации страны
21. Экологические факторы
22. Продолжительность жизни населения.
23. Способ выполнения работы.
24. Количество забастовок с числом участников более 100 в стране
25. Прогноз изменения уровня доходов населения
26. Контакты с агентствами по оказанию маркетинговых услуг
27. Количество горячих точек в мире
28. Построение системы управления на предприятии
29. Затраты в бюджете страны на поддержание экосистемы страны
30. Удельный вес изобретений и патентов страны в фонде мирового сообщества
31. Связи с кредитно-финансовыми учреждениями
32. Показатель качества информации, поступающей на предприятие
33. Качество прокурорского надзора за соблюдением федеральных правовых актов

Упражнение № 5

1) Заполните таблицу.

Таблица - Классификация функций управления

Классификационный признак функций управления	Примеры
по признаку управляемого объекта	
по признаку области деятельности	
по признаку содержания труда	
по характеру решаемых задач	
по периодичности решения	

Упражнение № 6

Заполните таблицу, определив миссию бизнеса в различных сферах деятельности.

Сфера деятельности	Производственный подход	Маркетинговый подход
Парикмахерская и другие услуги	Стрижка, укладка	Мы делаем женщин красивыми
Ресторан		
Гостиница		
Экономический журнал		

Упражнение № 7

Разработать систему мотивации труда на предприятии, включающую удовлетворение потребностей (материальных, социальных, моральных) в виде системы поощрений и наказаний:

- Кто поощряется? За что поощряется? В чем заключается поощрение?
 - Кто наказывается? За что назначается наказание? Что представляет собой наказание?
- Примечание: Система должна содержать по 3 примера на каждый вид поощрения и наказания*

Упражнение № 8

По типологии Т. Е. Дила и А. А. Кеннеди выделяют четыре главных типа корпоративной культуры. Соотнесите тип культуры и сферу деятельности организации:

1. Культура высокого риска и быстрой обратной связи	1. Страхование, банковское дело, финансовые услуги, правительственные департаменты
2. Культура низкого риска и быстрой обратной связи	2. Нефтяные компании, архитектурные фирмы, производители товаров производственного назначения, авиационные компании
3. Культура высокого риска и медленной обратной связи	3. Индустрия развлечений, полиция, армия, строительство, управленческий консалтинг, реклама
4. Культура низкого риска и медленной обратной связи	4. Организация по сбыту, магазины розничной торговли, предприятия массовой торговли потребительскими товарами

Упражнение № 9

1) Заполните таблицу моделей влияния организационной культуры на организационную эффективность:

Модель организационной культуры	Основные положения
Модель Сате	
Модель Питерса и Уотермана	
Модель Парсонса	
Система Квина и Рорбаха	

2) Оцените влияние организационной культуры на потенциал и эффективность на примере корпорации Google.

3) Необходимо изобразить в виде схемы уровни организационной культуры, используя трактовку данных уровней Э.Шейна.

Ситуационная задача № 1

Американские уроки и отличники-японцы

В 1946 году командующий американскими оккупационными силами в Японии генерал Дуглас Макартур вызвал из США молодого инженера Г. Сарасона, перед которым была поставлена задача оказания японцам помощи в развитии массового производства средств радиосвязи с целью обеспечить устойчивые коммуникации между населенными пунктами израненной в войне страны. Перед Г. Сарасоном сразу возникла проблема поиска необходимых материалов, помещений и рабочих (ведь вакуумные лампы нельзя изготавливать в грязных хибарах). В конечном счете полученные Г. Сарасоном полномочия по развитию промышленности были сравнимы с властью самого Д. Макарура.

В 1948 году к Г. Сарасону присоединился инженер компании Western Electric Чарльз Процман. Анализ принятых в Японии методов производства показал, что большинство проблем носит управленческий характер. В 1949 году инженеры совместно с Франком Полкинхорном предложили базовый курс обучения менеджменту. Аналогичные задачи были поставлены и перед другими подразделениями оккупационных сил. Выслушав доводы авторов, Д. Макартур повернулся к Г. Сарасону и коротко бросил: «Действуйте». Предложенный Г. Сарасоном и его коллегами курс основывался на идеях научного менеджмента Ф. Тейлора и концепции

административных принципов.

Основное внимание в нем уделялось тщательному анализу всех частей организации и разработки такой ее структуры, которая обеспечивала бы эффективность системы в целом. С самого первого дня занятий преподаватели стремились донести до слушателей идею о том, что создание успешной организации – вот главная цель, или социальная миссия, любого предприятия. В курсе использовалось множество примеров добившихся успеха американских компаний, таких как Newport News Shipbuilding, делавшей упор на качество своей продукции: «Мы будем строить надежные корабли. Если сможем, с прибылью, быть может, в убыток себе, но только надежные». Японцы быстро схватывали американские уроки. Вскоре выпускники курсов заняли руководящие посты в таких компаниях, как Matsushita Electric, Mitsubishi Electric, Fujitsu, Sumitomo Electric и Sony.

Теория менеджмента была подкреплена практическими советами второй волны американских советников, среди которых были будущие авторы концепции управления тотальным качеством Эдвард Деминг и Дж. Джуран. Сегодня самая престижная награда Японии за качество товаров носит имя Э. Деминга, а отголоски тех первых американских семинаров до сих пор слышатся в интервью с высшими руководителями японских предприятий. К примеру, председатель совета директоров Canon не так давно говорил о том, что организации должны развивать в себе чувство миссии и разрабатывать согласованную с принципами местных сообществ и глобального общества философию. Социальная миссия организации: она должна обеспечивать «взаимовыгодное сосуществование» компаний в масштабах всей Земли.

Вопросы и рекомендации при разборе ситуации

1. На каких идеях управления базировался предложенный японцам Г. Сарасоном и его коллегами курс развития производства?

Ситуационная задача №2

Фирма и ее конкуренты

Допустим, фирма и ее конкуренты имеют следующие показатели, представленные в табл.. На основе этих данных требуется провести SWOT-анализ фирмы и подготовить предложения к формированию портфеля новшеств и инноваций, стратегии развития фирмы на ближайшие 5 лет. Следует иметь в виду, что по показателям, отсутствующим в таблице, фирмы находятся примерно в одинаковом положении.

Таблица - Исходные данные для SWOT-анализа

Показатель по конкретному товару данной группы	Значение показателя			
	конкуренты			фирма
	1	2	3	
1. Число патентов, полученных по конструкции товара	1	-	1	4
2. Полезный эффект (интегральное качество) товара, единица полезного эффекта	1250	1100	1300	1400
3. Цена товара, ден. ед.	340	320	310	350
4. Затраты на техническое обслуживание и ремонт товара за срок его службы, ден. ед.	4 200	4150	5 300	3200
5. Интегральный показатель качества сервиса товара	0,95	0,96	0,93	0,90
6. Удельный вес прогрессивной технологии	0,30	0,45	0,25	0,70
7. Средний возраст основных производственных фондов, лет	5,5	8,3	6,4	4,5
8. Удельный вес высококвалифицированных кадров	0,30	0,42	0,35	0,35

9. Количество конкурентов на входе системы менеджмента	4	7	5	9
10. Количество конкурентов на выходе системы менеджмента	5	6	6	7
11. Географическое расположение	Удобное	Среднее	Среднее	Удобное
12. Товарная марка фирмы	Известная	Известная	Известная	Неизвестная
13. Угроза налоговых изменений	Отсутствует	Отсутствует	Имеется	Имеется
14. Угроза повышения цен на сырье и материалы	Отсутствует	Имеется	Отсутствует	Имеется
15. Наличный капитал фирмы, млн ден. ед.	150	60	110	140

Кейс-стади №1

Александра Завьялова окончила психологический факультет Московского университета, затем – аспирантуру и защитила кандидатскую диссертацию на тему «Нетрадиционные методы разрешения межличностных конфликтов в трудовом коллективе». После десяти лет работы преподавателем в одном из московских вузов она перешла на должность консультанта в центр психологической помощи. В течение трех лет Александра занималась оказанием практической помощи детям из неблагополучных семей, разрешением конфликтов в школах и учреждениях, консультированием представителей районной администрации. Работа доставляла Александре большое удовлетворение, позволяла оказывать реальную помощь конкретным людям, использовать на практике теоретические знания, встречаться с интересными людьми. В то же время, получаемой зарплаты едва хватало, чтобы свести концы с концами.

Поэтому когда один из знакомых предложил ей должность начальника отдела кадров крупного совместного предприятия с окладом в 10 раз большим, чем в центре, Александра очень заинтересовалась его предложением. Успешно пройдя собеседование с руководителями, она приняла предложение, считая, что знания психологии, английского языка, навыки коммуникации, опыт работы преподавателем и консультантом позволят ей добиться успеха в работе, привлекавшей не только высоким заработком, но и возможностями профессионального развития, работой с иностранными специалистами, поездками по стране и за рубежом.

В начале своего первого рабочего дня Александра провела около одного часа с генеральным директором, объяснившим, что он ожидает от начальника отдела кадров организации профессионального обучения, осуществления контроля за приемом на работу и численностью сотрудников, ведения необходимой документации. Через неделю представитель западного партнера провел с Александрой однодневное обучение основам управления персоналом, и она начала осваивать новую должность.

Работа оказалась гораздо более сложной, чем предполагала Александра: десятичасовой рабочий день, продолжительные совещания по техническим вопросам, в которых Александра не разбиралась, многочисленные вопросы и жалобы рядовых сотрудников, необходимость готовить ежемесячные отчеты для западных партнеров.

Не хватало времени, чтобы перевести дух, не говоря уже о том, чтобы обобщить впечатления или подумать о том, чтобы что-то изменить, как ее учил специалист из европейского отделения. Скоро возникла первая кризисная ситуация: выполняя рекомендации партнера,

Александра подняла вопрос о необходимости сокращения непроизводственных работников, чем вызвала бурную реакцию директора по производству, в резкой форме обвинившего ее в некомпетентности и неопытности. Александра разрыдалась и больше к этой теме не возвращалась.

Через месяц генеральный директор вызвал к себе начальника отдела кадров и попросил объяснить, почему западный партнер не получил ежемесячного отчета по персоналу. Оказалось, что Александра просто забыла о нем. Еще через неделю возникло новое недоразумение:

Александра ушла с работы раньше обычного, и ее не оказалась на месте, когда необходимо было ответить на срочный вопрос генерального директора, высказавшего на следующее утро свое недовольство работой начальника отдела кадров. Неделию спустя Александра принесла заявление об уходе.

Вопросы к ситуации

- 1. Как можно охарактеризовать ситуацию, в которой оказалась Александра Завьялова? Почему она хочет покинуть предприятие?*
- 2. Насколько будни начальника отдела кадров соответствовали ожиданиям Александры? Обладала ли она необходимыми профессиональными качествами и мотивацией для работы в этой должности?*
- 3. Как Вы оцениваете решение руководства совместного предприятия назначить Александру Завьялову на должность начальника отдела кадров? Что (в биографии Александры) говорило в пользу этого решения? Что должно было насторожить руководителей совместного предприятия?*
- 4. Отвечало ли организованное для Александры обучение ее потребностям? Что бы Вы предложили взамен или в дополнение к сделанному?*
- 5. Как бы Вы поступили на месте генерального директора, увидев заявление об уходе?*

Кейс-стади № 2

В организацию, занимающуюся производством и продажей продукции, пришел новый руководитель. Коллектив организации (30 чел. сотрудников) состоит из нескольких «группировок», постоянно конфликтующих друг с другом. Низкий уровень трудовой дисциплины, попустительство, недостаток профессионализма административной команды породили проблемы в бизнесе. Стоит отметить, что в организации сложились определенные традиции, система ценностей, стиль работы, т.е. своя организационная культура.

Вполне вероятно, что она не совпадает с намерениями нового директора, а, значит, возможен конфликт между старым и новым. Какие действия вы предприняли бы на месте нового директора?

Некоторые варианты действий:

- 1. Директор решил в такой ситуации сконцентрировать власть в своих руках и действовать жесткими административными методами.*
- 2. Директор решил привлечь на свою сторону часть коллектива, пересмотрев систему стимулирования.*
- 3. Директор изучит коллектив, подберет единомышленников и будет постепенно менять существующую организационную культуру на новую, более перспективную.*

2) В организацию, занимающуюся производством и продажей продукции, пришел новый руководитель. Коллектив организации (30 чел. сотрудников) состоит из нескольких «группировок», постоянно конфликтующих друг с другом. Низкий уровень трудовой дисциплины, попустительство, недостаток профессионализма административной команды породили проблемы в бизнесе.

Стоит отметить, что в организации сложились определенные традиции, система ценностей, стиль работы, т.е. своя организационная культура. Вполне вероятно, что она не совпадает с намерениями нового директора, а, значит, возможен конфликт между старым и новым. Какие действия вы предприняли бы на месте нового директора?

Некоторые варианты действий:

- 1. Директор решил в такой ситуации сконцентрировать власть в своих руках и действовать жесткими административными методами.*
- 2. Директор решил привлечь на свою сторону часть коллектива, пересмотрев систему стимулирования.*
- 3. Директор изучит коллектив, подберет единомышленников и будет постепенно менять существующую организационную культуру на новую, более перспективную.*

Примерная тематика докладов

1. Развитие теории Ф. У. Тейлора в трудах его последователей: Г. Гантта, Ф. и Л. Гилбрета, Г. Эмерсона, Г. Форда.
2. Сущность хоторнских экспериментов.
3. Теория организации Л. Гулика. Управленческие принципы Дж. Муни и А. Рейли.
4. Возникновение теории управления. Теория разделения и специализации труда Ч. Бэббиджа.
5. Миссия и цели управления организацией, проблемы формирования и согласования
6. Анализ собственных потребностей с точки зрения мотивационных теорий.
7. Сущность и необходимость контроля деятельности экономического субъекта.
8. Формирование умений использования эффективных трансакций в межличностных отношениях.
9. Значение коммуникаций в разработке и принятии управленческих решений.
10. Показатели эффективности и качества управленческого решения.
11. Роль лица, принимающего решение, в современной системе управления организацией.
12. Методы подготовки и принятия управленческих решений, основанные на концепции «опережающего управления»
13. Сравнительный анализ руководства и лидерства в организации..
14. Принципы выбора эффективного стиля лидерства.
15. Использование современных стилей руководства в деятельности предприятия.
16. Внешний вид и имидж руководителя.
17. Культурологические основы тайм-менеджмента.
18. Основные недостатки методов тайм-менеджмента

Задания для подготовки к зачету

ОПК-2 - способностью находить организационно-управленческие решения в стандартных и нестандартных ситуациях

Знать

научно-теоретические, методологические и функциональные основы современного менеджмента

- *принципы построения организационных структур и распределения функций управления;*
- *основные понятия мотивационного процесса, виды вознаграждения, содержательные и процессуальные теории мотивации;*
- *способы обеспечения сопоставимости альтернативных вариантов управленческих решений;*
- *основные этапы разработки и реализации обоснованного управленческого решения;*
- *методы оценки результативности принятых решений, видов ответственности за принятые решения*

Вопросы для оценивания результатов обучения в виде знаний

1. Понятие менеджмента и его роли в общественном развитии. Предмет и метод науки управления.
2. Управленческие революции. Идеи Р. Оуэна и их значение для науки управления.
3. Предпосылки возникновения научных теорий в управлении.
4. Школа научного управления. Идеи Г. Форда. Административная (классическая) школа менеджмента.
5. Концепция идеальной бюрократии М. Вебера.
6. Школа человеческих отношений. Хоторнские эксперименты. Эмпирический подход.
7. Теория социальных систем. Школа науки управления.

8. Системный подход к управлению. Ситуационный подход к управлению. Новейшие исторические тенденции. Развитие управленческой мысли в отечественной науке.
9. Организация как система. Определение и общие характеристики организаций.
10. Понятие внешней среды организации. Основные характеристики внешней среды: взаимосвязанность факторов внешней среды, сложность, подвижность, неопределенность.
11. Основные переменные внутренней среды организации: цели, структура, задачи, технология, люди.
12. Методы анализа внешней и внутренней среды. SWOT-анализ, методика его проведения, матрица Ансоффа.
13. Жизненный цикл организации по И. Адизесу. Жизненный цикл технологии, продукта и рынка. Особенности управления организацией на разных стадиях жизненного цикла
14. Мотивация деятельности в менеджменте. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу; теория ERG К. Альдерфера; теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда; теория двух факторов Ф. Герцберга.
15. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания; теория справедливости (равенства); теория постановки целей; модель Портера-Лоулера. Мотивация и компенсация.
16. Сущность процесса принятия управленческих решений, структура и элементы.
17. Уровни и принципы разработки и принятия управленческих решений
18. Разработка алгоритма процесса разработки и принятия решения при различных типах менеджмента
19. Организация процесса разработки и принятия управленческого решения.
20. Модели принятия решений.
21. Этапы процесса разработки управленческих решений
22. Классификация управленческих решений. Целевая ориентация управленческих решений. Социально-психологические и этические основы принятия решений.
23. Определение проблем в процессе принятия решений.
24. Разработка управленческих решений в условиях определенности. Понятие игры с природой.
25. Принятие решений в условиях полной неопределенности. Принятие решений в условиях риска.
26. Критерии Сэвиджа, Вальда, Лапласа. Критерий Гурвица – компромиссный способ принятия решения.
27. Выбор решения с помощью дерева решений (позиционные игры).
28. Правила принятия управленческих решений. Анализ слепых зон М. Портера.
29. Рассмотрение противоположных вариантов. Расширение поля выбора.
30. Бенчмаркинг решений. Использование базовых приоритетов.
31. Этика в принятии управленческих решений

Уметь

- анализировать и переоценивать накопленный опыт в управлении и на этой основе приобретать новые знания
- использовать существующие подходы к управлению при нахождении организационно-управленческих решений;
- проводить комплексный анализ действующей структуры управления организации;
- выявлять сильные и слабые стороны и разрабатывать направления совершенствования структур управления;
- находить организационно-управленческие решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность

Задания для оценивания результатов обучения в виде умений:

1. Ситуационная задача

Между двумя сотрудниками организации возник спор по поводу сроков внедрения новой

технологии. Один из них мотивировал предлагаемые сроки внедрения интересами производства продукции, второй свою позицию обосновывал с позиции интересов персонала, которому предстоит осваивать новую технологию. Является описанная ситуация конфликтом? Каковы перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею?

2. Ситуационная задача

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Как следует поступить в данной ситуации? Аргументируйте свой ответ.

3. Задача Компания планирует расширение производства. Если будет построена малая мощность, и спрос будет низким, то прибыль составит 400 тыс. д.е.. Если спрос окажется высоким, то возможны два варианта решения проблемы: сохранить малую мощность – 100 тыс. д.е.; расширить мощность – 500 тыс. д.е.. Если построена крупная мощность, а спрос высок – 800 тыс. д.е., в условиях низкого спроса – (–20 тыс. д.е.). Проведите анализ возможных решений, используя дерево решений. Вероятность высокого спроса оценивается как 0,6. Оценить вероятность низкого спроса, в рамках которой каждая альтернатива оптимальна. Используя условие задачи, провести оценку, используя дерево решения и анализ чувствительности

4. Задача. Теория принятия решений — анализ безубыточности. Предприятию, производящему сельскохозяйственное оборудование, необходимо решить вопрос проектирования мощности, соответствующей условиям рыночного спроса. Состав альтернатив сводится к трем вариантам, закупить один, два или три станка. Постоянные затраты, связанные с приобретением оборудования, его транспортировкой и установкой, а также последующим обучением персонала, представлены по каждой альтернативе следующим образом: приобретение одного станка – 960 тыс. руб.; закупка двух станков – 1500 тыс. руб.; трех – 2040 тыс. руб. Переменные затраты (материалы, заработная плата и накладные расходы) на единицу продукции – 100 рублей. Установленная рыночная цена одного изделия – 400 рублей на единицу товара.

Навык / Опыт деятельности

- использования в практической деятельности новых знаний и умений в области управления;
- принятия организационно - управленческих решений для достижения максимального результата в профессиональной деятельности;
- применения инструментов алгоритмизации принятия управленческих решений применительно к конкретным проблемам организации с позиций социальной значимости принимаемых решений
- накапливать опыт деятельности, применяя на практике полученные теоретические знания в области менеджмента, позволяющие принимать эффективные организационно-управленческие решения в стандартных и нестандартных ситуациях

Задания для оценивания результатов обучения в виде навыков/ опыта деятельности

Кейс-стади № 1

Проанализируйте ситуацию и ответьте на вопросы.

В организации прошел слух о сокращении штата работников. Коллектив заволновался. Люди, забыв о делах, говорили только об этом. Начались переживания, опасения, интриги, возникли слухи и сплетни.

Наконец до каждого подразделения довели списки увольняемых.

В подразделении, где работала Галина, было 7 человек. Все женщины. Сокращению подлежала начальница пенсионного возраста. Узнав об этом, она пошла к руководителю учреждения и выразила несогласие, заявив, что она работает в этой должности 15 лет и единственная в этом подразделении знает весь процесс работы. Кроме того, у неё на иждивении больной 17-летний сын.

Тогда руководитель решил сократить одну из молодых сотрудниц, которая была принята на работу позже всех. Её проблемы – наличие малолетнего сына и неработающего мужа, во внимание не были приняты. Оставшиеся, конечно, вздохнули с облегчением, хотя никто не считал решение справедливым.

Прошло уже много времени, а прежней доброжелательной атмосферы в коллективе как не бывало. Все недовольные высшим руководством из – за необъективности и непоследовательности в кадровых решениях: почему во главу угла ставят то возраст, то квалификацию, то стаж, то базовое образование.

Вопросы:

1. *Можно ли говорить о конфликте в подразделении? Если да, то охарактеризуйте его. Если, на Ваш взгляд, в подразделении несколько конфликтов, охарактеризуйте каждый.*
2. *Что можно посоветовать руководителю на случай сокращения штата работников?*
3. *Что можно посоветовать подчинённым по поводу сокращения кадров?*

Проектное задание № 1. В группах по три-четыре человека рассмотрите следующую ситуацию. Предположите, что у вас есть фирма. Придумайте для вашей фирмы конкретную неблагоприятную управленческую ситуацию. Попробуйте выполнить все этапы блока «Разработка управленческого решения». Причем при генерировании альтернативных вариантов управленческих решений можете использовать любой известный вам метод. Результаты обсудите на практическом занятии.

Проектное задание № 2. В группах по три-четыре человека рассмотрите процесс реализации управленческих решений. Представьте, что есть агропромышленный холдинг, занимающийся производством и переработкой продукции животноводства. Нарисуйте организационную структуру вашего предприятия.

Покажите, как информация циркулирует в вашей организационной структуре от вышестоящих уровней управления к нижестоящим и наоборот. А также покажите, как происходит обмен информацией на одном уровне управления. Приведите конкретный пример. Результаты своей работы обсудите на практическом занятии.

Проектное задание № 3. В группах по три-четыре человека рассмотрите основные составляющие процесса контроля. Обоснуйте, чем отличаются критерии качества от стандартов. А также определите причины необходимости контроля реализации управленческого решения на предприятии. Предположите, есть предприятие, занимающееся переработкой молока и производством различных видов молочной продукции. Какие методы контроля реализации управленческих решений вы использовали бы на своем предприятии? Обоснуйте свой ответ. Результаты своей работы обсудите на практическом занятии.

Оценочные средства закрытого и открытого типа для целей текущего контроля и промежуточной аттестации

ОПК – 2 способностью находить организационно-управленческие решения в стандартных и нестандартных ситуациях	
Менеджмент.	<p style="text-align: center;">Задания закрытого типа</p> <p>1. Руководитель команды должен иметь следующие характерные черты:</p> <p>а) стремление достигать совершенства во всем;</p> <p>б) способность без предубеждения рассматривать и оценивать преимущества предложений;</p> <p>в) способность создавать и поддерживать командный дух;</p> <p>г) все ответы верны.</p> <p>Правильный ответ: г</p> <p>2. Основной характеристикой эффективной команды является:</p> <p>а) высокая степень слаженности и доверия между членами команды;</p> <p>б) четкая самоидентификация индивидов с командой;</p> <p>в) совместное видение миссии команды и ее целей;</p> <p>г) повышение прибыли организации;</p> <p>д) дружба и понимание между ее членами;</p>

е) оптимальная численность членов команды.

Правильный ответ: б, в

3. Установите соответствие между показателями эффективности работы персонала и критериями оценки

1	Количественные показатели	А	Отсутствие опозданий и прогулов
2	Качественные показатели	Б	Производительность труда
3	Потери рабочего времени	В	Регулярное повышение квалификации
4	Профессиональное развитие работника	Г	Отсутствие ошибок в работе

Правильный ответ:

1	2	3	4
Б	Г	А	В

4. Расставьте в правильной последовательности процедуры, которые включает в себя каждый этап организационного процесса:

- 1) организация;
- 2) утверждение;
- 3) разработка;
- 4) принятие решения;
- 5) согласование.

Правильный ответ: 3,5,2, 1,4.

5. Основным импульсом для принятия управленческого решения является:

- а) экономическое обоснование данного решения;
- б) личный энтузиазм управленца;
- в) распоряжение вышестоящего руководителя;
- г) необходимость в решении проблемы

Правильный ответ: г.

6. Поставьте в соответствие название функций менеджмента и их содержание:

Название функций менеджмента:

- 1) Оперативное регулирование и координация;
- 2) Мотивация;
- 3) Контроль;
- 4) Организация

Содержание функции:

А) измерение показателей деятельности, которые были достигнуты за отчетный период и сравнение с планируемыми показателями, подготовка корректирующих действий;

Б) выбор лиц, способных принять на себя ответственность за выполнение задачи и передача им необходимых ресурсов путем делегирования полномочий;

В) выявленные отклонения от запланированных характеристик и параметров деятельности приводятся в соответствие с поставленными целями;

Г) стимулирование действий работников к деятельности по достижению целей предприятия.

Название функций менеджмента:

Правильный ответ: 1-В; 2-Г; 3-А; 4- Б.

Задания открытого типа

1. _____ постоянно действующая система тренинговых, тестовых и информационно-аналитических мероприятий, обеспечивающая диагностику состояния команды, поддержку ее жизнеспособности и эффективной деятельности на протяжении всего периода существования команды.

Правильный ответ: мониторинг эффективности деятельности команды

2.это рациональное распределение работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам в соответствии с принятой в организации системой разделения и кооперации труда, с одной стороны, и способностями, психофизиологическими и деловыми качествами работников, отвечающим

<p>требованиям содержания выполняемой работы, с другой стороны. Правильный ответ: подбор и расстановка персонала</p> <p>3. _____ - это внутренний документ, который определяет обязанности работника компании на занимаемой должности, его полномочия, ответственность, права, требования к его квалификации и формы его поощрения. Это краткое изложение основных задач, требующихся навыков и полномочий различных должностей в организации. Правильный ответ: должностные инструкции.</p> <p>4. _____ - это процесс сопряжения целей компании и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих, процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения общих целей. Правильный ответ: мотивация персонала</p> <p>5. _____ - это управляющий компанией, банком, финансовым учреждением, их структурными подразделениями; профессионал своего дела, наделенный исполнительной властью. Правильный ответ: менеджер</p> <p>6. _____ - возможности команды находиться в зоне успешного развития и перспективно действовать в условиях динамичной рыночной конкуренции с производителями аналогичных работ, товаров и услуг. Правильный ответ: конкурентоспособность команды</p> <p>7. Передача другому лицу или звену системы управления права принятия и реализации управленческих решений – это _____ Правильный ответ: делегирование полномочий</p> <p>8. _____ - обмен смысловой информацией между двумя или более людьми. Правильный ответ: коммуникация.</p> <p>9. _____ - это конкретный участок работ, ответственность за достижение результата на котором берет на себя конкретный член команды. Правильный ответ: зона ответственности</p> <p>10. Комплексное решение, принимаемое в условиях неопределенности менеджерами высшего уровня управления, направленное на реализацию стратегических целей организации в рамках принятой стратегии – это Правильный ответ: стратегическое решение</p> <p>11. _____ - выбор одного из нескольких вариантов о вложении финансовых ресурсов на длительный срок, с учетом стратегических целей конкретного инвестора и анализа степени риска. Это окончательно сложившееся мнение (решение) инвестора, которое касается существующих преимуществ и недостатков вкладывания денежных средств в рассматриваемый объект инвестирования. Правильный ответ: инвестиционное решение.</p> <p>12. _____ - это противоречие между двумя или более сторонами (конкретными лицами, группами). Каждая сторона совершает действия, направленные на достижение ее цели, принятия точки зрения, при этом мешает другой стороне делать то же самое. Правильный ответ: конфликт.</p> <p>13. _____ - это процесс проверки того, как данная организация осуществляет свои задачи, реализует поставленные цели, а также корректировка ее действий. Это одна из функций менеджмента. Состоит из 3 этапов: постановка задач для исполнения; проверка реального исполнения задач; решение проблем, если исполнение не соответствует поставленным задачам. Правильный ответ: контроль.</p> <p>14. _____ - это документ, содержащий в структурированном виде всю информацию о проекте, необходимую для его осуществления, а также анализ</p>
--

	<p>проблем, с которыми может столкнуться фирма, и способы их решения. Содержит информацию о необходимых первоначальных инвестициях и доходах, описание продукции, оценивает возможные риски, рынки сбыты, эффективность. Правильный ответ: бизнес – план.</p> <p>15. Функция менеджмента, которая помогает ответить на вопросы: каковы сильные и слабые стороны организации, куда она намерена двигаться, каковы цели организации, каким образом, с помощью каких приемов и методов можно достигнуть поставленных целей? Это функция _____ Правильный ответ: планирование.</p> <p>16. _____ – это процесс вывода предприятия из сложной ситуации (например, состояния неплатежеспособности, убыточности, банкротства). Система мер позволяет предупредить или преодолеть кризис. Управляющие оценивают текущее положение компании и разрабатывают стратегию укрепления ее позиции на рынке. Менеджеру, который занимается «спасением» компании, необходимо принимать сложные решения в условиях неопределенности и ограниченного бюджета, действовать четко и быстро. Правильный ответ: антикризисное управление</p>
--	--

5.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений, навыка и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине Менеджмент проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке, а так же для совершенствования методики обучения, организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К текущему контролю относятся проверка знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся:

- на занятиях (опрос, решение задач, деловая игра, круглый стол, тестирование (письменное или компьютерное), ответы (письменные или устные) на теоретические вопросы, решение практических задач и выполнение заданий на практическом занятии, выполнение и защита лабораторных работ, выполнение контрольных работ);
- по результатам выполнения индивидуальных заданий;
- по результатам проверки качества конспектов лекций, рабочих тетрадей и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя, проводимой в часы самостоятельной работы, по имеющимся задолженностям.

ГРАФИК контрольных мероприятий текущего контроля по дисциплине Менеджмент

№ и наименование темы контрольного мероприятия	Формируемая компетенция	Этап формирования компетенции	Форма контрольного мероприятия	Очередность занятия- контрольного мероприятия
---	--------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------	--

1. Менеджмент: сущность, эволюция и современные тенденции	ОПК-2	I этап II этап	Оценка правильности выполнения логических и тестовых упражнений, кейс-стади, ситуационных задач	1 занятие
2. Организация как система управления	ОПК-2	I этап II этап III этап	Оценка правильности выполнения логических и тестовых упражнений, кейс-стади, ситуационных задач	2 занятие
3. Основные функции управления	ОПК-2	I этап II этап III этап	Оценка правильности выполнения логических и тестовых упражнений, кейс-стади, ситуационных задач Контрольная работа	3 занятие
4. Принятие управленческих решений	ОПК-2	I этап II этап III этап	Оценка правильности выполнения логических и тестовых упражнений, кейс-стади, ситуационных задач	4 занятие
5. Управление персоналом организа-	ОПК-2	I этап II этап	Оценка правильности выполнения	5 занятие

ции		III этап	логических и тестовых упражнений, кейс-стади, ситуационных задач Устный опрос	
6. Власть и лидерство. Руководитель в системе управления	ОПК-2	I этап II этап III этап	Оценка правильности выполнения логических и тестовых упражнений, кейс-стади, ситуационных задач	6 занятие
7. Групповая динамика и руководство. Управление конфликтами	ОПК-2	I этап II этап III этап	Оценка правильности выполнения логических и тестовых упражнений, кейс-стади, ситуационных задач Контрольная работа	7 занятие
8. Организационная культура как фактор формирования толерантных отношений в коллективе	ОПК-2	I этап II этап III этап	Оценка правильности выполнения логических и тестовых упражнений, кейс-стади, ситуационных задач	8 занятие
9. Основы самоорганизации и тайм-менеджмента	ОПК-2	I этап II этап III этап	Оценка правильности выполнения логических и тестовых упражнений, кейс-стади, ситуационных задач Устный опрос	9 занятие

Устный опрос – наиболее распространенный метод контроля знаний студентов, предусматривающий уровень овладения компетенциями, в т. ч. полноту знаний теоретического контролируемого материала.

При устном опросе устанавливается непосредственный контакт между преподавателем и студентом, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных особенностей усвоения студентами учебного материала.

Устный опрос по дисциплине проводится на основании самостоятельной работы студента по каждому разделу. Вопросы представлены в планах лекций по дисциплине.

Различают фронтальный, индивидуальный и комбинированный опрос. *Фронтальный* опрос проводится в форме беседы преподавателя с группой. Он органически сочетается с повторением пройденного, являясь средством для закрепления знаний и умений. Его достоинство в том, что в активную умственную работу можно вовлечь всех студентов группы. Для этого вопросы должны допускать краткую форму ответа, быть лаконичными, логически увязанными друг с другом, даны в такой последовательности, чтобы ответы студентов в совокупности могли раскрыть содержание раздела, темы. С помощью фронтального опроса преподаватель имеет возможность проверить выполнение студентами домашнего задания, выяснить готовность группы к изучению нового материала, определить сформированность основных понятий, усвоение нового учебного материала, который только что был разобран на занятии. Целесообразно использовать фронтальный опрос также перед проведением практических работ, так как он позволяет проверить подготовленность студентов к их выполнению.

Вопросы должны иметь преимущественно поисковый характер, чтобы побуждать студентов к самостоятельной мыслительной деятельности.

Индивидуальный опрос предполагает объяснение, связные ответы студентов на вопрос, относящийся к изучаемому учебному материалу, поэтому он служит важным средством развития

речи, памяти, мышления студентов. Чтобы сделать такую проверку более глубокой, необходимо ставить перед студентами вопросы, требующие развернутого ответа.

Вопросы для индивидуального опроса должны быть четкими, ясными, конкретными, емкими, иметь прикладной характер, охватывать основной, ранее пройденный материал программы. Их содержание должно стимулировать студентов логически мыслить, сравнивать, анализировать сущность явлений, доказывать, подбирать убедительные примеры, устанавливать причинно-следственные связи, делать обоснованные выводы и этим способствовать объективному выявлению знаний студентов. Вопросы обычно задают всей группе и после небольшой паузы, необходимой для того, чтобы все студенты поняли его и приготовились к ответу, вызывают для ответа конкретного студента.

Для того чтобы вызвать при проверке познавательную активность студентов всей группы, целесообразно сочетать индивидуальный и фронтальный опрос.

Длительность устного опроса зависит от учебного предмета, вида занятий, индивидуальных особенностей студентов.

В процессе устного опроса преподавателю необходимо побуждать студентов использовать при ответе схемы, графики, диаграммы.

Заключительная часть устного опроса – подробный анализ ответов студентов. Преподаватель отмечает положительные стороны, указывает на недостатки ответов, делает вывод о том, как изучен учебный материал. При оценке ответа учитывает его правильность и полноту, сознательность, логичность изложения материала, культуру речи, умение увязывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

Критерии и шкалы оценивания устного опроса

Критерии оценки при текущем контроле	Оценка
Студент отсутствовал на занятии или не принимал участия. Неверные и ошибочные ответы по вопросам, разбираемым на семинаре	«неудовлетворительно»
Студент принимает участие в обсуждении некоторых проблем, даёт расплывчатые ответы на вопросы. Описывая тему, путается и теряет суть вопроса. Верность суждений, полнота и правильность ответов – 40-59 %	«удовлетворительно»
Студент принимает участие в обсуждении некоторых проблем, даёт ответы на некоторые вопросы, то есть не проявляет достаточно высокой активности. Верность суждений студента, полнота и правильность ответов 60-79%	«хорошо»
Студент демонстрирует знание материала по разделу, основанное на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; даёт логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Высокая активность студента при ответах на вопросы преподавателя, активное участие в проводимых дискуссиях. Правильность ответов и полнота их раскрытия должны составлять более 80%	«отлично»

Тестирование. Основное достоинство *тестовой формы контроля* – простота и скорость, с которой осуществляется первая оценка уровня обученности по конкретной теме, позволяющая, к тому же, реально оценить готовность к итоговому контролю в иных формах и, в случае необходимости, откорректировать те или иные элементы темы. Тест формирует полноту знаний теоретического контролируемого материала.

Критерии и шкалы оценивания тестов

Критерии оценки при текущем контроле

процент правильных ответов менее 40 (по 5 бальной системе контроля – оценка «неудовлетворительно»);
процент правильных ответов 40 – 59 (по 5 бальной системе контроля – оценка «удовлетворительно»)
процент правильных ответов 60 – 79 (по 5 бальной системе контроля – оценка «хорошо»)
процент правильных ответов 80-100 (по 5 бальной системе контроля – оценка «отлично»)

Критерии и шкалы оценивания рефератов (докладов)

Оценка	Профессиональные компетенции	Отчетность
5	Работа выполнена на высоком профессиональном уровне. Полностью соответствует поставленным в задании целям и задачам. Представленный материал в основном верен, допускаются мелкие неточности. Студент свободно отвечает на вопросы, связанные с докладом. Выражена способность к профессиональной адаптации, интерпретации знаний из междисциплинарных областей	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен в срок. Полностью оформлен в соответствии с требованиями.
4	Работа выполнена на достаточно высоком профессиональном уровне, допущены несколько существенных ошибок, не влияющих на результат. Студент отвечает на вопросы, связанные с докладом, но недостаточно полно.	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен в срок, но с некоторыми недоработками.
3	Уровень недостаточно высок. Допущены существенные ошибки, не существенно влияющие на конечное восприятие материала. Студент может ответить лишь на некоторые из заданных вопросов, связанных с докладом.	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен со значительным опозданием (более недели). Имеются отдельные недочеты в оформлении.
2 и ниже	Работа выполнена на низком уровне. Допущены грубые ошибки. Ответы на связанные с докладом вопросы обнаруживают непонимание предмета и отсутствие ориентации в материале доклада.	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен со значительным опозданием (более недели). Имеются существенные недочеты в оформлении.

Критерии и шкалы оценивания презентации

Дескрипторы	Минимальный ответ 2	Изложенный, раскрытый ответ 3	Законченный, полный ответ 4	Образцовый ответ 5
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы.	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или вы-	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной

		воды не обоснованы.	литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы.	литературы. Выводы обоснованы.
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использован 1-2 профессиональных термина.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов.
Оформление	Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint) частично. 3-4 ошибки в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint). Не более 2 ошибок в представляемой информации.	Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представляемой информации.
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы.	Только ответы на элементарные вопросы.	Ответы на вопросы полные и/или частично полные.	Ответы на вопросы полные с приведением примеров

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки (по каждому разделу дисциплины).
 2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и студентами группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
 3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
 4. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание. Так по каждому разделу дисциплины идет накопление знаний, на проверку которых направлены такие оценочные средства как устный опрос и подготовка докладов. Далее проводится задачное обучение, позволяющее оценить не только знания, но умения, навык и опыт применения студентов по их применению. На заключительном этапе проводится тестирование, устный опрос или письменная контрольная работа по разделу.
- Промежуточная аттестация осуществляется, в конце каждого семестра и представляет собой итоговую оценку знаний по дисциплине в виде проведения экзаменационной процедуры (экзамена), выставления зачета, защиты курсовой работы.
- Процедура промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся. Промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме компьютерного тестирования или устного опроса, в форме экзамена - в устной форме.
- Аттестационные испытания в форме зачета проводятся преподавателем, ведущим лекционные занятия по данной дисциплине, или преподавателями, ведущими практические занятия. Аттестационные испытания в форме устного экзамена проводятся преподавателем, ведущим лекционные занятия по данной дисциплине. Присутствие посторонних лиц в ходе проведения аттестационных испытаний без разрешения ректора или проректора не допускается (за

исключением работников университета, выполняющих контролирующие функции в соответствии со своими должностными обязанностями). В случае отсутствия ведущего преподавателя аттестационные испытания проводятся преподавателем, назначенным письменным распоряжением по кафедре.

Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения опорно-двигательного аппарата, могут допускаться на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.

Во время аттестационных испытаний обучающиеся могут пользоваться рабочей программой дисциплины, а также с разрешения преподавателя справочной и нормативной литературой, калькуляторами.

Время подготовки ответа при сдаче экзамена в устной форме должно составлять не менее 40 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут.

При проведении устного экзамена экзаменационный билет выбирает сам экзаменуемый в случайном порядке. При подготовке к устному экзамену экзаменуемый, как правило, ведет записи в листе устного ответа, который затем (по окончании экзамена) сдается экзаменатору. Экзаменатору предоставляется право задавать обучающимся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи, которые изучались на практических занятиях.

Оценка результатов компьютерного тестирования и устного аттестационного испытания объявляется обучающимся в день его проведения.

Порядок подготовки и проведения промежуточной аттестации в форме зачета

Действие	Сроки заочная форма	Методика	Ответственный
Выдача заданий к зачету	1 занятие	На лекциях, по интернет	Ведущий преподаватель или преподаватели, ведущие практические занятия
Консультации	в сессию	На групповой консультации	Ведущий преподаватель или преподаватели, ведущие практические занятия
Зачет	в сессию	Устно по ФОС	Ведущий преподаватель или преподаватели, ведущие практические занятия
Формирование оценки («зачтено»/ «не зачтено»)	На зачете	В соответствии с критериями	Ведущий преподаватель или преподаватели, ведущие практические занятия

6. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература	Количество в библиотеке / ссылка на ЭБС
Маслова, Е. Л. Менеджмент : учебник / Е. Л. Маслова. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 332 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04542-4. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392

<p>Менеджмент организации : учебник : [16+] / О. В. Баландина, А. Б. Вешкурова, Н. А. Копылова [и др.] ; под общ. ред. С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 566 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0717-2. – DOI 10.23681/575119. – Текст : электронный.</p>	<p>URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119</p>
<p>Дополнительная литература</p>	<p>Количество в библиотеке / ссылка на ЭБС</p>
<p>Менеджмент : методические указания / составители С. Г. Сафонова, М. С. Шейхов. — Персиановский : Донской ГАУ, 2020. — 67 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/148546 — Режим доступа: для авториз. пользователей.</p>	<p>URL: https://e.lanbook.com/book/148546</p>
<p>Блинов, А. О. Теория менеджмента : учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 299 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04547-9. – Текст : электронный.</p>	<p>URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380</p>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические рекомендации по работе над конспектом лекций вовремя и после проведения лекции.

В ходе лекционных занятий обучающимся рекомендуется выполнять следующие действия. Вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации по их применению. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых о неаудиторное время можно сделать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Методические рекомендации к практическим занятиям с практикоориентированными заданиями.

При подготовке к практическим занятиям обучающимся необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. В ходе подготовки к практическим занятиям необходимо освоить основные понятия и методики расчета показателей, ответить на контрольные опросы. В течение практического занятия студенту необходимо выполнить задания, выданные преподавателем, что зачитывается как текущая работа студента и оценивается по критериям, представленным в пунктах 6.4 РПД.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

При подготовке доклада рекомендуется сделать следующее. Составить план-конспект своего выступления. Продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой теории с практикой. Подготовить сопроводительную слайд-презентацию и/или демонстрационный раздаточный материал по выбранной теме. Рекомендуется провести дома репетицию выступления с целью отработки речевого аппарата и продолжительности выступления (регламент – 7-10 мин.).

Выполнение индивидуальных типовых задач.

В случае пропусков занятий, наличия индивидуального графика обучения и для закрепления практических навыков студентам могут быть выданы типовые индивидуальные задания, которые должны быть сданы в установленный преподавателем срок.

Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с учебной и научной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на практических занятиях, к контрольным работам, тестированию. Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны быть выполнены также аккуратно, содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим обучающимся.

В процессе работы с учебной и научной литературой обучающийся может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы).

Обязательным условием успешного изучения учебной дисциплины является работа с *научной литературой* также является важной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к практическим занятиям и зачету.

Научные статьи и монографии по учебной дисциплине можно найти в ЭБС «Лань» (www.e.lanbook.com); Университетская библиотека ONLINE (<http://biblioclub.ru>); в научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU (<https://elibrary.ru/>), в электронной Библиотеке диссертаций и авторефератов России (<http://www.dslib.net/>).

8. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Windows 10 Pro Лицензия № 66241795 от 28.12.2015 OPEN 96248131ZZE1712 Microsoft Volume Licensing Service Center; Office Standard 2016 Лицензия № 66241743 от 28.12.2015 OPEN 96247974ZZE1712 Microsoft Volume Licensing Service Center; MS Windows 7 OEM SNGL OLP NL Legalization GetGenuine wCOA Счет №1834 от 16.03.2010 ООО «Южная Софтверная компания»; OpenOffice Свободно распространяемое ПО, лицензия Apache License 2.0, LGPL; Adobe acrobat reader Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; Zoom Тариф Базовый Сво-бодно распространяемое ПО, ZoomVideoCommunications, Inc.; Skype Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; Unreal commander Свободно распро-страняемое ПО, лицензия freeware; Google Chrome Свободно распро-страняемое ПО, лицензия freeware; Dr.Web Договора № PГА03060015 от 27.03.2019, № PГ01270055 от 27.01.2020 г. между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «КОМПАНИЯ ГЭНДАЛЬФ»; 7-zip Свободно распространяемое ПО, GNU Lesser General Public License; Yandex Browser Свободно распространяемое ПО; Лаборатория ММИС «Планы» Договор №3724 от 28.10.2016 между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «Лаборатория ММИС»

Перечень профессиональных баз данных:

1. Общероссийская сеть распространения правовой информации «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru>
2. СПС ГАРАНТ <http://www.garant.ru>
3. Каталог российских СМИ <http://www.smi.ru>
4. Экономический портал [http:// economicus.ru](http://economicus.ru)
5. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» - <http://www.ecs>

Перечень информационных справочных систем

Наименование ресурса	Режим доступа
Официальный сайт Министерства финансов РФ	http://www.minfin.ru/
Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики	http://www.gks.ru
Официальный сайт Центрального Банка РФ	http://www.cbr.ru/
Официальный сайт Министерства сельского хозяйства и продовольствия Ростовской области	http://www.don-agro.ru
Официальный портал правительства Ростовской области	http://www.donland.ru
Министерство экономического развития и торговли Российской Федерации	http://www.economy.gov.ru/
Официальный портал правительства Ростовской области.	http://www.donland.ru
ЭБС «Лань». – Режим доступа: www.e.lanbook.com	Издательство «Лань»

Наименование ресурса	Режим доступа
Министерство по налогам и сборам РФ	www.nalog.ru
Агентство РосБизнесКонсалтинг	http://www.rbc.ru
Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования	http://www.forecast.ru/
Институт статистических исследований и экономики знаний	https://issek.hse.ru/
Научная электронная библиотека	http://elibrary.ru
Библиотека экономической и управленческой литературы	http://eup.ru/
Журнал «Управление экономическими системами: электронный научный журнал»	http://uecs.ru/
Журнал «Эксперт»	www.expert.ru
Библиотека диссертаций и авторефератов России	http://www.dslib.net/

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа - укомплектована специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа – укомплектована специализированной (учебной) мебелью, набором демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями, обеспечивающими тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам дисциплин.

Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций - укомплектована специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации.

Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации - укомплектована специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации.

Помещение для самостоятельной работы – укомплектовано специализированной (учебной) мебелью, оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – укомплектовано специализированной мебелью для хранения оборудования и техническими средствами для его обслуживания.

Оснащенность и адрес помещений

№ п/п	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)	Номер объекта в соответствии с документами по технической инвентаризации, этаж
2		3	4
	Аудитория № 46 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, лаборатория правового регулирования коммерческой деятельности, укомплектованная специализированной мебелью (рабочее место преподавателя, столы, стулья, трибуна, доска	346493, Ростовская область, Октябрьский район, п. Персиановский, ул. Кривошлыкова, дом № 27	Помещение 44 (3 этаж)

	<p>меловая).</p> <p>Технические средства обучения: набор демонстрационного оборудования - ноутбук (переносной), проектор (переносной), проекционный экран (переносной); учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам - стенды (6).</p> <p>MS Windows 7 OEM SNGL OLP NL Legalization GetGenuine wCOA Счет №1834 от 16.03.2010 ООО «Южная Софтверная компания»; OpenOffice Свободно распространяемое ПО, лицензия Apache License 2.0, LGPL; Adobe acrobat reader Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; Zoom Тариф Базовый Свободно распространяемое ПО, ZoomVideoCommunications, Inc.; Skype Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; Yandex Browser Свободно распространяемое ПО; Dr.Web Договор № РГА12110020 от 25.12.2023 между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «КОМПАНИЯ ГЭНДАЛЬФ»; 7-zip Свободно распространяемое ПО, GNU Lesser General Public License; Yandex Browser Свободно распространяемое ПО; Лаборатория ММИС «Планы» Договор № 1944-23 от 26.10.2023 между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «Лаборатория ММИС»</p>		
	<p>Аудитория № 53а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью (рабочее место преподавателя, столы, стулья, трибуна, доска меловая).</p> <p>Технические средства обучения: набор демонстрационного оборудования - ноутбук (переносной), проектор (переносной), проекционный экран (переносной); учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам - стенды (6).</p> <p>Windows 10 Home Get Genuine Лицензия № 66241787 от 28.12.2015 OPEN 96248122ZZE1712 от Microsoft Volume Licensing Service Center; OpenOffice Свободно распространяемое ПО, лицензия Apache License 2.0, LGPL; Adobe acrobat reader Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; Zoom Тариф Базовый Свободно распространяемое ПО, ZoomVideoCommunications, Inc.; Skype Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; Yandex; 7-zip Свободно распространяемое ПО, GNU Lesser General Public License</p>	<p>346493, Ростовская область, Октябрьский район, п. Персиановский, ул. Кривошлыкова, дом № 27</p>	<p>Помещение 39 (3 этаж)</p>
	<p>Аудитория № 53 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью (рабочее место</p>	<p>346493, Ростовская область, Октябрьский район, п. Персиановский, ул. Кривошлыкова, дом № 27</p>	<p>Помещение 40 (3 этаж)</p>

	<p>преподавателя, столы, стулья, трибуна, доска меловая).</p> <p>Технические средства обучения: набор демонстрационного оборудования - ноутбук (переносной), проектор (переносной), проекционный экран (переносной); учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам - стенды (6).</p> <p>Windows 10 Home Get Genuine Лицензия № 66241787 от 28.12.2015 OPEN 96248122ZZE1712 от Microsoft Volume Licensing Service Center; OpenOffice Свободно распространяемое ПО, лицензия Apache License 2.0, LGPL; Adobe acrobat reader Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; Zoom Тариф Базовый Свободно распространяемое ПО, ZoomVideoCommunications, Inc.; Skype Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; Yandex; 7-zip Свободно распространяемое ПО, GNU Lesser General Public License</p>		
	<p>Кабинет № 45 Помещение для самостоятельной работы (электронный читальный зал), укомплектовано специализированной (учебной) мебелью, оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.</p> <p>Windows 8.1 Лицензия №65429551 от 30.06.2015 OPEN 95436094ZZE1706 от Microsoft Volume Licensing Service Center; Office Standard 2013 Лицензия № 65429549 от 30.06.2015 OPEN 95436094ZZE1706 Microsoft Volume Licensing Service Center; OpenOffice Свободно распространяемое ПО, лицензия Apache License 2.0, LGPL; Adobe acrobat reader Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; Zoom Тариф Базовый Свободно распространяемое ПО, ZoomVideoCommunications, Inc.; Skype Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; Yandex Browser Свободно распространяемое ПО; Yandex Browser Свободно распространяемое ПО; Лаборатория ММИС «АС «Нагрузка» Договор 8630 от 04.10.2021 между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «Лаборатория ММИС»; Лаборатория ММИС Деканат Договор № 773-23 от 13.01.2023 между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «Лаборатория ММИС»; Лаборатория ММИС«Планы» Договор № 1944-23 от 26.10.2023 г между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «Лаборатория ММИС»; Система контент –фильтрации SkyDNS (SkyDNS агент) Договор № 1944-23 от 26.10.2023 г. ООО «СкайДНС»; Dr.Web Договор № PFA12110020 от 25.12.2023 между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «КОМПАНИЯ ГЭНДАЛЬФ»; 7-zip Свободно распространяемое ПО, GNU Lesser General Public License</p>	<p>346493, Ростовская область, Октябрьский район, п. Персиановский, ул.Кривошлыкова, дом № 27</p>	<p>Помещение 18 (2 этаж)</p>
	<p>Аудитория № 60 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных</p>	<p>346493, Ростовская область, Октябрьский район, п. Персиановский,</p>	<p>Помещение 6 (3 этаж)</p>

	<p>консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; Лаборатория информационных технологий, укомплектованная специализированной мебелью (рабочее место преподавателя, столы, стулья, доска меловая (1)).</p> <p>Технические средства обучения: набор демонстрационного оборудования - компьютеры (11) с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации; учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин (переносное).</p> <p>Windows 10 Pro Счет № АЦ-0105207 от 05.04.2019 Microsoft Volume Licensing Service Center; Office Standard 2013 Лицензия № 64496793 от 12.12.2014 OPEN 94501246ZZE1612 Microsoft Volume Licensing Service Center; LGPL; Adobe acrobat reader Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; Yandex Browser Свободно распространяемое ПО; Наш Сад Кристалл Договор 2018062801 от 28.06.2018; ЦОП «Химия. Виртуальная лаборатория. Задачи. Тренажеры. Тесты» (ВУЗы) Договор № 430-0519 от 24.05.2019; ГИС QGIS GNU General Public License v2; Система контент-фильтрации SkyDNS (SkyDNS агент) Договор №Ю-05284 от 14.09.2023г. ООО «СкайДНС»</p>	ул.Кривошлыкова, дом № 27	
	<p>Аудитория № 57 Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованное специализированной мебелью для хранения оборудования (столы, шкафы).</p> <p>Технические средства обучения: набор демонстрационного оборудования ноутбуки (переносные) (2), проекционные экраны (переносные) (3), проекторы (переносные) (3).</p> <p>MS Windows 7 OEM SNGL OLP NL Legalization GetGenuine wCOA Счет №1834 от 16.03.2010 ООО «Южная Софтверная компания». Adobe acrobat reader Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; Google Chrome Свободно распространяемое ПО, лицензия freeware; Unreal Commander Свободно распространяемое ПО, лицензия freeware; Zoom Тариф Базовый Свободно распространяемое ПО, ZoomVideoCommunications, Inc; Skype Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; Dr.Web Договор № РГА12110020 от 25.12.2023 между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «КОМПАНИЯ ГЭНДАЛЬФ»; 7-zip Свободно распространяемое ПО, GNU Lesser General Public License; Yandex Browser Свободно распространяемое ПО; Лаборатория ММИС «Планы» Договор № 1944-23 от 26.10.2023 г. между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «Лаборатория ММИС»</p>	346493, Ростовская область, Октябрьский район, п. Персиановский, ул.Кривошлыкова, дом № 27	Помещение 37 (3 этаж)