

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Железнов Лев Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 01.02.2018
Уникальный программный ключ:
7f036de85c233e341493b4c0e48bb3a18c939f51

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Кировский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ
И.о. ректора Л.М. Железнов
«27» июня 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ **«Теория менеджмента»**

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) ОПОП - Менеджмент организации в здравоохранении

Форма обучения заочная

Срок освоения ОПОП 5 лет

Кафедра менеджмента и товароведения

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана на основе:

1) ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного Министерством образования и науки РФ 12 января 2016 г.

2) Учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, одобренного ученым советом ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России «27» июня 2018 г., протокол № 6.

Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена:

Кафедрой менеджмента и товароведения «27» июня 2018 г., (протокол № 7)

Заведующий кафедрой Л.Н. Шмакова

Ученым советом СЭФ «27» июня 2018 г., (протокол №6)

Председатель ученого совета факультета Л.Н. Шмакова

Центральным методическим советом «27» июня 2018 г., (протокол № 1)

Председатель ЦМС Е.Н. Касаткин

Разработчики:

Доцент кафедры менеджмента и товароведения, к.э.н., доцент В.А. Никонов

Рецензенты

Профессор кафедры менеджмента и маркетинга Вят.ГУ, д.э.н., профессор В.И. Беспятых

Заведующий кафедрой общественного здоровья и здравоохранения
с курсом экономики и управления
ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России, д.м.н. профессор Б.А. Петров

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП	4
1.1. Цель изучения дисциплины (модуля)	4
1.2. Задачи изучения дисциплины (модуля)	4
1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП	4
1.4. Объекты профессиональной деятельности	4
1.5. Виды профессиональной деятельности	4
1.6. Формируемые компетенции выпускника	5
Раздел 2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	7
Раздел 3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)	7
3.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)	7
3.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами	9
3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий	10
3.4. Тематический план лекций	10
3.5. Тематический план практических занятий (семинаров)	12
3.6. Самостоятельная работа обучающегося	14
3.7. Лабораторный практикум	15
3.8. Примерная тематика курсовых проектов (работ), контрольных работ	15
Раздел 4. Перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения дисциплины (модуля)	15
4.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	15
4.2. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	16
4.2.1. Основная литература	16
4.2.2. Дополнительная литература	16
4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)	16
4.4. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем	16
4.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	16
Раздел 5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)	17
Раздел 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	19
Раздел 7. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	19

Раздел 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП

1.1. Цель изучения дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины «Теория менеджмента» является формирование у студентов целостного представления об управлении, которое призвано создать условия для высокой эффективности осуществления всех производственных, экономических и социальных процессов в условиях меняющейся рыночной среды.

1.2. Задачи изучения дисциплины (модуля)

в рамках подготовки к организационно-управленческой деятельности:

- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;

- участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой);

- участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации;

- планирование деятельности организации и подразделений;

- формирование организационной и управленческой структуры организаций;

- организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;

- разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления);

- контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников;

- мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей;

- участие в урегулировании организационных конфликтов на уровне подразделения и рабочей команды (группы);

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП:

Дисциплина «Теория менеджмента» относится к блоку Б1. Дисциплины базовой части

Основные знания, необходимые для изучения дисциплины формируются при изучении дисциплин: Математика, Информатика, Экономическая теория.

Является предшествующей для изучения дисциплин: Стратегический менеджмент, Бизнес-планирование, Финансовый менеджмент, Антикризисное управление, Маркетинг в здравоохранении, Менеджмент в здравоохранении.

1.4. Объекты профессиональной деятельности

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших рабочую программу дисциплины (модуля), являются: процессы реализации управленческих решений в организациях различных организационно-правовых форм; процессы реализации управленческих решений в органах государственного и муниципального управления.

1.5. Виды профессиональной деятельности

Изучение данной дисциплины (модуля) направлено на подготовку к следующим видам профессиональной деятельности:

- организационно-управленческая деятельность.

1.6 Формируемые компетенции выпускника

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование у выпускника следующих компетенций:

№ п/п	Но-мер/ин-декс компетенции	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенции)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства	
			Знать	Уметь	Владеть	для текущего контроля	для промежуточной аттестации
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	3.1. Основные экономические категории, законы и методы экономической науки; - рыночный механизм хозяйствования; - макроэкономические показатели хозяйственной деятельности национальной экономики	У.1. Применять методы экономической науки при анализе конкретных экономических ситуаций на микро- и макроуровнях. Использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.	В.1. Методами анализа конкретных экономических ситуаций	Устный опрос, контрольная работа, практическая работа	Тест, собеседование, решение ситуационных задач
2.	ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	3.1. Контроль реализации управленческих решений и ответственность; - типы организационных структур и их основные параметры; - роль, функции и задачи менеджера в современной организации	У.1. Выбирать эффективные модели деятельности исполнителя и методы контроля; - проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций; - планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	В.1. Навыками определения зоны риска и ответственность лица, принимающего решения; - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, планирование, организация, мотивирование и контроль); - оценкой трудовых ресурсов; - навыками организационной работы	Устный опрос, контрольная работа, практическая работа	Тест, собеседование, решение ситуационных задач

3	ПК-1	<p>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>3.1. Теорию мотивации, лидерства и власти;</p> <ul style="list-style-type: none"> - знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства. 	<p>У.1. Решать стратегические и оперативные управленческие задачи;</p> <ul style="list-style-type: none"> - уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры 	<p>В.1. Навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы</p>	<p>Устный опрос, контрольная работа, практическая работа</p>	<p>Тест, собеседование, решение ситуационных задач</p>
---	-------------	--	---	--	--	--	--

Раздел 2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 10 зачетных единиц, 360 час.

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры		
			№ 3	№ 4	№ 5
1		2	3	4	5
Контактная работа (всего)		42	2	12	28
в том числе:					
Лекции (Л)		20	2	6	12
Практические занятия (ПЗ)		22		6	16
Семинары (С)		-			
Лабораторные занятия (ЛР)		-			
Самостоятельная работа (всего)		305	34	128	143
В том числе:					
- Курсовая работа		-	-	-	-
- Контрольная работа		100		50	50
- Работа с рекомендуемой литературой		116	16	50	50
- Поиск учебной информации в Интернете		73	18	22	33
- Подготовка к промежуточной аттестации		16		6	10
Вид промежуточной аттестации	Зачет	контактная работа (ПА)	1	1	
		самостоятельная работа	3	3	
	экзамен	контактная работа (ПА)	3		3
		самостоятельная работа	6		6
Общая трудоемкость (часы)		360	36	144	180
Зачетные единицы		10	1	4	5

Раздел 3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

3.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)

№ п/п	Код компетенции	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Содержание раздела
1	2	3	4
1.	ОК-3, ОПК-3, ПК-1	Методологические основы и функции менеджмента	Понятие, сущность и содержание менеджмента. Этапы развития и основные школы менеджмента. Объекты и субъекты управления. Цели и задачи, характерные черты и принципы менеджмента. Методы менеджмента и подходы к управлению. Понятие об управлении и планирование деятельности организации. Организация как процесс. Мотивация. Контроль, координация, нормирование и регулирование. Основные параметры качества управления
2.	ОК-3, ОПК-3, ПК-1	Организационные структуры и среда организации	Понятие организации, процесса управления и классификации предприятий. Порядок образования и ликвидации организаций. Организация как юриди-

			ческое лицо с соответствующими формами собственности. Функциональные процессы организации, организационная система и структура управления. Иерархические организационные структуры. Адаптивные организационные структуры. Внешняя среда и ее воздействие на организацию. Внутренняя среда, цели и задачи организации
3.	ОК-3, ОПК-3, ПК-1	Человек в организации	Модели, включения человека в организационное окружение, люди и подходы взаимодействие человека и организации. Классификация групп и групповая динамика. Модель процесса эффективного управления группой. Корпоративная культура. Конфликты и стрессы, методы их разрешения. Менеджер и требования к нему. Социально-психологическая оценка личности. Понятие лидерства, власти и стиля руководства. «Одномерные» и стили руководства. «Многомерные» стили руководства
4.	ОК-3, ОПК-3, ПК-1	Основные ресурсы, целевая ориентация, эффективность и качество менеджмента	Трудовые, интеллектуальные и материальные ресурсы организации. Информационные, временные и пространственные ресурсы организации Целевая ориентация менеджмента. Категории результативности менеджмента и подходы к эффективности управления. Концепция современного эффективного менеджмента. Качество, система показателей качества продукции, качество управления и факторы эффективности менеджмента. Принципы и направления повышения эффективности менеджмента. Показатели и критерии эффективности менеджмента
5.	ОК-3, ОПК-3, ПК-1	Стратегия развития организаций и управление в международных компаниях	Стратегическое управление и уровни разработки стратегии организации. Типология стратегий развития организаций. Содержание системы стратегического управления, виды разрабатываемых стратегий и принятие решений по стратегическим вопросам. Стратегическое управление в фирмах США и Японии. Суть и содержание международных компаний. Организационная структура управления, формы материнской компании и три уровня управления. Классификация организационных структур управления. Особенности структуры управления в иностранных организациях
6	ОК-3, ОПК-3, ПК-1	Информационное обеспечение менеджмента и управленческие решения	Управленческая информация и ее источники. Система информационных коммуникаций. Коммуникационный процесс в организации. Понятие, значение решения в процессе управления организацией. Виды управленческих решений и их принятие в различных ситуациях. Этапы и характеристики моделей принятия решений. Методы принятия решений. Принятие управленческих решений в условиях неопределенности и риска
7.	ОК-3, ОПК-3, ПК-1	Управление рисками, рынком, товарооборотом и финансами предприя-	Риски предприятий как объект управления, их основные группы. Объективные условия и зона рисков. Стоимость, внутренние, внешние, регулируемые и нерегулируемые факторы риска. Предупре-

		тия	ждение рисков посредством управления. Стратегия, тактика и методы управления рисками. Управление рынком. Непрерывность производства и обмена товаров. Товародвижение и товарооборот. Финансы в сфере товарного обращения
8.	ОК-3, ОПК-3, ПК-1	Управление персоналом, маркетингом и запасами на предприятии	Эволюция взглядов на человека в организации, понятие и оценка трудового потенциала. Условия труда на предприятии, режимы труда и отдыха. Структура и характеристики персонала. Понятие, основные цели, принципы и процесс управления персоналом. Понятие, основные функции и стратегическая цель маркетинговых исследований. Продвижение продукции на рынок. Определение, цель, задачи, движущие силы, функции и принципы логистики. Управление запасами
9.	ОК-3, ОПК-3, ПК-1	Управление производственно-хозяйственной деятельностью и качеством продукции предприятия	Механизм, задачи и основные принципы хозяйственного управления предприятием. Производственная программа и основные функции менеджмента на предприятии. Цикловой характер процесса управления качеством продукции и суть термина «петля качества». Комплекс международных стандартов ИСО 9000, основные документы и минимальный набор элементов системы качества предприятия. Стандартизация продукции (работ, процессов, услуг) и нормативные акты Российской Федерации по стандартизации. Понятие всеобщего управления качеством и контроль качества продукции
10.	ОК-3, ОПК-3, ПК-1	Инновационный, сертифицированный и профессиональный менеджмент	Нововведение как объект инновационного управления. Инновационная деятельность, инвестиционный механизм и организационные формы инновационного менеджмента. Основные этапы инновационного изменения и методы оценки инновационных проектов. Цели и основные этапы процесса инновации, разработка научно-технической политики выпуска продукции. Система, порядок и виды сертификации продукции. Обеспечение конкурентоспособности организации. Профессионализация менеджмента.

3.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Стратегический менеджмент	+	+	+	+	+	+	+		+	+
2	Бизнес-планирование	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
3	Финансовый менеджмент	+	+				+	+		+	+

4	Антикризисное управление	+	+						+	+
5	Маркетинг в здравоохранении	+	+	+	+		+	+	+	+
6	Менеджмент в здравоохранении		+				+	+	+	+

3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Л	ПЗ	ЛЗ	Сем	СРС	Всего часов
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Методологические основы и функции менеджмента	2	-			42	44
2	Организационные структуры и среда организации	2	2			40	44
3	Человек в организации	2	2			40	44
4	Основные ресурсы, целевая ориентация, эффективность и качество менеджмента	2	2			40	44
5	Стратегия развития организаций и управление в международных компаниях	4	4			22	30
6	Информационное обеспечение менеджмента и управленческие решения	4	4			22	30
7	Управление рисками, рынком, товарооборотом и финансами предприятия	4	2			22	28
8	Управление персоналом, маркетингом и запасами на предприятии	-	2			24	26
9	Управление производственно-хозяйственной деятельностью и качеством продукции предприятия	-	2			24	26
10	Инновационный, сертифицированный и профессиональный менеджмент	-	2			29	31
	Вид промежуточной аттестации:	зачет	контактная работа (ПА)				1
			самостоятельная работа				3
		экзамен	контактная работа (ПА)				3
			самостоятельная работа				6
	Итого:	20	22			305	360

3.4. Тематический план лекций

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика лекций	Содержание лекций	Трудоемкость (час)		
				№ сем. 3	№ сем. 4	№ сем. 5
1	2	3	4	5	6	7
1	1	Методические основы ме-	Сущность и содержание менеджмента. Этапы развития и основные школы менеджмента. Объекты и субъекты управления. Цели и задачи, характерные	1		

		менеджмента	черты и принципы менеджмента. Методы менеджмента и подходы к управлению			
2		Основные функции и параметры качества управления	Понятие об управлении и планирование деятельности организации. Организация как процесс. Мотивация. Контроль, координация, нормирование и регулирование. Основные параметры качества управления	1		
3	2	Управление социально-экономическими системами	Понятие организации, процесса управления и классификации предприятий. Признаки организации. Организация как открытая система управления, функциональные процессы организации		1	
4		Возможные организационные структуры управления и среда организации	Организация как система. Понятие производственной, организационной структуры и структуры управления. Иерархические организационные структуры. Адаптивные организационные структуры. Внешняя среда и ее воздействие на организацию. Внутренняя среда, цели и задачи организации		1	
5	3	Взаимодействие человека и организации	Модели, включения человека в организационное окружение, люди и подходы взаимодействие человека и организации. Классификация групп и групповая динамика. Модель процесса эффективного управления группой. Корпоративная культура. Конфликты и стрессы, методы их разрешения		1	
6		Менеджер в коллективе	Менеджер и требования к нему. Социально-психологическая оценка личности. Понятие лидерства, власти и стиля руководства. «Одномерные» стили руководства. «Многомерные» стили руководства		1	
7	4	Основные ресурсы, целевая ориентация и категории результативности менеджмента	Трудовые, интеллектуальные и материальные ресурсы организации. Информационные, временные и пространственные ресурсы организации. Целевая ориентация менеджмента. Категории результативности менеджмента и подходы к эффективности управления		1	
8		Эффективность и качество менеджмента	Концепция современного эффективного менеджмента. Качество, система показателей качества продукции, качество управления и факторы эффективности менеджмента. Принципы и направления повышения эффективности менеджмента. Показатели и критерии эффективности менеджмента		1	
9	5	Стратегическое управление	Стратегическое управление и уровни разработки стратегии организации. Типология стратегий развития организаций. Содержание системы стратегиче-			2

			ского управления, виды разрабатываемых стратегий и принятие решений по стратегическим вопросам. Стратегическое управление в фирмах США и Японии			
10		Организация управления в международных компаниях	Суть и содержание международных компаний. Организационная структура управления, формы материнской компании и три уровня управления. Классификация организационных структур управления. Особенности структуры управления в иностранных организациях			2
11	6	Информационное обеспечение менеджмента	Управленческая информация и ее источники. Система информационных коммуникаций. Коммуникационный процесс в организации. Модели коммуникации			2
12		Виды управленческих решений и методы их принятия	Понятие, значение, основные признаки, роль и место решения в процессе управления организацией. Виды управленческих решений и их принятие в различных ситуациях. Этапы и характеристики моделей принятия решений. Методы принятия решений. Принятие управленческих решений в условиях неопределенности и риска			2
13	7	Управление рисками предприятия	Риски предприятий как объект управления, их основные группы. Объективные условия и зона рисков. Предупреждение рисков посредством управления. Стратегия, тактика и методы управления рисками.			2
14		Управление рынком, товарооборотом и финансами предприятия	Управление рынком. Непрерывность производства и обмена товаров. Товародвижение и товарооборот. Финансы в сфере товарного обращения			2
Итого:				2	6	12

3.5. Тематический план практических занятий (семинаров)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Содержание практических (семинарских) занятий	Трудоемкость (час)	
				№ сем. 4	№ сем. 5
1	2	3	4	5	6
1					
2	2	Организация как система управления	Организация — социальное образование. Признаки организации. Постоение организационной структуры и структуры управления. Линейные и функциональные связи. Современные структуры управления.	2	
3	3	Руководство: власть и	Формальные и неформальные группы. Процесс формирования команды. Стиль руководства и элементы его определяющие. Влияние и власть руководителя.	2	

		лидерство	Личные качества необходимые менеджеру для эффективной работы.		
4	4	Оценка эффективности менеджмента	Основные понятия эффективности менеджмента. Экономическая и социальная эффективность. Особенности количественной оценки эффективности управления. Методика расчета экономического эффекта мероприятий по совершенствованию управления. Эффективность инвестиций.	2	
5	5	Стратегическое управление	Стратегическое управление и уровни разработки стратегии организации. Типология стратегий развития организаций. Содержание системы стратегического управления, виды разрабатываемых стратегий и принятие решений по стратегическим вопросам. Стратегическое управление в фирмах США и Японии		4
6	6	Жесткие переговоры	Точки контакта. Фактическое манипулирование. Ошибки в поведении при участии в переговорах с партнером-манипулятором. Искусство позитивных переговоров. Управление слухами.		2
		Организация проведения совещания	Особенности принятия коллегиальных решений. Цель проведения совещания. Выбор организатора совещания. Время проведения совещания. Продолжительность проведения совещания. Состав и опрос участников. Механизм оценки эффективности управленческого решения.		2
7	7	Управление рисками предприятия	Риски предприятий как объект управления, их основные группы. Объективные условия и зона рисков. Предупреждение рисков посредством управления. Стратегия, тактика и методы управления рисками.		2
8	8	Самоменеджмент	Методы и приемы самоменеджмента. Рациональное проведение рабочего времени. Технические средства планирования и распределения времени. Функции самоменеджмента: постановка цели; планирование; принятие решений; организация; контроль; информация и коммуникация. Рабочие приемы и методы управления собой, своим временем, карьерой, имиджем составляют технику самоменеджмента.		2
9	9	Управление производственно-хозяйственной деятельностью и качеством продукции предприятия	Механизм, задачи и основные принципы хозяйственного управления предприятием. Производственная программа и основные функции менеджмента на предприятии. Функции органов управления. Организация хозяйственных связей и оценка потенциала предприятия.		2
10	10	Инновационный, сертифицированный и профессиональный	Комплекс международных стандартов ИСО 9000, основные документы и минимальный набор элементов системы качества предприятия. Стандартизация продукции (работ, процессов, услуг) и нормативные акты Российской Федерации по стандартизации. Понятие всеобщего управления качеством и контроль качества продукции.		2

		менедж- мент			
Итого:				6	16

3.6. Самостоятельная работа обучающегося

№ п/п	№ се- местра	Наименование раз- дела дисциплины (модуля)	Виды СРС	Всего часов
1	2	3	4	5
1	3	Методологические основы и функции менеджмента	Контрольная работа, работа с литературными источниками, поиск учебной информации в сети Интернет, подготовка к текущему и промежуточному контролю	34
Итого часов в семестре:				34
2	4	Методологические основы и функции менеджмента	Контрольная работа, работа с литературными источниками, поиск учебной информации в сети Интернет, подготовка к текущему и промежуточному контролю	8
3		Организационные структуры и среда организации	Контрольная работа, работа с литературными источниками, поиск учебной информации в сети Интернет, подготовка к текущему и промежуточному контролю	40
4		Человек в организации	Контрольная работа, работа с литературными источниками, поиск учебной информации в сети Интернет, подготовка к текущему и промежуточному контролю	40
5		Основные ресурсы, целевая ориентация, эффективность и качество менеджмента	Контрольная работа, работа с литературными источниками, поиск учебной информации в сети Интернет, подготовка к текущему и промежуточному контролю	40
Итого часов в семестре:				128
6	5	Стратегия развития организаций и управление в международных компаниях	Контрольная работа, работа с литературными источниками, поиск учебной информации в сети Интернет, подготовка к текущему и промежуточному контролю	22
7		Информационное обеспечение менеджмента и управленческие решения	Контрольная работа, работа с литературными источниками, поиск учебной информации в сети Интернет, подготовка к текущему и промежуточному контролю	22
8		Управление рисками, рынком, товарооборотом и финансами предприятия	Контрольная работа, работа с литературными источниками, поиск учебной информации в сети Интернет, подготовка к текущему и промежуточному контролю	22
9		Управление персоналом, маркетингом и запасами на предприятии	Контрольная работа, работа с литературными источниками, поиск учебной информации в сети Интернет, подготовка к текущему и промежуточному контролю	24
10		Управление производственно-	Контрольная работа, работа с литературными источниками, поиск учебной информации	24

		хозяйственной деятельностью и качеством продукции предприятия	в сети Интернет, подготовка к текущему и промежуточному контролю	
11		Инновационный, сертифицированный и профессиональный менеджмент	Контрольная работа, работа с литературными источниками, поиск учебной информации в сети Интернет, подготовка к текущему и промежуточному контролю	29
Итого часов в семестре:				143
Всего часов на самостоятельную работу:				305

3.7. Лабораторный практикум – учебным планом не предусмотрен

3.8. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовая работа – учебным планом не предусмотрена

Темы контрольных работ: см. приложение Б.

Раздел 4. Перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения дисциплины (модуля)

4.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля):

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся

Методические указания по выполнению контрольной работы

Сборники тестовых заданий,

Ситуационные задачи

Методические указания по изучению дисциплины.

4.2. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

4.2.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1	Теория менеджмента	А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова.	М.: Дашков и К, 2016		. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)
2	Менеджмент: учебник для бакалавров [Маслова Е.Л.	- М.: Дашков и К, 2016.		. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

4.2.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1	Понятие и основные функции менеджмента: учебное пособие для студентов	Н.В. Козловских, В.А. Чикуров. –	Киров, 2013		(ЭБС Кировского ГМУ)

2	Эффективность менеджмента: учебное пособие для студентов	Н.В. Козловских, В.А. Чикуров.	Киров, 2013		(ЭБС Кировского ГМУ)
---	--	--------------------------------	-------------	--	----------------------

4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Административно-управленческий портал [электронный ресурс] <http://aup.ru>
2. Экономика и управление на предприятиях: научно-образовательный портал <http://eup.ru>
3. Новости менеджмента [электронный ресурс] <http://managementnews.ru>
4. Федеральный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» <http://ecsocman.edu.ru>
5. Электронный журнал по менеджменту. <http://www.ts-ru.com>
6. Сайт «Корпоративный менеджмент». <http://www.cfin.ru>
7. Министерство финансов РФ. <http://minfin.rinet.ru>

4.4. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем

Для осуществления образовательного процесса используются: мультимедийные презентации.

В учебном процессе используется лицензионное программное обеспечение:

1. Договор MicrosoftOffice (версия 2003) №0340100010912000035_45106 от 12.09.2012 (срок действия договора - бессрочный),
2. Договор MicrosoftOffice (версия 2007) №0340100010913000043_45106 от 02.09.2013 (срок действия договора - бессрочный),
3. Договор MicrosoftOffice (версия 2010) № 340100010914000246_45106 от 23.12.2014 (срок действия договора - бессрочный).
4. Договор Windows (версия 2003) №0340100010912000035_45106 от 12.09.2012 (срок действия договора - бессрочный)
5. Договор Windows (версия 2007) №0340100010913000043_45106 от 02.09.2013 (срок действия договора - бессрочный),
6. Договор Windows (версия 2010) № 340100010914000246_45106 от 23.12.2014 (срок действия договора - бессрочный),
7. Договор Антивирус KasperskyEndpointSecurity для бизнеса – Стандартный RussianEdition. 100-149 Node 1 yearEducationalRenewalLicense от 12.07.2018, лицензии 685В-МУ\05\2018 (срок действия – 1 год),
8. Автоматизированная система тестирования Indigo Договор № Д53783/2 от 02.11.2015 (срок действия бессрочный, 1 год технической поддержки),
9. ПО FoxitPhantomPDF Стандарт, 1 лицензия, бессрочная, дата приобретения 05.05.2016

Обучающиеся обеспечены доступом (удаленным доступом) к современным профессиональным базам данных и информационно-справочным системам:

- 1) Научная электронная библиотека e-LIBRARY. Режим доступа: <http://www.e-library.ru/>.
- 2) Справочно-поисковая система Консультант Плюс – ООО «КонсультантКиров».
- 3) «Электронно-библиотечная система Кировского ГМУ». Режим доступа: <http://elib.kirovgma.ru/>.
- 4) ЭБС «Консультант студента» - ООО «ИПУЗ». Режим доступа: <http://www.studmedlib.ru>.
- 5) ЭБС «Университетская библиотека онлайн» - ООО «НексМедиа». Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>.

4.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

В процессе преподавания дисциплины (модуля) используются следующие специальные помещения:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: № 1-406, 1-407 г. Киров, ул. К.Маркса,137 (1 корпус);

- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: № 1-414, 1-415 г. Киров, ул. К. Маркса, 137 (1 корпус);

- учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций: № 1-407, г. Киров, ул. К. Маркса, 137 (1 корпус);

- учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации: № 1-414,1-415, г. Киров, ул. К. Маркса, 137 (1 корпус);

- помещения для самостоятельной работы: № 1-418б г. Киров, ул. К. Маркса, 137 (1 корпус); 1- читальный зал библиотеки г. Киров, ул. К.Маркса,137 (1 корпус);

- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: № 1-418а г. Киров, ул. К. Маркса, 137 (1 корпус).

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины (модуля).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

Раздел 5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)

Процесс изучения дисциплины предусматривает: контактную (работа на лекциях и практических занятиях) и самостоятельную работу (самоподготовка к практическим занятиям, написание и защита рефератов, подготовка к решению ситуационных задач и подготовка к тестированию, написание контрольной работы).

Основное учебное время выделяется на самостоятельную работу.

В качестве основных форм организации учебного процесса по дисциплине выступают классические лекционные и практические занятия (с использованием интерактивных технологий обучения), а также самостоятельная работа обучающихся.

При изучении учебной дисциплины (модуля) обучающимся необходимо освоить практические умения по оценке качества товаров.

При проведении учебных занятий кафедра обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (путем проведения интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализа ситуаций и имитационных моделей, преподавания дисциплины (модуля) в форме курса, составленного на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Лекции:

Классическая лекция. Рекомендуется при изучении тем: Методологические основы и функции менеджмента, Основные функции и параметры качества управления, Управление социально-экономическими системами, Возможные организационные структуры управления и среда организации, Взаимодействие человека и организации, Менеджер в коллективе, Основные ресурсы, целевая ориентация и категории результативности менеджмента, Эффективность и качество менеджмента, Стратегическое управление, Организация управления в международных компаниях,

Информационное обеспечение менеджмента, Виды управленческих решений и методы их принятия, Управление рисками предприятия, Управление рынком, товарооборотом и финансами предприятия.

На лекциях излагаются темы дисциплины, предусмотренные рабочей программой, акцентируется внимание на наиболее принципиальных и сложных вопросах дисциплины, устанавливаются вопросы для самостоятельной проработки. Конспект лекций является базой при подготовке к практическим занятиям, к экзамену, а также для самостоятельной работы.

Изложение лекционного материала рекомендуется проводить в мультимедийной форме. Смысловая нагрузка лекции смещается в сторону от изложения теоретического материала к формированию мотивации самостоятельного обучения через постановку проблем обучения и показ путей решения профессиональных проблем в рамках той или иной темы. При этом основным методом ведения лекции является метод проблемного изложения материала.

Лекция-дискуссия - обсуждение какого-либо вопроса, проблемы, рассматривается как метод, активизирующий процесс обучения, изучения сложной темы, теоретической проблемы. Рекомендуется использовать при изучении тем: Взаимодействие человека и организации, Менеджер в коллективе.

Важной характеристикой дискуссии, отличающей её от других видов спора, является аргументированность. Обсуждая дискуссионную проблему, каждая сторона, оппонируя мнению собеседника, аргументирует свою позицию. Отличительной чертой дискуссии выступает отсутствие тезиса и наличие в качестве объединяющего начала темы.

Практические занятия:

Практические занятия по дисциплине проводятся с целью приобретения практических навыков в области теоретического менеджмента.

Практические занятия проводятся в виде собеседований, обсуждений, работа в микрогруппах, отработки практических навыков по оценке ситуаций, связанных с профессиональной деятельностью, решения ситуационных задач, тестовых заданий.

Выполнение практической работы обучающиеся производят как в устном, так и в письменном виде, в виде презентаций и докладов.

Практическое занятие способствует более глубокому пониманию теоретического материала учебной дисциплины, а также развитию, формированию и становлению различных уровней составляющих профессиональной компетентности обучающихся.

При изучении дисциплины используются следующие формы практических занятий:

- практикум по темам: Организационные структуры и среда организации; Руководство: власть и лидерство; Оценка эффективности менеджмента; Жесткие переговоры; Управление рисками предприятия;

- семинар-дискуссия по теме Стратегия развития организаций и управление в международных компаниях; Управление производственно-хозяйственной деятельностью и качеством продукции предприятия; Инновационный, сертифицированный и профессиональный менеджмент;

- деловая игра по теме «Успешное построение организационной структуры предприятия»; Организация проведения совещания; Самоменеджмент.

Самостоятельная работа:

Самостоятельная работа студентов подразумевает подготовку по всем разделам дисциплины «Теория менеджмента» и включает подготовку к занятиям, написание рефератов, контрольных работ, подготовку презентаций, подготовку к текущему контролю, подготовку к промежуточной аттестации.

Работа с учебной литературой рассматривается как вид учебной работы по дисциплине «Теория менеджмента» и выполняется в пределах часов, отводимых на её изучение (в разделе СРС). Каждый обучающийся обеспечен доступом к библиотечным фондам университета и кафедры. Во время изучения дисциплины обучающиеся (под контролем преподавателя) самостоятельно оформляют рефераты и представляют их на занятиях. Написание реферата, контрольных работ

способствуют формированию навыков использования учебной и научной литературы, глобальных информационных ресурсов, способствует формированию мышления. Работа обучающегося в группе формирует чувство коллективизма и коммуникабельность. Обучение способствует воспитанию у обучающихся навыков саморазвития, организационной работы, постановки цели и выбора наиболее экономичных средств ее достижения.

Исходный уровень знаний обучающихся определяется тестированием, собеседованием.

Текущий контроль освоения дисциплины проводится в форме устного опроса в ходе занятий, решения типовых ситуационных задач, тестового контроля, выполнения контрольных работ, эссе, рефератов.

В конце изучения дисциплины (модуля) проводится промежуточная аттестация с использованием тестового контроля, собеседования, решения ситуационных задач.

Вопросы по дисциплине включены в государственную итоговую аттестацию выпускников.

Раздел 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) (приложение А)

Изучение дисциплины следует начинать с проработки данной рабочей программы, методических указаний, прописанных в программе, особое внимание уделяется целям, задачам, структуре и содержанию дисциплины.

Успешное изучение дисциплины требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с базовыми учебниками, основной и дополнительной литературой. Лекции имеют в основном обзорный характер и нацелены на освещение наиболее трудных вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с научной литературой. Предполагается, что обучающиеся приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Основным методом обучения является самостоятельная работа студентов с учебно-методическими материалами, научной литературой, Интернет-ресурсами.

Правильная организация самостоятельных учебных занятий, их систематичность, целесобразное планирование рабочего времени позволяют обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивать высокий уровень успеваемости в период обучения, получить навыки повышения профессионального уровня.

Основной формой промежуточного контроля и оценки результатов обучения по дисциплине является зачет и экзамен. На зачете и экзамене обучающиеся должны продемонстрировать не только теоретические знания, но и практические навыки, полученные на практических занятиях.

Постоянная активность на занятиях, готовность ставить и обсуждать актуальные проблемы дисциплины - залог успешной работы и положительной оценки.

Подробные методические указания к практическим занятиям и внеаудиторной самостоятельной работе по каждой теме дисциплины представлены в приложении А.

Раздел 7. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) (приложение Б).

Оценочные средства – комплект методических материалов, нормирующих процедуры оценивания результатов обучения, т.е. установления соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы, рабочей программы дисциплины.

ОС как система оценивания состоит из следующих частей:

1. Перечня компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.
2. Показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описание шкал оценивания.

3. Типовые контрольные задания и иные материалы.
4. Методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине представлены в приложении Б.

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Кировский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Кафедра менеджмента и товароведения

Приложение А к рабочей программе дисциплины

**Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
«Теория менеджмента»**

**Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) ОПОП - Менеджмент организации в здравоохранении
Срок освоения ОПОП 5 лет**

Раздел 1. Методологические основы и функции менеджмента

Тема 1.1: Введение в менеджмент

Цель: формирование у студентов целостного представления об управлении.

Задачи:

- рассмотреть место дисциплины в структуре образовательной программы;
- изучить основные понятия менеджмента, его содержание и место в системе социально-экономических категорий;
- сформировать понятие и сущность менеджмента как науки и искусства управления.

Обучающийся должен знать: основные этапы развития менеджмента как науки, функции менеджмента; принципы развития и закономерности функционирования организации.

Обучающийся должен уметь: использовать источники экономической, социальной, управленческой информации.

Обучающийся должен владеть: специальной терминологией и лексикой, навыками самостоятельной работы и самоорганизации.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме: нет

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.

2) Ответить на вопросы для самоконтроля: 1. Понятие, сущность и содержание менеджмента. 2. Этапы развития и основные школы менеджмента. 3. Объекты и субъекты менеджмента. 4. Понятие об управлении и планирование деятельности организации.

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля:

1. Менеджмент – это:

- a) *умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей, работающих в организации
- b) искусство
- c) наука + опыт
- d) практика управления

2. Является ли управление производительным трудом:

- a) да, т. к. управление создает новую стоимость
- b) нет, это всего лишь надзор и контроль

- с) *да, поскольку этот вид деятельности неизбежен при высоком уровне специализации производства и призван обеспечить целостность трудового организма
д) нет, это всего лишь результат противоречия между наемным трудом и собственником средств производства

3. Планирование, организация, регулирование и контроль - это:

- а) обязанность менеджера
б) *функции менеджмента
с) этапы планирования
д) новый метод управления

4. основоположник административной (классической) школы управления:

- а) Ф.Тейлор
б) *А.Файоль
с) Э.Мэйо
д) А.К. Альдерфер

5. Менеджмент, как наука об управлении, стала рассматриваться с появлением:

- а) современных количественных методов обоснования управленческих решений
б) школы "человеческих отношений"
с) достижений психологической и социологической наук, оказывающих решающее воздействие на человека в системе управления
д) *классической школы управления

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Блинов А.О. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. - М.: Дашков и К, 2016. - 304 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

2. Маслова Е.Л. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров. - М.: Дашков и К, 2016. - 333 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

Дополнительная:

3. Понятие и основные функции менеджмента: учебное пособие для студентов / сост. Н.В. Козловских, В.А. Чикуров. – Киров, 2013. – 135с. + (ЭБС Кировского ГМУ)

4. Эффективность менеджмента: учебное пособие для студентов / сост. Н.В. Козловских, В.А. Чикуров. – Киров, 2013. – 64с. + (ЭБС Кировского ГМУ)

Раздел 2: Организационные структуры и среда организации

Тема 2.1. Организация как система управления

Цель: дать представление о природе и характеристиках организации, выделить основные организационные элементы, понять их значение и то как они связаны между собой.

Задачи:

- определить организационные элементы и характеристики.
- приобретение профессиональной компетенции проектирования организационной структуры;
- распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования.

Обучающийся должен знать: типы организационных структур и их основные параметры.

Обучающийся должен уметь: проектировать организационные структуры и структуры управления.

Обучающийся должен владеть: навыками построения структур.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия: 1) Факторы, влияющие на построение структуры управления; 2) Как можно определить структуру управления организацией? 3) Какие типы организационных структур существуют? 4) Особенности организационной струк-

туры, ориентированной на потребителя.

2. Практическая работа.

Для достаточно большого предприятия, работающего в условиях динамического рынка, необходимо наличие в нем специальных подразделений, упрощающих и сокращающих вопросы подготовки и принятия решений. Т.е. требуется переход от линейной структуры управления, имеющей только линейные структурные подразделения и только вертикальные связи управления, на другие структуры:

- линейно-штабные;
- линейно-функциональные, функциональные;
- матричные;
- или руководитель должен передавать полномочия на нижние уровни, например, дивизиональные, вертикально интегрированные компании.

По сравнению с линейной, при *линейно-штабной* организационной структуре возрастают накладные расходы, но экономическая эффективность предприятия повышается за счет повышения качества принимаемых решений и сокращения времени на их принятие.

Однако при увеличении размера предприятия руководитель уже не в состоянии справляться с возрастающим потоком возникающих вопросов, которые он должен предварительно рассмотреть и направить в штаб. Экономическая эффективность предприятия начинает уменьшаться, и потребуются переход предприятия к линейно-функциональной организационной структуре управления.

Основная область применения линейно-штабных организационных структур – небольшие и средние широкопрофильные предприятия.

Деловая игра «Успешное построение организационной структуры предприятия»

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля:* 1. Сущность и понятие организационная структура и структура управления. 2. Иерархический и органический тип структуры управления. 3. Принципы и правила построения структур управления. 4. Линейные и функциональные связи управления. 5. Новые и перспективные организационные формы и структуры управления.

3) *Проверить свои знания с использованием тестового контроля:*

1. Основные недостатки дивизиональных структур:

- a) отсутствие творческих решений
- b) низкий уровень мотивации сотрудников
- c) увеличенные затраты на управление за счет повторяемости процессов
- d) *опасность разделения системы на самостоятельные подсистемы (в бизнесе)

2. Какие основные преимущества матричных структур:

- a) *возможность быстрого освоения новых изделий
- b) эффект двойного подчинения
- c) возможно использование специалистов невысокого профессионального уровня
- d) сбалансированный кадровый состав организации

3. Процесс деления организации на блоки, которые могут называться отдельными отделами, отделениями или секторами, называется:

- a) анализом организации
- b) *департаментализацией
- c) проектированием
- d) интегрированием

4. При формировании организационной структуры соблюдение принципа единоначалия является обязательным:

- a) *да

- b) нет
- c) желательно
- d) не обязательно

5. Линейная система управления в социальных организациях применяется для:

- a) предприятий большой размерности
- b) предприятий средней размерности
- c) предприятий со сложной технологией производства
- d) *небольших предприятий

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Блинов А.О. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. - М.: Дашков и К, 2016. - 304 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

2. Маслова Е.Л. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров. - М.: Дашков и К, 2016. - 333 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

Дополнительная:

3. Понятие и основные функции менеджмента: учебное пособие для студентов / сост. Н.В. Козловских, В.А. Чикуров. – Киров, 2013. – 135с. + (ЭБС Кировского ГМУ)

4. Эффективность менеджмента: учебное пособие для студентов / сост. Н.В. Козловских, В.А. Чикуров. – Киров, 2013. – 64с. + (ЭБС Кировского ГМУ)

Раздел 3: Человек в организации

Тема 3.1. Руководство: власть и лидерство

Цель: показать необходимость взаимодействия человека и организационного окружения для управления организацией.

Задачи:

- изучить особенности взаимодействия человека и организационного окружения в психологии, педагогике, социологии, менеджменте.

- исследовать модели взаимодействия человека и организационного окружения.

- выявить проблемы при взаимодействии человека и организационного окружения.

- определить возможные способы для развития взаимодействия человека и организационного окружения.

Обучающийся должен знать: процессы групповой динамики и принципы формирования команды.

Обучающийся должен уметь: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

Обучающийся должен владеть: навыками организации групповой работы.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия: 1) Почему власть необходима в управлении организациями? 2) Верно ли утверждение, что власть отражает социальные отношения? В чем это проявляется? 3) Какие источники власти может использовать руководитель для оказания влияния на подчиненных? 4) От чего зависит управляемость трудового коллектива?

2. Практическая работа.

Цель работы: получить навыки управления персоналом.

Задание:

1. Формальные и неформальные группы.

2. Процесс формирования команды.

3. Стиль руководства и элементы его определяющие.

4. Влияние и власть руководителя.

В теории управления организацией изучается процесс функционирования малых

групп, представляющих собой немногочисленную по составу общность, члены которой объединены совместной социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении.

Каждая группа в организации отличается совокупностью присущих только ей характеристик, среди которых выделяют: размер и композицию группы; статусно-ролевое расположение членов группы; каналы коммуникаций; групповые нормы; уровень сплоченности и конформизма; социально-психологический климат.

К основным факторам повышения эффективности деятельности групп относятся: наличие сильного лидера; оптимальный размер группы; рациональная социальная структура; четкая формулировка целей группы и ее членов; уровень конформизма; благоприятный социально-психологический климат. Для того чтобы иметь возможность влиять на подчиненных, руководителю необходимо обладать властью.

Основные формы власти – это закон, компетенция, принуждение, вознаграждение, референтность, информация и ресурсы. Кроме того, руководитель может оказывать влияние через убеждение и вовлечение сотрудников в процесс принятия решения.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие виды формальных групп могут функционировать в организации ?
2. Перечислите позитивные и негативные аспекты функционирования неформальных групп?
3. Сформулируйте различия между группой и командой ?
4. В чем заключается разница между лидерством и руководством ?
5. Какие личные качества необходимы менеджеру для эффективной работы ?
6. Как соотносятся между собой власть и влияние ?

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля:* 1. Почему власть необходима в управлении организациями? 2. Верно ли утверждение, что власть отражает социальные отношения? В чем это проявляется? 3. Какие источники власти может использовать руководитель для оказания влияния на подчиненных? 4. От чего зависит управляемость трудового коллектива? 5. Для чего в менеджменте необходимо налаживание партнерства и каким образом это можно сделать?

3) *Проверить свои знания с использованием тестового контроля:*

1. Что требует от менеджера иметь креативное мышление:

- a) гарантирует более устойчивое управление
- b) *дает возможность генерировать нестандартные решения
- c) сокращает время на принятие решения
- d) снижает затраты на управление

2. Какими основными чертами должен обладать такой архитип управляющего как "лидер":

- a) способность определить место себя и принять корректирующие меры
- b) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях
- c) быть творческим человеком
- d) *умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала

3. Основная причина создания команды в организации:

- a) экономия времени
- b) экономия человеческих ресурсов
- c) мода
- d) *возможность синергии

4. Способность оказывать влияние на отдельные личности, группы и направлять их усилия на достижение целей организации, не используя властные полномочия:

- a) *лидерство
- b) руководство
- c) дифференциация
- d) мотивация

5. Стиль управления - это:

- a) *манера поведения и форма взаимодействия с подчиненными
- b) форма отношений с руководством организации
- c) совокупность методов для выполнения своих функциональных обязанностей
- d) распорядок работы учреждения

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Блинов А.О. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. - М.: Дашков и К, 2016. - 304 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

2. Маслова Е.Л. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров. - М.: Дашков и К, 2016. - 333 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

Дополнительная:

3. Понятие и основные функции менеджмента: учебное пособие для студентов / сост. Н.В. Козловских, В.А. Чикуров. – Киров, 2013. – 135с. + (ЭБС Кировского ГМУ)

4. Эффективность менеджмента: учебное пособие для студентов / сост. Н.В. Козловских, В.А. Чикуров. – Киров, 2013. – 64с. + (ЭБС Кировского ГМУ)

Раздел: 4 Основные ресурсы, целевая ориентация, эффективность и качество менеджмента
Тема 4.1. Оценка эффективности менеджмента

Цель: изучить мероприятия по эффективности менеджмента на предприятии.

Задачи:

- изучить понятие, сущность эффективности менеджмента предприятия.
- рассмотреть критерии и показатели эффективности менеджмента предприятия.
- разработать мероприятия по эффективности менеджмента предприятия.

Обучающийся должен знать: критерии и показатели эффективности менеджмента предприятия.

Обучающийся должен уметь: находить пути повышения эффективности менеджмента предприятия.

Обучающийся должен владеть: навыками оценки эффективности системы менеджмента предприятия.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия: 1) Раскройте суть понятия «эффективность управления» и предложите свое понимание факторов, которые ее обуславливают? 2) По каким критериям и показателям Вы бы оценивали эффективность организации? 3) Какие основные мероприятия повышения эффективности управления? 4) Что такое эффективность управления и что влияет на эффективность управления? 5) Как определить экономическую эффективность управления и мероприятия по ее повышению?

2. Практическая работа.

Цель: Получить навыки расчета эффективности менеджмента.

Задание:

- 1. Основные понятия эффективности менеджмента.
- 2. Экономическая и социальная эффективность.
- 3. Особенности количественной оценки эффективности управления.
- 4. Методика расчета экономического эффекта мероприятий по совершенствованию

управления.

5. Эффективность инвестиций.

Эффективность управления представляет собой относительную характеристику результативности деятельности конкретной управляющей системы, которая отражается в различных показателях как объекта управления, так и собственно управленческой деятельности, причем эти показатели бывают как количественными так и качественными.

Основными понятиями эффективности управления являются: эффективность труда работников аппарата управления; эффективность процесса управления (функций, коммуникаций, выработки и реализации управленческого решения); эффективность системы управления; эффективность механизма управления.

Наиболее типичным для определения экономической эффективности мероприятий по совершенствованию управления является начисление годового экономического эффекта, полученного от их реализации, и сравнение его с затратами на эти мероприятия.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие измерители управленческого труда Вы можете назвать ?
2. Социальные аспекты эффективности управления противоречат экономическим ?
3. Как оценить эффективность управления, если выбираемые критерии разноплановы и разнонаправлены ?
4. Можно ли сопоставить эффективность работы руководителей разного уровня управления?

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля:* 1. Дать общее понятие эффективности менеджмента. 2. Назовите показатели и критерии эффективности. 3. Выявить роль менеджмента в обеспечении эффективности организации.

3) *Проверить свои знания с использованием тестового контроля:*

1. Повышению эффективности использования кадровых ресурсов способствует:

- a) *поведенческий подход в управлении персоналом
- b) использование плоских организационных структур управления
- c) использование организационных интеграций типа «стратегический альянс»
- d) снижение издержек на оплату труда персонала

2. Эффективность управления - это:

- a) уровень затрат;
- b) увеличение выпуска товара;
- c) сокращение времени;
- d) *сопоставление затрат и результатов.

3. Качественные показатели эффективности включают:

- a) *повышение квалификации менеджеров;
- b) уровень культуры в организации;
- c) сокращение трудоемкости управления;
- d) сокращение численности.

4. Социальная ответственность организации - это:

- a) ответственность перед администрацией региона;
- b) уголовная ответственность;
- c) *добровольная ответственность перед обществом.
- d) сокращение уровня затрат

5. Понятие «эффективность управления» относится:

- a) к объекту управления;
- b) *к субъекту управления;
- c) к технологии производства;
- d) коммерческому предприятию.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Блинов А.О. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. - М.: Дашков и К, 2016. - 304 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

2. Маслова Е.Л. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров. - М.: Дашков и К, 2016. - 333 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

Дополнительная:

3. Понятие и основные функции менеджмента: учебное пособие для студентов / сост. Н.В. Козловских, В.А. Чикуров. – Киров, 2013. – 135с. + (ЭБС Кировского ГМУ)

4. Эффективность менеджмента: учебное пособие для студентов / сост. Н.В. Козловских, В.А. Чикуров. – Киров, 2013. – 64с. + (ЭБС Кировского ГМУ)

Раздел 5: Стратегия развития организаций и управление в международных компаниях

Тема 5.1. Стратегическое управление

Цель: укрепление положения организации в отрасли и повышение ее конкурентоспособности

Задачи:

- формулирование стратегического видения будущего компании (определение долгосрочной перспективы развития, формулировка будущего образа компании и целей организации);

- постановка целей (перевод стратегического видения в конкретные результаты, к которым должна стремиться организация)

- разработка стратегии;

- внедрение и реализации стратегии;

- оценка результатов и корректировки стратегического видения, глобальных целей, стратегии и ее реализации с учетом приобретенного опыта, изменившихся условий, появления новых идей и возможностей

Обучающийся должен знать: содержание системы стратегического управления, виды разрабатываемых стратегий.

Обучающийся должен уметь: принимать решения по стратегическим вопросам.

Обучающийся должен владеть: навыками решения стратегических задач.

1. Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме: 1) В чем суть планирования? Из чего состоит процесс планирования? 2) Перечислите основные виды целевых установок в организации. Как они связаны между собой? 3) Как правильно сформулировать миссию организации? 4) Что такое видение организации? Как сформулировать видение? 5) Что такое видение организации? Как сформулировать видение? 6) Как разрабатывается стратегия? Основные этапы и их взаимосвязь. 7) Как осуществляется выбор стратегии?

2. Практическая работа.

Кейс «Стратегия развития предприятия»

Цели:

1. Показать типичные проблемы, возникающие при анализе существующей стратегии предприятия.

2. Показать типичные ошибки, допускаемые при анализе существующей стратегии предприятия.

3. Научить прогнозировать ситуацию на основе анализа существующих данных.
4. Научить опираться на факты, на основе которых делать обоснованные выводы о стратегии предприятия на рынке.

Задача

Выполнить диагностику стратегического плана реформирования машиностроительного предприятия «Дельта». Организационно-технические мероприятия стратегического плана реформирования предприятия способствуют сокращению численности на 120 чел. Объем продукции по плану и по отчету – 123000 тыс. ден. ед. Производство продукции на одного работника по отчету составляет 320 тыс. ден. ед.

Рассчитать повышение производительности труда и численности работников по стратегическому плану реформирования машиностроительного предприятия «Дельта».

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля:*

1. В чем суть планирования? Из чего состоит процесс планирования?
2. Какие бывают планы? Перечислите основные критерии классификации
3. Перечислите основные виды целевых установок в организации. Как они связаны между собой?
4. Что такое миссия? Зачем она нужна?
5. Как правильно сформулировать миссию?
6. Что такое видение организации? Как сформулировать видение?
7. Что такое цель? Раскройте основные характеристики целей в организации
8. Охарактеризуйте основные подходы к классификации целей в организации
9. Что такое «дерево целей» и как им пользоваться?
10. В чем суть технологии управления по целям?
11. Что такое стратегия?
12. Чем стратегическое планирование отличается от долгосрочного (даже если сроки одинаковы)?
13. Раскройте содержание модели стратегического управления: основные этапы и их взаимосвязь.
14. Как разрабатывается стратегия? Основные этапы и их взаимосвязь.
15. Как правильно ставить стратегические цели?
16. Какие основные инструменты анализа внешней среды вам известны?
17. Как можно анализировать внутреннюю среду? Основные подходы.
18. Что такое SWOT-анализ? Зачем он нужен и как его использовать?
19. Что такое типовая стратегия? Какие подходы к определению типовых стратегий вам известны?
20. Как осуществляется выбор стратегии?

3) *Проверить свои знания с использованием тестового контроля:*

1. Выберите верное определение сущности современного стратегического менеджмента:

- a) управление на основе контроля за исполнением;
- b) управление на основе экстраполяции;
- c) управление на основе предвидения изменений*
- d) управление на основе гибких экстренных решений.

2. Основное социально значимое функциональное назначение организации в долгосрочном периоде, выраженное словесно ПК-3
- корпоративная стратегия организации;
 - миссия организации*
 - корпоративная культура организации;
 - деловая стратегия
3. Внутрифирменная организационная единица, отвечающая за выработку стратегии фирмы в одном или нескольких сегментах целевого рынка: ПК-3
- маркетинговый отдел;
 - стратегическая единица бизнеса*
 - финансово-экономический отдел;
 - плановый отдел.
4. Стратегия, которая разрабатывается функциональными отделами и службами предприятия на основе корпоративной и деловой стратегии: ПК-3
- деловая (бизнес - стратегия);
 - функциональная стратегия*
 - производственная стратегия;
 - маркетинговая стратегия.
5. Процесс комплексного анализа внутренних ресурсов и возможностей предприятия, направленный на оценку текущего состояния бизнеса, его сильных и слабых сторон, выявление стратегических проблем: ПК-3
- стратегический анализ;
 - PEST-анализ;
 - управленческий анализ;
 - SWOT-анализ*

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Блинов А.О. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. - М.: Дашков и К, 2016. - 304 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

2. Маслова Е.Л. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров. - М.: Дашков и К, 2016. - 333 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

Дополнительная:

3. Понятие и основные функции менеджмента: учебное пособие для студентов / сост. Н.В. Козловских, В.А. Чикуров. – Киров, 2013. – 135с. + (ЭБС Кировского ГМУ)

4. Эффективность менеджмента: учебное пособие для студентов / сост. Н.В. Козловских, В.А. Чикуров. – Киров, 2013. – 64с. + (ЭБС Кировского ГМУ)

Раздел 6: Информационное обеспечение менеджмента и управленческие решения

Тема 6.1. Жесткие переговоры

Цель: исследовать коммуникативное пространство организации.

Задачи:

- исследовать точки контакта предприятия;
- изучить искусство позитивных переговоров;
- дать характеристику видам манипулирования.

Обучающийся должен знать: основные теории и концепции взаимодействия людей и форм коммуникаций.

Обучающийся должен уметь: вести переговоры с партнером - манипулятором

Обучающийся должен владеть: навыками ведения позитивных переговоров.

1. Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме: 1) Назовите средства для коммуникации с составляющими своего внешнего окружения. 2) Перечислите основные виды коммуникаций в организации. 3) Какие компоненты выделяют в прямом межличностном обмене? 4) Назовите основные рекомендации по совершенствованию искусства управления. 5) Какие существуют барьеры на пути организационных коммуникаций? 6) Назовите мероприятия направленные на совершенствование коммуникаций.

2. Практическая работа.

Переговоры часто становятся полем боя, а их участники – борцами, пытающимися привлечь на свою сторону максимальный арсенал вооружений. Хотя зачастую эта борьба бывает спрятана под дружелюбными улыбками или сухой деловой собранностью, и внешне может показаться, что идет конструктивный диалог, или даже милая дружеская беседа.

Фактически манипулирование – это создание иной реальности, которую манипулятор использует в своих целях. Манипулятор искажает реальность, заставляет партнера играть по своим правилам, исполнять навязанные ему роли и таким образом пытается направить ход переговоров в свою пользу.

Манипулирование отличается от открытого конфликта, где партнер может вести себя агрессивно – но при этом искренне высказывает свои интересы, чувства, несогласия.

Истинный манипулятор, как правило, весьма креативен. Создание манипулятивных сценариев можно по праву поставить в один ряд с драматургией, изучая их в ключе театральных пьес.

Все эти примеры объединяет одно – в них мы видим умелое создание «новой реальности» в пространстве переговоров.

Как это распознать? Как понять, что именно сейчас в переговорах ваш партнер пытается вами манипулировать?

В переговорном процессе всегда есть декларируемые цели участников переговоров – и они обязательно должны быть корректными. Скажем, никто не сообщит вам в качестве декларируемой цели встречи: «Мы хотели бы «продать» вашу компанию по цене», или «Я постараюсь добиться невыгодных для вас условий» или «Я хочу подставить тебя на совещании». Декларируемая цель всегда выглядит привлекательно – обсудить условия, найти взаимовыгодные договоренности и т.д.

В реальности же действия манипулятора направлены на другие цели, отличные от декларируемой. Какие инструменты может использовать манипулятор?

1. Общие поведенческие.

Опоздание, перебивание, не слушание, переспрашивание, не понимание элементарных вещей и.т.д.

2. Манипулирование масками.

Манипулятор может использовать некоторые нестандартные «поведенческие маски», например, смотреть на вас с неизменно мрачным выражением лица, или постоянно нервно вздыхать, которые имеют целью отвлекать ваше внимание, уводить в сторону от темы, чувствовать себя не уверенно, напряжённо.

3. Манипулирование информацией.

Передергивание фактов, актуализация незначительных событий

4. Эмоциональное воздействие.

Данный характер манипулирования проявляется в резкой и неожиданной смене настроения партнёра и в эмоциональных реакциях, которые вас приводят в недоумение.

5. Давление.

Проявляется в энергетическом, моральном и эмоциональном давлении.

6. Тактильное воздействие.

Ошибки в поведении при участии в переговорах с партнёром-манипулятором.

1. Требовать или, что ещё хуже, ставить в качестве неотъемлемого условия соблюдение партнёром общепринятых правил.

Ответом на такие требования будет ярко выраженная реакция недоумение и безусловное согласие вести переговоры, даже с таким «капризным» партнёром как вы.

2. Реагировать эмоционально и придавать чрезвычайное значение тому, в каком стиле ведёт переговоры ваш партнёр, то есть тратить энергию и время на вопросы, не имеющие отношение к теме переговоров, «выяснять отношения».

Это позволит вашему партнёру уводить переговоры в сторону от темы и обесценивать значимую для вас позицию.

3. Позволять системно нарушать имеющиеся договорённости, то есть отдать в руки партнёра процесс переговоров.

В этом случае партнёр может обсуждать с вами только те вопросы, которые ему интересны и выгодны.

Представьте, что вас пригласили на презентацию ваших услуг, на которой ожидается присутствие нескольких влиятельных лиц со стороны потенциального клиента.

Вы начинаете презентацию, когда в комнате собирается 4-5 человек, так как вас просят начать ее поскорее, – всем дорого время. Но при этом вас предупреждают, что кое-кто еще подойдет.

Вы соглашаетесь, и после показа восьмого или девятого слайда в комнату входит Генеральный директор компании. Он-то и является основным лицом, принимающим решения по вопросу сотрудничества с вами. И поэтому вы спрашиваете его о том, что ему было бы интересно услышать в первую очередь. Он отвечает вам, что раз уж вы начали, то он будет слушать с того места, на котором вы остановились.

В этот момент финансовый директор компании сообщает, что через две минуты он будет вынужден уйти, а двое сотрудников, сидящих в углу, веселятся и пишут друг другу записки. У одного из них звонит телефон, и он начинает говорить с каким-то партнером прямо в комнате...

Финансовый директор встает и уходит, а генеральный со скучающим видом начинает разговаривать с коллегой рядом.

Что это?

Неуважение, произвольная манипуляция, привычка вести себя так на презентациях или же продуманный манипулятивный сценарий, цель которого сообщить вам, что вам дали возможность поучаствовать в тендере, но в сотрудничестве с вами не заинтересованы и ваша презентация провалилась?

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля:*

1. Почему система управления должна поддерживать коммуникацию?

2. Попробуйте описать наиболее эффективный коммуникационный стиль при контактах с покупателями ?

3. Как невербальные коммуникации могут содействовать эффективности вербального общения?

4. Возможно ли выявить неформальную коммуникацию и управлять ею ?

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля:

1. Прямой межличностный обмен информацией включает компоненты:

- a) *семантические значения
- b) фирменное название
- c) оперативно-распорядительное воздействие
- d) компьютерные сети

2. В невербальной коммуникации используются любые символы, кроме ...

- a) жестов
- b) *слов
- c) обмена взглядами
- d) интонации голоса

3. Необходимую информацию для принятия решения нужно рационально собирать пока ...

- a) позволяет финансовое обеспечение
- b) *ожидаемый выйгрыш будет больше, чем ожидаемые предельные затраты
- c) позволяет временной ресурс решения проблемы
- d) ожидаемый результат не имеет каких-либо ограничений

4. Импульсивные решения это результаты ...

- a) *генерации разнообразных идей без их уточнения, проверки, оценки
- b) знания и осмысления опыта прошлого
- c) осторожного поиска
- d) интуитивного поиска

5. Коммуникационный процесс – это обмен ... между двумя или более людьми.

- a) взглядами
- b) документацией
- c) семантическими значениями
- d) *информацией

Тема 6.2. Организация проведения совещания

Цель: исследовать коммуникативное пространство организации.

Задачи:

- исследовать точки контакта предприятия;
- изучить искусство позитивных переговоров;
- дать характеристику видам манипулирования.

Обучающийся должен знать: организацию процесса принятия и реализации управленческих решений.

Обучающийся должен уметь: принимать эффективные организационные решения.

Обучающийся должен владеть: навыками определения зоны риска и ответственность лица, принимающего решения.

1. Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме: 1) Особенности принятия коллегиальных решений. 2) Цель проведения совещания. 3) Выбор организатора совещания. 4) Состав и опрос участников совещания. 5) Механизм оценки управленческого решения.

2. Практическая работа.

Цель: Получить навыки проведения организационных совещаний.

Задание:

1. Особенности принятия коллегиальных решений.
2. Каков механизм оценки эффективности управленческого решения.

Принятие решений является важной частью любой управленческой деятельности. Решение можно рассматривать как продукт управленческого труда, а его принятие – как процесс, ведущий к появлению этого продукта.

В управлении организацией принятие решений осуществляется менеджерами различных уровней и носит достаточно формализованный характер, так как решений касается не только одной личности, но чаще подразделения или организации в целом.

Высокая эффективность принятых решений может быть достигнута выработкой решений в коллегиальной форме в рамках организационного совещания.

Ситуации для анализа:

1. Повышение конкурентоспособности фирмы.
2. Обоснование экономической эффективности управленческих решений.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля:*

1. Какие функции выполняют специалисты, эксперты и консультанты при разработке и реализации решения.

2. Дайте понятия коллективного лица, принимающего решение ?

3. Каковы причины успеха или неуспеха предложенного варианта решения ?

4. Какие сложности может иметь реализация предложенных эффективных управленческих решений ?

3) *Проверить свои знания с использованием тестового контроля:*

1. Процесс принятия решений начинается с ...

- a) формулировки миссии предприятия
- b) постановки управленческих целей
- c) *выявления проблемы
- d) определения лица, ответственного за принятие решения

2. В основе рационального решения лежат ...

- a) интуиция
- b) прежний эмпирический опыт
- c) *объективный анализ условий
- d) эвристический подход

3. К типовым (стандартным) решениям можно отнести ...

- a) *материально-техническое снабжение
- b) программное развитие научно-технического прогресса
- c) комплексное социально-экономическое развитие
- d) стратегия развития предприятия

4. В чем преимущество детерминированного решения?

- a) *известен результат каждой из альтернатив
- b) решение основано на расчетных методах
- c) решения отличаются новизной и оригинальностью
- d) использован прошлый опыт

5. Отношение полученного результата от принятого управленческого решения к затратам на ее реализацию называются ...

- a) целесообразностью
- b) результативность
- c) *эффективностью
- d) полезностью

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Блинов А.О. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. - М.: Дашков и К, 2016. - 304 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

2. Маслова Е.Л. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров. - М.: Дашков и К, 2016. - 333 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

Дополнительная:

3. Понятие и основные функции менеджмента: учебное пособие для студентов / сост. Н.В. Козловских, В.А. Чикуров. – Киров, 2013. – 135с. + (ЭБС Кировского ГМУ)

4. Эффективность менеджмента: учебное пособие для студентов / сост. Н.В. Козловских, В.А. Чикуров. – Киров, 2013. – 64с. + (ЭБС Кировского ГМУ)

Раздел 7: Управление рисками, рынком, товарооборотом и финансами предприятия

Тема 7.1. Управление рисками предприятия

Цель: формирования у студентов целостного представления управления рисками предприятия

Задачи:

-обеспечение полного контроля над рисками за счет описания и оценки всех рисков компании, эффективной системы мониторинга рисков и своевременного выявления новых рисков;

- внедрение принципов учета рисков при принятии управленческих решений на основе четких процедур их выявления и оценки;

- анализ воздействия рисков на ключевые показатели деятельности компании, включая ее стоимость;

- обеспечение прогнозируемости рисков, которым подвержена компания и, соответственно, страхование от потерь;

- возможная минимизация рисков и потерь при условии соблюдения экономической целесообразности;

- обеспечение эффективной связи между стремлением компании зарабатывать прибыль и стремлением сделать это с минимальными потерями, т.е. обеспечение оптимального сочетания доходности и риска.

Обучающийся должен знать: риски предприятий и их основные группы.

Обучающийся должен уметь: определять стоимость, внутренних, внешних, регулируемых и нерегулируемых факторов риска.

Обучающийся должен владеть: методами предупреждения и управления рисками.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме: 1) Риски предприятий

как объект управления, их основные группы. 2) Стоимость, внутренние, внешние, регулируемые и нерегулируемые факторы риска. 3) Предупреждение рисков посредством управления. 4) Стратегия, тактика и методы управления рисками. 5). Обеспечение страховой защиты рисков предприятия.

2. Практическая работа.

Предметом курса является детальное раскрытие предмета курса управление рисками фирмы, предполагающее анализ видов рисков применительно к реальным фирмам, которые вошли в курс, читаемый в бакалавриате. Одновременно осуществляется расширение круга изучаемых проблем. В цели курса входит: дать студентам знания и навыки, позволяющие достаточно детально овладеть всей тематикой управления рисками.

Понятие риска. Вероятностный характер риска. Риск экономический и риски в экономике. Факторы, влияющие на возникновение рисков фирмы. Влияние на риски неопределенности экономики. Политические причины возникновения рисков. Организационные факторы возникновения рисков фирмы.

Виды рисков. Индивидуальный, деловой риск. Финансовый, производительный, коммерческий, рыночный, инвестиционный риски. Риски: допустимый, критический и катастрофический и их критерии. «Дерево» рисков фирмы.

Понятие «управление риском фирмы». Общая схема управления риском фирмы: анализ риска, выбор методов воздействия на риск при их сравнительной оценке, принятия решения по управлению риском, непосредственное воздействие на риск, контроль и корректировка результатов процесса управления риском.

Анализ риска: от выявления к оценке риска и от оценки последствий наступившего риска к выявлению его вида, системы рисков, содержащихся в определенном действии фирмы. Сбор информации, выявление риска, описание факторов риска, определение сопряженных рисков. Оценка риска. Количественное описание риска. Вероятность и размер возможного ущерба при осуществлении отрицательных последствий риска. Построение «дерева» вероятности наступления ущерба в зависимости от вида и размера риска.

Методы расчета риска. Статистические методы. Метод экспертных оценок. Моделирование риска. Метод аналогий. Комбинированный метод оценки риска. Теория игр как метод оценки риска.

Методы управления рисками: снижение риска, сохранение риска, передача риска, диверсификация рисков, страхование рисков, хеджирование рисков.

Снижение риска как уменьшение размеров возможного риска или вероятности наступления неблагоприятного риска, как исключение определенного вида риска в регионе. Использование предупредительных организационных, технических, технологических мероприятий, использование способов усиления безопасности в регионе (экологической, экономической, противопожарной и др.). Снижение возможного ущерба от риска на фирме.

Сохранение риска на существующем уровне и недопущение усиления риска. Определение мероприятий, направленных на компенсацию ущерба от риска, убытков при наступлении неблагоприятных ситуаций. Создание специальных резервных фондов в целях самострахования (в том числе фонда риска). Получение кредитов и займов для компенсации убытков и восстановления инфраструктуры фирмы. Получение фирмой государственных дотаций.

Передача рисков как передача ответственности за них другим фирмам при сохранении существующего уровня риска. Страхование рисков фирмами - передача риска страховой компании за определенную плату. Получение финансовых гарантий на случай наступления неблагоприятного риска. Заключение договоров между фирмами о разделении последствий риска. Получение поручительств совместной ответственности фирм за ущерб при наступлении риска и восполнении наступившего ущерба.

Диверсификация рисков как создание возможности распределения рисков фирм на различные рынки, построение вертикали ответственности за риски фирмы. Повышение квалификации управляющих кадров фирмы.

Управление информационными рисками фирмы. Предвидение рисков фирмы. Использование фирмой консалтинговых, маркетинговых служб.

Финансовые риски, кредитные риски фирмы.

Инвестиционные риски фирмы. Проблема выбора инвестиционного проекта. Инвестиционные портфели. Выбор инвестором инструментов управления рисками. Влияние государства и региональной власти на возникновение инвестиционных рисков фирмы. Влияние фактора времени на управление инвестиционными рисками фирмы.

Способы управления рисками фирмы. Диверсификация рисков фирмы. Хеджирование как способ управления рисками. Лимитирование и резервирование средств как база управления рисками фирмы. Управление рисками в стратегии и тактике функционирования фирмы.

Этапы управления рисками фирмы. Система информации, необходимой для управления такими рисками. Идентификация и анализ рисков. Анализ альтернативных методов управления риском. Выбор методов управления риском. Реализация выбранного метода управления рисками. Мониторинг результатов управления рисками и совершенствование системы управления рисками фирмы.

Программа управления рисками фирмы. Учет экономической нестабильности при выявлении рисков фирмы, группировке этих рисков. Пороговые значения параметров управления рисками фирмы. Карта рисков фирмы. Паспортизация рисков. Информация по методам управления рисками на уровне фирм. Процедуры разработки, контроля и пересмотра программы управления рисками фирмы.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля:*

1. Неопределенность экономики. Вероятностный характер риска. Риск экономический и риск в экономике фирмы

2. Факторы, влияющие на возникновение риска в экономике фирмы

3. Организация хозяйствования фирмы как база возникновения рисков

4. Виды экономических рисков фирмы

5. Индивидуальный и деловой риск в экономике фирмы

6. Финансовый, производственный, коммерческий, рыночный риски фирмы

7. Риски фирмы: допустимые, критические, катастрофические

8. Два способа анализа рисков фирмы: от выявления риска к его оценке, от оценки последствий наступившего риска к выявлению его вида

9. Сбор информации для идентификации риска фирмы. Сбор информации для анализа рисков фирмы.

10. Идентификация рисков фирмы. Создание паспорта рисков в экономике фирмы.

11. Методы расчета рисков фирмы.

3) *Проверить свои знания с использованием тестового контроля:*

1. Субъект управления в риск менеджменте – это ...

a) рисковые вложения капитала

b) информация об уровне риска по конкретному виду деятельности

c) *финансовый директор, коммерческий директор и др.

d) производственное подразделение

2. Неопределенность хозяйственной ситуации возникает в результате...

a) систематического риска

b) неправильной стратегии управления риском

- c) отсутствия полной информации, ее случайности*
- d) неправильной организации системы риск-менеджмента

3. К приемам снижения степени риска относятся:

- a) удержание и передача риска
- b) совокупность правил в стратегии риск-менеджмента
- c) приемы управления риском*
- d) разработка программы рискованной инвестиционной деятельности

4. Величина степени риска зависит от следующих факторов:

- a) неопределенности хозяйственной ситуации*
- b) принятой системы рисков
- c) разновидности портфельных инвестиций
- d) математически выраженной вероятности наступления потерь

5. Одна из составляющих приемов снижения риска...

- a) диверсификация, лимитирование, страхование*
- b) стратегические правила риск-менеджмента
- c) избежание и передача риска
- d) эвристические правила риск-менеджмента

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Блинов А.О. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. - М.: Дашков и К, 2016. - 304 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

2. Маслова Е.Л. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров. - М.: Дашков и К, 2016. - 333 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

Дополнительная:

3. Понятие и основные функции менеджмента: учебное пособие для студентов / сост. Н.В. Козловских, В.А. Чикуров. – Киров, 2013. – 135с. + (ЭБС Кировского ГМУ)

4. Эффективность менеджмента: учебное пособие для студентов / сост. Н.В. Козловских, В.А. Чикуров. – Киров, 2013. – 64с. + (ЭБС Кировского ГМУ)

Раздел 8: Управление персоналом, маркетингом и запасами на предприятии

Тема 8.1. Самоменеджмент

Цель: максимально использовать личные возможности, осознанно управлять ходом своей жизни и преодолевать внешние обстоятельства, как на работе, так и в личной жизни.

Задачи:

- развитие умения управлять своей личностью, оптимально реализовывать свои знания и навыки, время, силы тела и духа;
- создание зрелой, стрессоустойчивой личности с четкой и адекватной системой жизненных ценностей;
- постановка ясных, достижимых целей в краткосрочном и долгосрочном периоде;
- закладка установки на самосовершенствование;
- прививание навыков к быстрой и адекватной оценке жизненных ситуаций, оперативному принятию решений;
- формирование нестандартного мышления и креативного подхода к видению реальности.

Обучающийся должен знать: методы и приемы самоменеджмента.

Обучающийся должен уметь: выявить возможных «похитителей» рабочего времени.

Обучающийся должен владеть: навыками рационального планирования личного и рабочего времени.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме: 1) Понятие самоменеджмента. 2) Самоменеджмент: методология и практика. 3) Причины дефицита времени. 4) Реализация и организация. 5) Контроль.

2. Практическая работа.

Самоменеджмент помогает руководителю рационально организовать свой труд и труд своих подчиненных; достигать профессиональные и жизненные цели; избегать стрессовых ситуаций, повышать работоспособность; получать удовлетворение от выполняемой работы.

К функциям самоменеджмента относят: постановку цели; планирование; принятие решений; реализацию и организацию; контроль; информацию и коммуникации.

Определенные рабочие приемы и методы управления собой, своим временем, карьерой, имиджем составляют технику самоменеджмента.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.

2) Ответить на вопросы для самоконтроля:

1. Какие люди делают успешную карьеру?
2. Что необходимо для профессионального успеха?
3. Объясните особенности матрицы управления временем.

3) Проверить свои знания с использованием практических заданий:

Задание 1

Возьмите чистый лист бумаги, разделите его на две части. В первой колонке напишите все значимые на ваш взгляд события вашей жизни (количество не имеет значения). Напротив каждого события во втором столбике запишите свои личностные качества, которые появились или развились благодаря указанному событию.

Самоанализ:

- ✓ Сколько и какие именно управленческие качества вы записали во втором столбике?
- ✓ Часто ли происходили в вашей жизни события, которые позволяли проявлять управленческие качества?
- ✓ Использовали ли вы каждый случай для развития управленческих качеств?
- ✓ Как можно использовать вашу актуальную жизненную ситуацию для приобретения лидерских навыков?

Задание 2

За 10 минут ответьте на вопрос «Кто я?», используя для этого 20 слов. Сосредоточьтесь на понимании самого себя, на своих особенностях, ярких проявлениях, индивидуальных характеристиках.

После выполнения данной работы все ответы классифицируйте на три группы в зависимости от объяснения причин:

«Я» — все происходящее зависит от меня — я прилежно учился в школе, ходил на занятия кружка, учился в институте, много читал, заводил знакомства и т. д.

«Д» — все происходящее зависит от других — то, что я стал умным, заслуга, в основном, моих родителей, которые заставляли меня учиться, покупали интересные книги, водили в театр, брали в интересные поездки, выбрали мне специальность и т. д.

«П» — просто так сложилось — судьба преподносила мне подарки (хорошая школа, талантливый учитель, умные друзья и т. д.).

Чем больше ваших ответов относится к группе «Я», тем выше уровень ваших лидерских притязаний.

Самоанализ:

- ✓ Какая из трех групп характеризует позицию руководителя?
- ✓ Отвечает ли полученный вами результат требованиям к современному руководителю?
- ✓ Что необходимо сделать, чтобы ваша личная позиция соответствовала позиции эффективного руководителя?

Задание 3

Представьте себе, что вы назначены руководителем в незнакомый коллектив. Вам предстоит встреча с будущими подчиненными. Для этого вам необходимо выступить с речью, которая должна представить вас как руководителя, обеспечить вам безболезненное вхождение в новый коллектив и настроить его на партнерское сотрудничество с вами. Составьте текст презентации. Это может быть сделано любыми доступными средствами. Жанр рекламного выступления не регламентирован. Выступление должно быть кратким, лаконичным и не превышать пяти минут.

Самоанализ:

- ✓ Сложно ли было составить выступление?
- ✓ Что показалось вам наиболее сложным? Почему?
- ✓ Какие наиболее важные качества руководителя были обозначены вами в выступлении?
- ✓ Что дала вам работа над заданием?
- ✓ Какие выводы вы сделали для себя?

Задание 4

Возьмите карандаши или фломастеры и белый лист бумаги. Нарисуйте свой собственный образ в аллегорической форме, так как вы представляете себя. Это может быть пейзаж, натюрморт, абстракция, фантастический мир, остросюжетная ситуация, подражание детским рисункам, нечто в стиле ребуса — все, что угодно, но главное то, с чем вы ассоциируете, связываете, объясняете, сравниваете себя, свое жизненное состояние, свою натуру. На рисование дается пять минут.

После того, как рисунок выполнен, проанализируйте его.

Самоанализ:

- ✓ Как вы думаете, какие ваши качества отразились в рисунке?
- ✓ Какие из выделенных качеств являются управленческими?
- ✓ Что неожиданного вы обнаружили для себя, анализируя свой рисунок?
- ✓ Что бы вы сказали о человеке по нарисованному образу, зная, что изобразил его руководитель?

- ✓ Какие выводы вы сделали для себя, выполняя это упражнение?

Задание 5

Назовите свои управленческие качества, которые получили наименьшую оценку при выполнении диагностического теста. Вспомните ситуации, когда отсутствие или неразвитость этих качеств помешали выполнению значимой деятельности. Далее подумайте, каким образом можно развить эти качества.

Самоанализ:

- ✓ Насколько значимыми были ситуации, в которых отсутствие важных управленческих качеств проявилось особенно ярко?
- ✓ Каковы организационные потери, явившиеся следствием отсутствия этих качеств?
- ✓ Могут ли выработанные рекомендации по развитию недостающих менеджерских качеств быть общими для развития других управленческих качеств?
- ✓ Как эти рекомендации можно использовать для саморазвития?

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Блинов А.О. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. - М.: Дашков и К, 2016. - 304 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

2. Маслова Е.Л. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров. - М.: Дашков и К, 2016. - 333 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

Дополнительная:

3. Понятие и основные функции менеджмента: учебное пособие для студентов / сост. Н.В. Козловских, В.А. Чикуров. – Киров, 2013. – 135с. + (ЭБС Кировского ГМУ)

4. Эффективность менеджмента: учебное пособие для студентов / сост. Н.В. Козловских, В.А. Чикуров. – Киров, 2013. – 64с. + (ЭБС Кировского ГМУ)

Раздел 9: Управление производственно-хозяйственной деятельностью и качеством продукции предприятия

Тема 9.1. Управление производственно-хозяйственной деятельностью и качеством продукции предприятия

Цель: управление производственно-хозяйственной деятельностью предприятия, эффективность его работы на основе повышения качества продукции предприятия.

Задачи:

- постоянное внедрение в производство новых, более совершенных изделий;
- систематическое сокращение всех видов затрат на производство продукции;
- повышение качественных и потребительских характеристик при снижении цен на выпускаемую продукцию;
- снижение издержек во всех звеньях производственно-сбытового цикла при постоянном внедрении в серийное производство новых изделий, расширении номенклатуры выпускаемой продукции и изменение ее ассортимента.

Обучающийся должен знать: механизм, задачи и основные принципы хозяйственного управления предприятием.

Обучающийся должен уметь: формировать производственную программу и владеть основными функциями менеджмента на предприятии.

Обучающийся должен владеть: навыками в организации хозяйственных связей и оценки потенциала предприятия.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме: 1) Производственная программа и основные функции менеджмента на предприятии. 2) Цикловой характер процесса управления качеством продукции и суть термина «петля качества». 3) Комплекс международных стандартов ИСО 9000, основные документы минимальный набор элементов системы качества предприятия. 4) Стандартизация продукции (работ, процессов, услуг) и нормативные акты Российской Федерации по стандартизации. 5) Понятие всеобщего управления качеством и контроль качества продукции.

2. Практическая работа.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля:*

1. Назовите основные принципы хозяйственного управления предприятием.
2. Составить производственную программу повышения эффективности деятельности предприятия

3. Определите функции органов управления конкретного предприятия.

4. Дать оценку потенциала предприятия

3) *Проверить свои знания с использованием практических заданий:*

1. Какие организационные структуры характеризуются жесткой иерархией власти в организации, формализацией используемых правил и процедур, централизованным принятием решением?

- a) адаптивные
- b) иерархические*
- c) органические
- d) матричные

2. Комплекс отдельных элементов, подсистем и структурно-функциональных связей между ними, расположенных в пределах какого-либо организационного объекта представляет собой...

- a) структуру организации
- b) внутреннюю среду организации*
- c) макросреду организации
- d) микросреду организации

3. Совокупность переменных, которые находятся за пределами предприятия и не являются сферой непосредственного воздействия со стороны менеджмента – это...

- a) внутренняя среда организации
- b) внешняя среда организации*
- c) макросреда организации
- d) микросреда организации

4. Какова основная цель реинжиниринга?

- a) новые объекты управления требуют новой управленческой теории
- b) настройка управленческого механизма на овладение рынком*
- c) в представлении организации как части природного кругооборота
- d) в наличии человеческих ресурсов

5. Как называется эффект, подученный в результате соединения двух и более систем, который больше или меньше простого сложения потенциалов этих систем?

- а) цепная связь
- б) синергия*
- с) устойчивость
- д) развитие

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Блинов А.О. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. - М.: Дашков и К, 2016. - 304 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

2. Маслова Е.Л. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров. - М.: Дашков и К, 2016. - 333 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

Дополнительная:

3. Понятие и основные функции менеджмента: учебное пособие для студентов / сост. Н.В. Козловских, В.А. Чикуров. – Киров, 2013. – 135с. + (ЭБС Кировского ГМУ)

4. Эффективность менеджмента: учебное пособие для студентов / сост. Н.В. Козловских, В.А. Чикуров. – Киров, 2013. – 64с. + (ЭБС Кировского ГМУ)

Раздел 10: Инновационный, сертифицированный и профессиональный менеджмент

Тема 10.1. Инновационный, сертифицированный и профессиональный менеджмент

Цель: найти новое техническое решение в области создания изобретения, проведения НИОКР, организации серийного производства, одновременной подготовки и организации сбыта такой продукции, внедрении нового товара на рынок, закрепления на новых рынках с помощью более высокого качества и конкурентоспособности товара.

Задачи:

- экономическо обоснованная система отбора и оценки инвестиционных проектов;
- эффективные методы управления инновационными проектами и контроль за их реализацией;
- индивидуальная и коллективная ответственность за результаты инновационной деятельности;
- инновационный менеджмент как самостоятельная область знаний и профессиональной деятельности;
- формирование системы профессионального менеджмента

Обучающийся должен знать: особенности управления инновационной деятельностью.

Обучающийся должен уметь: оценивать возможные варианты методов, приемов и средств управления инновациями в сфере их создания, освоении в производстве и продвижения на рынок с целью получения прибыли.

Обучающийся должен владеть: навыками сертифицированного и профессионального менеджмента.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме: 1) Цели, задачи и функции инновационного менеджмента. 2) Особенности организационных структур инновационных предприятий. 3) Бенчмаркинг, выявление технологических эталонов. 4) Конкурентоспособность национальных инновационных систем. 5) Развитие венчурного финанси-

рования. 6) Основные функции государственных органов в инновационной сфере. 7) Сертифицированный и профессиональный менеджмент в сфере инновационных услуг.

2. Практическая работа.

Инновационный процесс – совокупность последовательно осуществляемых действий по внедрению и применению научных исследований, изобретений, разработок, проектов и иного в производственный процесс, в результате которого образуются новые товары, услуги, новая технология, навыки, организационно-управленческие приемы.

Инновационный процесс преобразует нововведения из теоретической части (разработки) в практическую (применение в конкретных условиях).

Инновационный процесс – это последовательность действий по инициации инновации, при которой происходят создание новых продуктов и операций, а также их успешная реализация на рынке. В дальнейшем принимаются меры по более широкому распространению полученных результатов.

Обычно выделяют шесть элементов инновационного процесса. К этим элементам относятся:

- 1) зарождение идеи инновации;
- 2) маркетинг инновации;
- 3) оценка экономической эффективности инновации;
- 4) освоение инновации;
- 5) коммерческая реализация инновации;
- 6) продвижение инновации.

Для того чтобы инновации были использованы в производстве, необходима четкая организация инновационного процесса.

В условиях современного рынка компаниям нужно постоянно внедрять инновационные разработки.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.

2) Ответить на вопросы для самоконтроля:

1. Дайте основные понятия: «нововведения», «инновации».
2. Проведите классификация инноваций.
3. Назовите основные формы инновационного процесса.
4. Определите субъекты инновационного процесса.
5. В чем заключается сущность инновационного менеджмента?
6. Какие профессиональные требования предъявляются к инновационному менеджеру.
7. Назовите основные цели государственной инновационной политики.
8. Определите приоритетные направления инновационной политики государства.

3) Проверить свои знания с использованием практических заданий:

Написать эссе по выбранной теме:

1. Особенности управления персоналом в инновационной организации.
2. Инновационные организации и их роль в развитии экономики.
3. Факторы, влияющие на степень инновационности организации и персонала.

4. Актуальные проблемы управления персоналом в инновационных организациях.
5. Персонал в развитии инновационной организации.
6. Концепция инновационного развития организации и управления персоналом.
7. Развитие инновационного потенциала организации и персонала.
8. Управление деятельностью инновационных подразделений.
9. Государственная инновационная политика: Россия и Запад.
10. Основные направления Российской инновационной политики.
11. Индикаторы инновационной деятельности организации.
12. Культура инновационной организации.
13. Инновационная культура — стратегический ресурс нового века.
14. Содержание системы инновационного менеджмента организации.
15. Влияние инновационной деятельности на кадровую политику организации.
16. Эффективное управление персоналом в инновационных организациях.
17. Организация работы службы управления персоналом в инновационной организации.
18. Инновационный менеджмент в управлении кадровым потенциалом организации.
19. Особенности системы отбора персонала в инновационной организации.
20. Особенности и принципы управления персоналом в инновационной организации.
21. Особенности системы отбора персонала в инновационной организации.
22. Формирование проектной «команды» в инновационной организации.
23. Эффективное управление группой («командой») в инновационном проекте.
24. Управление конфликтными ситуациями в условиях нововведений.
25. Совершенствование организации финансирования инновационного проекта.
26. Инновации в сфере управления персоналом.
27. Особенности управления инновационной организацией.
28. Технологический аудит как метод повышения инновационности организации.
29. Методы совершенствования бизнес-процессов как основа инновационного развития организации.
30. Особенности стратегического управления инновационными организациями.
31. Роль сетевых структур в управлении инновационной организацией.
32. Управление персоналом и культуры инновационной организации.
33. Основные элементы системы управления персоналом инновационной организации.
34. Стимулирование работников в инновационной организации.
35. Инновационные аспекты в современных теориях управления персоналом.
36. Прогнозирование и разработка стратегии нововведений в кадровой работе.
37. Экономическая и социальная эффективность инноваций в кадровой работе.
38. Методы и технологии инновационного управления движением персонала в организации.
39. Сопротивление изменениям: проблемы и пути их решения.
40. Роль руководителя в условиях инновационных изменений в организации.
41. Обучение и развитие персонала: инновационный аспект.
42. Цели и функции подразделений служб управления персоналом по разработке и внедрению нововведений в кадровой работе.
43. Идентификация и прогнозирование рисков в инновационной деятельности предприятия.
44. Методы и технологии управления рисками в инновационном процессе.
45. Инновации в формировании и функционировании системы мотивации и стимулирования работников предприятия.
46. Роль человеческого фактора в управлении интеллектуальным капиталом предприятия.
47. Оценка эффективности инновационной деятельности.
48. Принципы построения инновативных структур управления.
49. Мотивация персонала в инновационной организации.
50. Особенности управления персоналом в инновационной организации.

51. Инновационный аутсорсинг.
52. Особенности политики найма в инновационных организациях.
53. Методы оценивания персонала в инновационных организациях.
54. Услуги социальной сферы как инвестиции в человеческий капитал.
55. Правовые отношения и гражданско-правовой оборот интеллектуальной собственности.
56. Бизнес-планирование инновационных проектов.
57. Корпоративная культура инновационных организаций.
58. Государственная политика в инновационной деятельности.
59. Мотивации персонала и управления развитием персонала.
60. Управление инновациями в сфере образования.
61. Изучение системы управления инновационным проектом.
62. Инновационный проект - этапы функционирования и реализации.
63. Инновации как средство повышения конкурентоспособности предприятия.
64. Кадровый потенциал организации как ведущий фактор повышения эффективности деятельности организации.
65. Инфраструктура системы управления персоналом.
66. Оценка инновационного потенциала организации.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Федеральный закон от 31.12.2014 N 488-ФЗ (ред. от 31.12.2017) «О промышленной политике в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 05.01.2015, N 1 (часть I), ст. 41.

2. Указ Президента РФ от 01.12.2016 N 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 05.12.2016, N 49, ст. 6887.

3. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (ред. от 10.02.2017) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (вместе с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года») // Собрание законодательства РФ, 24.11.2008, N 47, ст. 5489.

4. Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 N 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 07.08.2017, N 32, ст. 5138

5. Блинов А.О. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. - М.: Дашков и К, 2016. - 304 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

6. Маслова Е.Л. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров. - М.: Дашков и К, 2016. - 333 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

Дополнительная:

7. Понятие и основные функции менеджмента: учебное пособие для студентов / сост. Н.В. Козловских, В.А. Чикуров. – Киров, 2013. – 135с. + (ЭБС Кировского ГМУ)

8. Эффективность менеджмента: учебное пособие для студентов / сост. Н.В. Козловских, В.А. Чикуров. – Киров, 2013. – 64с. + (ЭБС Кировского ГМУ)

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Кировский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Кафедра менеджмента и товароведения

Приложение Б к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине

«Теория менеджмента»

Специальность 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) ОПОП - Менеджмент организации в здравоохранении
Срок освоения ОПОП 5 лет

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

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения			Разделы дисциплины, при освоении которых формируется компетенция	Номер семестра, в котором формируется компетенция
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
ОК-3	Способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	3.1. Основные экономические категории, законы и методы экономической науки; - рыночный механизм хозяйствования; - макроэкономические показатели хозяйственной деятельности национальной экономики	У.1. Применять методы экономической науки при анализе конкретных экономических ситуаций на микро- и макроуровнях. Использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.	В.1. Методами анализа конкретных экономических ситуаций	Разделы 1-10	3 семестр
ОПК-3	Способностью проектировать организационные	3.1. Контроль реализации управленческих решений и ответствен-	У.1. Выбирать эффективные модели деятельности исполнителя и	В.1. Навыками определения зоны риска и ответствен-	Разделы 1-10	4 семестр

	<p>структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>	<p>ность; - типы организационных структур и их основные параметры; - роль, функции и задачи менеджера в современной организации</p>	<p>методы контроля; - проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций; - планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>	<p>ность лица, принимающего решения; - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, планирование, организация, мотивирование и контроль); - оценкой трудовых ресурсов; - навыками организационной работы</p>		
ПК-1	<p>Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять</p>	<p>3.1. Теорию мотивации, лидерства и власти; - знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства.</p>	<p>У.1. Решать стратегические и оперативные управленческие задачи; - уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>В.1. Навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой</p>	Разделы 1-10	5 семестр

	диагностику организационной культуры					
--	--------------------------------------	--	--	--	--	--

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания	Критерии и шкалы оценивания				Оценочное средство	
	Неудовлетворительно/не зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Хорошо/зачтено	Отлично/зачтено	для текущего контроля	для промежуточной аттестации
ОК-3						
Знать	Не знает основные экономические категории и методы экономической науки; - рыночный механизм хозяйствования; - макроэкономические показатели хозяйственной деятельности национальной экономики	Не в полном объеме основные экономические категории и методы экономической науки; - рыночный механизм хозяйствования; - макроэкономические показатели хозяйственной деятельности национальной экономики, допускает существенные ошибки	Знает основные экономические категории и методы экономической науки; - рыночный механизм хозяйствования; - макроэкономические показатели хозяйственной деятельности национальной экономики, допускает ошибки	Знает основные экономические категории и методы экономической науки; - рыночный механизм хозяйствования; - макроэкономические показатели хозяйственной деятельности национальной экономики	Устный опрос, контрольная работа, практическая работа	Тест, собеседование, решение ситуационных задач
Уметь	Не умеет применять методы экономической науки при анализе конкретных экономических ситуаций на микро- и макроуровнях. Использует основы экономических знаний в различных сферах деятельности.	Частично освоено умение применять методы экономической науки при анализе конкретных экономических ситуаций на микро- и макроуровнях. Использует основы экономических знаний в различных сферах деятельности.	Правильно использует методы экономической науки при анализе конкретных экономических ситуаций на микро- и макроуровнях. Использует основы экономических знаний в различных сферах деятельности, допускает ошибки	Самостоятельно использует методы экономической науки при анализе конкретных экономических ситуаций на микро- и макроуровнях. Использует основы экономических знаний в различных сферах деятельности.	Устный опрос, контрольная работа, практическая работа	Тест, собеседование, решение ситуационных задач
Владеть	Не владеет методами анализа	Не полностью владеет метода-	Способен использовать ме-	Владеет методами ана-	Устный опрос,	Тест, бесе-

	конкретных экономических ситуаций	ми анализа конкретных экономических ситуаций	тодами анализа конкретных экономических ситуаций	лиза конкретных экономических ситуаций	контрольная работа, практическая работа	дование, решение ситуационных задач
ОПК-3						
Знать	Фрагментарные знания контроля реализации управленческих решений и ответственности; - типов организационных структур и их основных параметров; - роль, функции и задачи менеджера в современной организации	Общие, но не структурированные знания контроля реализации управленческих решений и ответственности; - типов организационных структур и их основных параметров; - роль, функции и задачи менеджера в современной организации	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания контроля реализации управленческих решений и ответственности; - типов организационных структур и их основных параметров; - роль, функции и задачи менеджера в современной организации	Сформированные систематические знания контроля реализации управленческих решений и ответственности; - типов организационных структур и их основных параметров; - роль, функции и задачи менеджера в современной организации	Устный опрос, контрольная работа, практическая работа	Тест, собеседование, решение ситуационных задач
Уметь	Частично освоенное умение выбирать эффективные модели деятельности исполнителя и методы контроля; - проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций; - планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение выбирать эффективные модели деятельности исполнителя и методы контроля; - проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций; - планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение выбирать эффективные модели деятельности исполнителя и методы контроля; - проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций; - планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной	Сформированное умение выбирать эффективные модели деятельности исполнителя и методы контроля; - проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций; - планировать и осуществлять мероприятия	Устный опрос, контрольная работа, практическая работа	Тест, собеседование, решение ситуационных задач

	сти за осуществляемые мероприятия	ответственности за осуществляемые мероприятия	ответственности за осуществляемые мероприятия	тия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия		
Владеть	Фрагментарное применение навыков владения методами определения зоны риска и ответственность лица, принимающего решения; - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, планирование, организация, мотивирование и контроль); - оценкой трудовых ресурсов; - навыками организационной работы	В целом успешное, но не систематическое применение навыков владения методами определения зоны риска и ответственность лица, принимающего решения; - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, планирование, организация, мотивирование и контроль); - оценкой трудовых ресурсов; - навыками организационной работы	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков владения методами определения зоны риска и ответственность лица, принимающего решения; - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, планирование, организация, мотивирование и контроль); - оценкой трудовых ресурсов; - навыками организационной работы	Успешное и систематическое применение навыков владения методами определения зоны риска и ответственность лица, принимающего решения; - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, планирование, организация, мотивирование и контроль); - оценкой трудовых ресурсов; - навыками организационной работы	Устный опрос, контрольная работа, практическая работа	Тест, собеседование, решение ситуационных задач
ПК-1						
Знать	Фрагментарные знания теории мотивации, лидерства и власти; - знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Общие, но не структурированные знания теории мотивации, лидерства и власти; - знания процессов групповой динамики и принципов формирования ко-	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания теории мотивации, лидерства и власти; - знания процессов групповой динамики и принципов фор-	Сформированные систематические знания теории мотивации, лидерства и власти; - знания процессов групповой динамики и	Устный опрос, контрольная работа, практическая работа	Тест, собеседование, решение ситуационных задач

	- основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства.	манды - основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства.	мирования команды - основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства.	принципов формирования команды - основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства.		
Уметь	Частично освоенное умение решать стратегические и оперативные управленческие задачи; - уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение решать стратегические и оперативные управленческие задачи; - уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение решать стратегические и оперативные управленческие задачи; - уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Сформированное умение решать стратегические и оперативные управленческие задачи; - уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Устный опрос, контрольная работа, практическая работа	Тест, собеседование, решение ситуационных задач
Владеть	Фрагментарное применение навыков использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы	В целом успешное, но не систематическое применение навыков использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы	Успешное и систематическое применение навыков использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы	Устный опрос, контрольная работа, практическая работа	Тест, собеседование, решение ситуационных задач

3. Типовые контрольные задания и иные материалы

3.1. Примерные вопросы к устному опросу, экзамену, критерии оценки (ОК-3, ОПК-3, ПК-1)

1. Сущность и значение менеджмента в условиях рыночных отношений.
2. Эволюция развития менеджмента.
3. Организация как социальная система.
4. Признаки организации.
5. Организационные элементы и характеристики. (Цели организации. Производственно-технологические характеристики).
6. Размер организации и разделение труда. Диапазон контроля.
7. Виды организаций.
8. Цели планирования.
9. Целеполагание.
10. Стратегическое планирование.
11. Системный подход к организации.
12. Этапы осуществления функции организации.
13. Принципы осуществления функции организации.
14. Делегирование полномочий.
15. Модель мотивации поведения через потребности.
16. Содержательные теории мотивации.
17. Процессуальные теории мотивации.
18. Виды контроля.
19. Процесс контроля.
20. Характеристики эффективного контроля.
21. Поведенческие аспекты контроля.
22. Процесс коммуникаций и эффективность управления.
23. Межличностные коммуникации.
24. Организационные коммуникации и их совершенствование.
25. Содержание управленческих решений.
26. Классификация управленческих решений.
27. Процесс принятия управленческих решений.
28. Механизм управления: средства и методы управления.
29. Понятие всеобщего управления качеством и контроль качества продукции
30. Нововведение как объект инновационного управления.
31. Основные этапы инновационного изменения и методы оценки инновационных проектов.
32. Лидерство и виды власти.
33. Стили руководства.
34. Эффективность менеджмента.
35. Организационная структура. Факторы, влияющие на построение организационной структуры.
36. Структура управления. Линейные и функциональные связи.
37. Организация проведения совещания.
38. Тайм-менеджмент.

Критерии оценки

Оценки «отлично» заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающимся, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины в их

значении для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

Оценки «хорошо» заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающимся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение в образовательной организации высшего образования и приступить к изучению последующих дисциплин.

3.2. Примерные тестовые задания, критерии оценки

1 уровень:

1. Основу изучения дисциплины "менеджмент" составляет управление: ОК-3
 - 1) идеологическое
 - 2) государственное
 - 3) социальное
 - 4) хозяйственное*
2. Продуктом труда менеджера является... ОК-3
 - 1) информация
 - 2) решение*
 - 3) полномочия
 - 4) власть
3. Предметом труда менеджера является... ОК-3
 - 1) решение
 - 2) обязательство
 - 3) власть
 - 4) информация*
4. Практика управления возникла ... ОПК-3
 - 1) вместе с объединением людей в организованные группы*
 - 2) в начале XX века, в ходе индустриализации промышленности
 - 3) в процессе создания Ф.Тейлором школы управления
 - 4) вместе с возникновением системного подхода
5. Социотехнические системы – это: ОПК-3
 - 1) люди, участвующие в процессе производства*
 - 2) компьютер
 - 3) технические средства связи
 - 4) программное обеспечение руководителя
6. Определяющей характеристикой любого менеджера является то, что он: ОПК-2

- 1) принимает стратегические решения
 - 2) имеет подчиненных*
 - 3) прошел профессиональную подготовку в области менеджмента
 - 4) владеет акциями предприятия
7. Для любого бизнесмена определяющим признаком является то, что он: ОПК-3
- 1) является собственником ценных бумаг
 - 2) работает ради получения прибыли*
 - 3) руководит коммерческим предприятием
 - 4) берет на себя личную ответственность за совершение сделок
8. Решение наиболее важных вопросов в акционерном обществе осуществляет ...ОПК-3
- 1) правление акционерного общества
 - 2) совет директоров
 - 3) генеральный директор
 - 4) собрание акционеров*
9. Основные виды интегрированных структур: ОПК-3
- 1) корпорация*
 - 2) фирма
 - 3) акционерное общество
 - 4) общество с дополнительной ответственностью
10. Полномочия, которые передаются от начальника непосредственно подчиненному и далее другими подчиненными - это ... полномочия. ОПК-3
- 1) административные
 - 2) рекомендательные
 - 3) функциональные
 - 4) линейные*
11. Организационная структура, позволяющая гибко реагировать на изменения в окружающей среде - ... ОПК-3
- 1) линейная
 - 2) функциональная
 - 3) адаптивная*
 - 4) дивизиональная
12. Объектом управленческого труда является: ОПК-3
- 1) организация, структурное подразделение*
 - 2) информация о состоянии персонала и о необходимых изменениях в его функционировании и развитии
 - 3) управленческие решения и практические действия
 - 4) функциональные обязанности
13. Предмет управленческого труда - это информация о: ПК-1
- 1) состоянии управленческого звена организации
 - 2) способах и методах руководства
 - 3) состоянии объекта и необходимых изменениях в его функционировании и развитии*
 - 4) сотрудниках организации и результатах их труда
14. Количество линейных и функциональных руководителей определяется с использованием норм ... ОПК-3
- 1) выработки
 - 2) времени
 - 3) численности
 - 4) управляемости*
15. Организация рассматривается как ... система. ОПК-3
- 1) международная
 - 2) коммерческая
 - 3) формальная
 - 4) социальная*

16. Организация – это сложная динамическая система, направленная на достижение ...
ОПК-3
- 1) прибыли
 - 2) имиджа
 - 3) цели*
 - 4) эффективности
17. Коммуникационный процесс – это обмен ... между двумя или более людьми. ПК-1
- 1) взглядами
 - 2) документацией
 - 3) семантическими значениями
 - 4) информацией*
18. Вербальный тест - это тест на: ПК-1
- 1) понимание взаимосвязей различных предметов
 - 2) понимание текста, речи*
 - 3) общий интеллект при ссылке на общие умственные и мыслительные способности кандидата,
 - 4) специфический интеллект
19. Под термином диверсификация понимается: ОПК-2
- 1) установление предельных размеров рискованного вложения капитала
 - 2) распределение инвестируемых средств между различными объектами вложения капитала*
 - 3) установление предельных сумм расходов
 - 4) резерв денежных или материальных средств
20. Субъект управления в риск-менеджменте это: ОПК-3
- 1) рискованные вложения капитала
 - 2) информация об уровне риска по конкретному виду деятельности
 - 3) финансовый директор, коммерческий директор и др.*
 - 4) производственное подразделение

2 уровень:

1. Логическая последовательность этапов рационального решения проблем
- 1) диагностика проблема
 - 2) выявление альтернатив
 - 3) окончательный выбор
 - 4) оценка альтернатив
 - 5) формулирование критериев и ограничений
2. Согласно теории менеджмента установите соответствие между классификационными признаками групп и видами групп...
- | | |
|-----------------|---|
| 1) временные | 2) создаются в структуре организации для выполнения функций без |
| | ограничения времени |
| 2) постоянные | 3) предусмотрены в структуре организации имеют руководителя |
| 3) формальные | 1) создаются для решения определенных задач, имеющих временные |
| | ограничения |
| 4) неформальные | 4) возникают стихийно на основе социальных взаимоотношений между людьми |
3. Соотнесите основные элементы системы мотивации персонала и их характеристики
- | | |
|----------------|--|
| 1) потребность | 1) осознание недостатка чего-либо, вызывающее побуждение к |
| | действию |

- 2) первичные потребности с его 2) возникновение на генном уровне человека в соответствии физиологической природой
- 3) вторичные потребности 4) ценности, полученные в результате выполнения работы
- 4) вознаграждение 3) возникновение в соответствии социальной природой человека

4. Установите соответствие между разновидностями псевдоавторитета и их характеристиками:

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1) авторитет расстояния бывшие | 1) руководитель всюду и всегда старается подчеркнуть свои или мнимые нынешние заслуги |
| 2) авторитет педантизма они | 2) руководитель прибегает к угрозам, ошибочно полагая, что укрепят его авторитет у подчиненных |
| 3) авторитет чванства жестко | 3) в этом случае руководитель прибегает к мелочной опеке и жестко определяет все стадии выполнения задания подчиненными |
| 4) авторитет подавления он | 4) руководитель считает, что его авторитет возрастает, если дистанцируется от подчиненных и держится с ними официально |

5. Согласно теории менеджмента установите соответствие теорий мотивации и их характеристик:

- | | |
|---|---|
| 1) теория иерархии потребностей А. Маслоу | 1) на мотивацию оказывают влияние предполагаемые стимулы и опыт |
| 2) двухфакторная теория Ф. Герцберга | 2) пять уровней потребностей по мере удовлетворения влияют на мотивацию |
| 3) теория ERG К. Альдерфера или вниз) | 3) три группы потребностей, которые могут развиваться в двух направлениях (вверх и вниз) |
| 4) теория Д. МакКлелланда условия на | 4) две группы факторов, характеризующие и содержание работы, по разному влияют на мотивацию |
| нностях | 5) система мотивации базируется на потребностях высших уровней |

3 уровень:

1. Какова экономическая эффективность принятия управленческого решения в области снижения себестоимости, если начальный уровень себестоимости составлял 300 тыс. руб., в результате реализации управленческого решения сопоставимый уровень себестоимости составил 200 тыс. руб., затраты на принятие и реализацию решения составили 80 тыс. руб., капитальные расходы – 300 тыс. руб.?

- 1) 0,7

- 2) 0,33
- 3) 5,0
- 4) 0,26*

2. Если по итогам года чистая прибыль предприятия составила 110 тыс. руб., затраты на управление составили 400 тыс. руб., а себестоимость продукции 1100 тыс. руб., то коэффициент общей экономической эффективности равен:

- 1) 0,1
- 2) 10,0
- 3) 0,36
- 4) 0,073

3. Какова экономическая эффективность принятия управленческого решения, если в результате его реализации чистая прибыль выросла на 100 тыс. руб., затраты на принятие и реализацию решения составили 10 тыс. руб., капитальные расходы – 20 тыс. руб.?

- 1) 0,5
- 2) 10,0
- 3) 3,33
- 4) 5,0

Критерии оценки:

«отлично» - 91% и более правильных ответов;

«хорошо» - 81%-90% правильных ответов;

«удовлетворительно» - 71%-80% правильных ответов;

«неудовлетворительно» - 70% и менее правильных ответов.

3.3. Примерные ситуационные задачи, критерии оценки

Управленческая ситуация №1

Администрация города, проанализировав ситуацию, сложившуюся вокруг размещения муниципального заказа, установила, что если городские предприятия участвуют в конкурсных торгах на общих основаниях, победителями, как правило, становятся иногородние участники конкурсных торгов. Это не могло не отразиться отрицательно на развитии промышленности города. И, как следствие этого, сократилось число рабочих мест, увеличилась безработица, сократились налоговые поступления в бюджет города, начал снижаться уровень жизни населения.

Перед администрацией города остро встала проблема поддержки городских предприятий.

Оцените ситуацию, сложившуюся в промышленности города. Какие меры экономического характера, связанные с использованием механизма конкурсных торгов, следовало бы, с вашей точки зрения, предпринять администрации города с целью поддержки городской промышленности?

Задание. Разработайте управленческое решение для этой проблемы.

Управленческая ситуация № 2

После перехода страны к рыночной экономике руководство завода полупроводниковых приборов, производящего полупроводниковые материалы для электронных схем, столкнулось с необходимостью решения принципиально новых проблем. Промышленный спад переходного периода привел к резкому снижению объемов производства отечественной электронной продукции и как следствие – к падению спроса на основную продукцию, производимую заводом. Перед руководством завода встала задача выработки новой стратегии развития предприятия, соответствующей новым экономическим реалиям.

Оцените ситуацию, сложившуюся на заводе при переходе к рыночным формам

экономики. Как изменение условий функционирования предприятия повлияло на его хозяйственную деятельность? Какую стратегию развития предприятия, с вашей точки зрения следовало бы принять руководству завода в изменившейся внешней среде?

Задание. Разработайте управленческое решение для этой проблемы.

Управленческая ситуация № 3

На лакокрасочный завод поступил крупный заказ на производство эмали для покраски полов. Объем поставок превышает обычные поставки, осуществляемые заводом. Разработан план, который предусматривает включение в процесс выполнения заказа цехов, обычно не участвующих в производстве эмали. Возникла необходимость в специальной организации работы по выполнению принятого руководством завода плана.

Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Как, по вашему мнению, должна быть организована работа по выполнению поступившего заказа?

Задание. Разработайте управленческое решение для этой проблемы.

Управленческая ситуация № 4

Департамент администрации города провел подрядные торги на закупку продукции для нужд города.

Победителем подрядных торгов оказалась фирма, предложившая по самым низким ценам продукцию, соответствующую предъявляемым требованиям по качеству.

Однако когда продукция была поставлена городу, оказалось, что ее качество не соответствует предъявляемым требованиям.

Проанализируйте положение с поставками продукции городу, сложившееся после проведения администрацией города подрядных торгов. Какие действия организатора подрядных торгов могли бы исключить возникновение подобной ситуации.

Задание. Разработайте управленческое решение для этой проблемы.

Управленческая ситуация № 5

Предприятие, выпускающее электронагревательные приборы, не имеет собственной торговой сети. Выпускаемую продукцию предприятие передает посреднической фирме, которая реализует электронагревательные приборы в принадлежащих ей магазинах.

Предприятие не проводит мониторинга цен, то есть не отслеживает изменение продажной цены своей продукции.

Оцените действие руководства предприятия. Какие рекомендации вы могли бы дать директору предприятия?

Задание. Разработайте управленческое решение для этой проблемы.

Критерии оценки

«зачтено» - обучающийся решил задачу в соответствии с алгоритмом, дал полные и точные ответы на все вопросы задачи, представил комплексную оценку предложенной ситуации, сделал выводы, привел дополнительные аргументы, продемонстрировал знание теоретического материала с учетом междисциплинарных связей, нормативно-правовых актов; предложил альтернативные варианты решения проблемы;

«не зачтено» - обучающийся не смог логично сформулировать ответы на вопросы задачи, сделать выводы, привести дополнительные примеры на основе принципа межпредметных связей, продемонстрировал неверную оценку ситуации.

3.4. Примерный перечень практических навыков, критерии оценки (ОК-3, ОПК-3, ПК-1).

Проведение анализа конкретных экономических ситуаций;

- владение современными методами сбора, обработки и анализа экономических показателей;

- реализация основных управленческих функций (планирование, организация, мотивирование и контроль);
- навыки формирования программ мотивации;
- проектирование организационной структуры и структуры управления конкретной организации здравоохранения.
- определение стратегии деятельности и ее планирования;
- проектирование групповых и организационных коммуникаций с использованием современных технологий управления;
- принятие сбалансированных управленческих решений на основе результатов анализа взаимосвязи функциональных стратегий;
- владение методами определения зоны риска и ответственность лица, принимающего решения;
- оценки эффективности принятия управленческих решений;
- инструментами аудита человеческих ресурсов оценкой трудовых ресурсов;
- методами разрешения конфликтов межличностного, группового и организационного уровней;
- навыками организации групповой работы;
- использование основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.

Критерии оценки

«зачтено» - обучающийся обладает теоретическими знаниями и владеет методикой выполнения практических навыков, демонстрирует их выполнение, в случае ошибки может исправить при коррекции их преподавателем;

«не зачтено» - обучающийся не обладает достаточным уровнем теоретических знаний (не знает методики выполнения практических навыков, показаний и противопоказаний, возможных осложнений, нормативы и проч.) и/или не может самостоятельно продемонстрировать практические умения или выполняет их, допуская грубые ошибки.

3.5. Примерное задание к формированию портфолио (ОК-3, ОПК-3, ПК-1).

Портфолио обучающегося включает в себя материалы, отражающие выполнение следующих заданий (портфолио работ):

1. Подготовить тезисы доклада по одной из тем дисциплины «Теория менеджмента»
2. Разработать организационно-экономическую характеристику конкретной организации здравоохранения
3. Предложить проект развития организации здравоохранения по одной из представленных тем:
 - 1) Модернизация структуры управления
 - 2) Совершенствование управления на основе бизнес-процессов
 - 3) Новые технологии управления маркетингом
 - 4) Новые технологии управления качеством
 - 5) Современные технологии управления персоналом
 - 6) Стратегия развития организации
 - 7) Развитие ИТ – технологий
 - 8) Реинжиниринг организации.

Критерии оценки:

«зачтено» - представленные в портфолио работы соответствуют требованиям к структуре и оформлению. Портфолио отвечает таким требованиям как полнота, самостоятельность, продуктивность систематизации, оптимальность, результативность и разнообразие представленных материалов; эффективность отбора, анализа, оценки, использования

необходимой информации для выполнения профессиональных задач; качество, культура оформления представленных работ; креативный характер.

«не зачтено» - портфолио не представлено, либо не выполнено хотя бы одно задание.

3.6. Примерное задание для написания эссе (ОК-3, ОПК-3, ПК-1).

1. Организация управления в организации здравоохранения
2. Новые информационные технологии в управленческой деятельности
3. Логистический менеджмент в системе управления предприятия
4. Необходимость учета риска в управлении проектом
5. Развитие креативности и инновационности в системе управления организации здравоохранения
6. Способы вовлечения персонала организации в ее развитие
7. Лидерство и руководство – соотношение понятий
8. Формальные и неформальные факторы приема и продвижения сотрудников в организации.
9. Роль интуиции в выборе верного решения
10. Лидерство и руководство: сходство и различия

Критерии оценки

«зачтено» - обучающийся раскрыл основное содержание темы, показал творческий подход к решению проблемы, использовал ориентацию на междисциплинарные связи, привел примеры, сделал выводы.

«не зачтено» - обучающийся не раскрыл основное содержание всех вопросов, не показал творческого подхода к решению проблемы и знаний по теме.

3.7. Примерные задания для выполнения контрольных работ (ОК-3, ОПК-3, ПК-1).

Выполнение контрольной работы предполагает самостоятельную работу студента по всем разделам учебных программ.

Методические указания содержат 10 вариантов контрольных работ. Выбор номера контрольной работы осуществляется по последней цифре зачетной книжки.

Вариант 1

1. Дайте общую характеристику организации как системы управления, а также ресурсам, разделению труда, структуре управления; определите зависимость от внешней среды. Назовите подходы к процессу управления в организации.
2. Охарактеризуйте конкретную организацию. Назовите основные недостатки и трудности в управлении организацией. Какова роль менеджера? Проанализируйте эффективность управления.
3. Назовите основные направления совершенствования управления организацией. Какой учёт неопределенности и риска при построении организации. Сделайте выводы и предложения.
4. *Подготовьте иллюстративный материал:* схема производственной (организационной) структуры организации; схема структуры управления; исходные данные и показатели эффективности управления.

Вариант 2

1. Охарактеризуйте конкретную организацию. Дайте определение управлению как процессу реализации взаимосвязанных функций. Какова взаимосвязь функции управления с другими элементами управления?

2. Перечислите общие и специфические функции управления. Какова взаимосвязь функций управления, их интеграция? Назовите структуризацию функций управления. Перечислите функции и способы построения структуры управления организацией. Какова эффективность реализации функций управления в организации?

3. Какова роль связующих процессов (коммуникации, принятия решений) в реализации функций управления организацией? Сделайте выводы и предложения.

4. *Подготовьте иллюстративный материал:* структура функций управления (схема); взаимодействие функций, взаимосвязь функции со структурой организации.

Вариант 3

1. Охарактеризуйте сущность принятия решений в процессе управления. Назовите классификацию управленческих решений, критерии принятия решений. Определите факторы, влияющие на процесс принятия решений.

2. Назовите учёт неопределённости и риск при принятии решений.

3. Дайте характеристику информационному обеспечению принятия решений, а также анализу последствий принятия решений. Перечислите методы принятия решений. Какова роль поведенческих факторов в принятии решений? Каковы выводы и предложения?

4. *Подготовьте иллюстративный материал:* схема процесса принятия решения; описание реальной ситуации и механизма выработки управленческого решения.

Вариант 4

1. Дайте определение понятию организационной структуры управления. Назовите типы организационных структур и их характеристику. Каковы задачи проектирования организационных структур? Охарактеризуйте функциональную, организационную, продуктовую, дивизионную, региональную структуры. Какова адаптивная структура организации?

2. Дайте оценку степени централизации управления. Назовите интеграционные тенденции в организационном проектировании. Дайте характеристику делегированию полномочий и ответственности. Какова роль координации в совершенствовании процессов управления?

3. Какова необходимость совершенствования организационных структур в новых экономических условиях? Определите методы совершенствования (проектирования) организационных структур управления и задачи проектирования. Дайте характеристику конкретной организации (цели, задачи, структура и численность административно-управленческого аппарата, характер выпускаемой продукции). Проанализируйте существующую структуру управления конкретной организации: определите достоинства и недостатки. Дайте рекомендации по совершенствованию существующей организационной структуры. Сделайте выводы и предложения.

4. *Подготовьте иллюстративные и расчетные материалы:* схема организационной структуры управления предприятием; оценка уровня управляемости; проектирование (построение, рационализация) структуры организации.

Вариант 5

1. Дайте характеристику конкретной организации. Выявите и опишите цели организации. Проведите управленческое исследование внутренних ценностей и слабых сторон организации. Дайте оценку и анализ факторов внешней среды.

2. Охарактеризуйте маркетинговые исследования как инструмент выработки стратегии поведения организации. Рассмотрите стратегические альтернативы организации. Опишите выбор стратегии. Какова реализация стратегического плана: тактика, политика, процедуры, правила? Назовите количественное определение целей и ресурсов, а также планирование действий. Оцените стратегический план.

3. Дайте характеристику формированию бизнес-плана как важного этапа в реализации стратегии фирмы. Сделайте выводы и предложения

4. *Подготовьте иллюстративный материал:* структура целей организации; процесс стратегического планирования; схемы стратегического управления организацией; реализация стратегического плана.

Вариант 6

1. Какова сущность коммуникационных процессов. Дайте определение понятию "информационные технологии". Каковы внутрифирменные коммуникации? Дайте характеристику коммуникациям между организацией и внешней средой. Опишите структуру коммуникационных процессов. Перечислите элементы и этапы процесса коммуникации. Какова роль обратной связи?

2. Укажите особенности межличностных коммуникаций. Охарактеризуйте организационные коммуникации и их совершенствование в организации.

3. Перечислите современные информационные технологии осуществления коммуникационных процессов. Определите взаимосвязь качества коммуникаций и эффективность управления. Сделайте выводы и предложения.

4. *Подготовьте иллюстративный материал:* схема коммуникационного процесса в организации; характеристика информационных потоков; характеристика помех в процессе управления; информационные технологии и технические средства в организации.

Вариант 7

1. Охарактеризуйте современную кадровую политику фирмы. Какова роль человеческого фактора в управлении? Какова роль оценки и подготовки специалистов в эффективности работы организации?

2. Определите роль лидера в управлении. Назовите стили руководства. Перечислите ситуационные подходы к лидерству. Назовите современные требования к менеджеру в различных звеньях организации.

3. Назовите сущность конфликтов и изменениям. Охарактеризуйте управление конфликтами и организационными изменениями. Сделайте выводы и предложения.

4. *Подготовьте иллюстративный материал:* функциональные обязанности руководителя, менеджера; схемы разрешения конфликтов.

Вариант 8

1. Определите сущность мотивации в системе управления организацией. Охарактеризуйте конкретную организацию. Проанализируйте существующие подходы к организации стимулирования труда. Назовите концепции мотивации. Определите структуризацию потребностей. Проанализируйте анализ потребностей в организации как побуждение к действию, а также методы удовлетворения потребностей.

2. Каковы показатели оценки качества труда и продукции? Дайте характеристику моральному и материальному стимулированию. Дайте характеристику организации системы мотивации на предприятии. Каково место комплекса мотивационных действий в системе управления организацией? Опишите результативность мотивации.

3. Назовите пути совершенствования мотивационных процессов в организации. Сделайте выводы и предложения.

4. *Подготовьте иллюстративный материал:* структурная схема мотивации поведения работников; показатели оценки качества труда специалистов; аналитические таблицы о системе и результативности мотивации труда.

Вариант 9

1. Охарактеризуйте современную трактовку инновационной деятельности в организации. Каково место инноваций в практике внутрифирменного хозяйствования? Перечислите основные составляющие инновационной деятельности. Дайте общую характеристику конкретной организации.

2. Назовите стадии инновационной деятельности. Перечислите организационные формы поиска, разработки и внедрения нововведений (инновационные подразделения, отделы рискованных инициатив, независимые /автономные/ подразделения). Дайте характеристику организационному и психологическому климату при внедрении нововведений.

3. Назовите экономический механизм мотивации инновационной деятельности в рамках внутрифирменного предпринимательства. Какова эффективность внедрения инноваций? Определите механизм управления инновационной деятельностью в организации и пути его совершенствования. Сделайте выводы и предложения.

4. *Подготовьте иллюстративный материал:* структура, задачи организации; характеристика продукции; схема управления инновационной деятельностью; расчеты, связанные с планированием, финансированием и мотивацией нововведений; данные об эффективности внедрения нововведений.

Вариант 10

1. Дайте определение понятию конфликта. Каковы причины возникновения конфликтных межличностных ситуаций? Назовите и опишите виды стрессов. Каковы стратегии выхода из конфликтной ситуации?

2. Дайте характеристику видов руководства. Назовите основные формы власти и влияния. Какие модели поведения руководителя на подчиненного вам знакомы? Охарактеризуйте авторитарное, демократическое и либеральное руководство, выявите положительные и отрицательные моменты в процессе управления организацией.

3. Дайте характеристику понятия самоменеджмента. Назовите сущность и принципы. Дайте общую характеристику. Определите личные установки руководителя организации.

4. *Подготовьте иллюстративный материал:* схемы и модели стилей руководства: Дугласа МакГрегора и его теории «Х» и «И»; по Р. Лайкерту, Фидлера, Митчеоа и Хауса.

Критерии оценки

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если выполнены все задания в работе, правильно и точно показан ход решения и вычислений, работа аккуратно оформлена согласно требованиям оформления письменных работ, сделаны обоснованные выводы, дана правильная и полная интерпретация выводов, обучающийся аргументированно обосновывает свою точку зрения, обобщает материал, уверенно и правильно отвечает на вопросы преподавателя в ходе защиты работы.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если выполнено не менее 70% задания, показан правильный ход решения и вычислений, имеются незначительные погрешности в оформлении работы, дана правильная, но неполная интерпретация выводов. Во время защиты работы обучающийся дает правильные, но неполные ответы на вопросы преподава-

теля, испытывает затруднения в интерпретации полученных выводов, обобщающие выводы обучающегося недостаточно четко выражены.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если выполнено не менее половины всех заданий, подход к решению правильный, но есть ошибки, имеются значительные погрешности в оформлении работы, дана неполная интерпретация выводов, во время защиты работы обучающийся не всегда дает правильные ответы, не способен правильно и точно обосновать полученные выводы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если выполнено менее половины всех заданий, решение содержит грубые ошибки, работа оформлена неаккуратно, с нарушением требований оформления письменных работ, неправильное обоснование выводов либо отсутствие выводов, во время защиты работы обучающийся не способен прокомментировать ход решения задачи, дает неправильные ответы, не способен сформулировать выводы по работе.

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

4.1. Методика проведения тестирования

Целью этапа промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме тестирования, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины).

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 08.02.2018 № 61-ОД.

Субъекты, на которых направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не проходил процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля) на последнем занятии. В случае проведения тестирования на компьютерах время и место проведения тестирования преподаватели кафедры согласуют с информационно-вычислительным центром и доводят до сведения обучающихся.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль).

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк тестовых заданий. Преподаватели кафедры разрабатывают задания для тестового этапа зачёта, утверждают их на заседании кафедры и передают в информационно-вычислительный центр в электронном виде вместе с копией рецензии. Минимальное количество тестов, составляющих фонд тестовых заданий, рассчитывают по формуле: трудоемкость дисциплины в з.е. умножить на 50.

Тесты включают в себя задания 3-х уровней:

- ТЗ 1 уровня (выбрать все правильные ответы)
- ТЗ 2 уровня (соответствие, последовательность)

- ТЗ 3 уровня (ситуационная задача)

Соотношение заданий разных уровней и присуждаемые баллы

	Вид промежуточной аттестации	
	экзамен	зачет
Количество ТЗ 1 уровня (выбрать все правильные ответы)	30	18
Кол-во баллов за правильный ответ	1	2
Всего баллов	30	36
Количество ТЗ 2 уровня (соответствие, последовательность)	15	8
Кол-во баллов за правильный ответ	2	4
Всего баллов	30	32
Количество ТЗ 3 уровня (ситуационная задача)	5	4
Кол-во баллов за правильный ответ	8	8
Всего баллов	40	32
Всего тестовых заданий	50	30
Итого баллов	100	100
Мин. количество баллов для аттестации	70	70

Описание проведения процедуры:

Тестирование является обязательным этапом зачета/экзамена независимо от результатов текущего контроля успеваемости. Тестирование может проводиться на компьютере или на бумажном носителе.

Тестирование на бумажном носителе:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания обучающийся должен выбрать правильные ответы на тестовые задания в установленное преподавателем время.

Обучающемуся предлагается выполнить 30 тестовых заданий разного уровня сложности на зачете и 50 на экзамене. Время, отводимое на тестирование, составляет не более полутора академических часов на экзамене.

Тестирование на компьютерах:

Для проведения тестирования используется программа INDIGO. Обучающемуся предлагается выполнить 30 тестовых заданий разного уровня сложности на зачете и 50 на экзамене. Время, отводимое на тестирование, составляет не более одного академического часа на зачете и не более полутора академических часов на экзамене.

Результаты процедуры:

не более полутора академических часов на экзамене.

Результаты процедуры:

Результаты тестирования на компьютере или бумажном носителе имеют качественную оценку «зачтено» – «не зачтено». Оценки «зачтено» по результатам тестирования являются основанием для допуска обучающихся к собеседованию. При получении оценки «не зачтено» за тестирование обучающийся к собеседованию не допускается и по результатам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «не зачтено» или «неудовлетворительно».

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачётные/экзаменационные ведомости в соответствующую графу.

4.1. Методика проведения приема практических навыков

Цель этапа промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме приема практических навыков является оценка уровня приобретения обучающимся

умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины).

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 08.02.2018 № 61-ОД.

Субъекты, на которые направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не проходил процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля) на последнем занятии по дисциплине (модулю), или в день проведения собеседования, или может быть совмещена с экзаменационным собеседованием по усмотрению кафедры.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль).

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки умений и навыков. Банк оценочных материалов включает перечень практических навыков, которые должен освоить обучающийся для будущей профессиональной деятельности.

Описание проведения процедуры:

Оценка уровня освоения практических умений и навыков может осуществляться на основании положительных результатов текущего контроля при условии обязательного посещения всех занятий семинарского типа.

Для прохождения этапа проверки уровня освоения практических навыков обучающийся должен овладеть всеми практическими умениями и навыками, предусмотренными программой дисциплины (модуля).

Результаты процедуры:

Результаты проверки уровня освоения практических умений и навыков имеют качественную оценку «зачтено» – «не зачтено». Оценки «зачтено» по результатам проверки уровня освоения практических умений и навыков являются основанием для допуска обучающихся к собеседованию. При получении оценки «не зачтено» за освоение практических умений и навыков обучающийся к собеседованию не допускается и по результатам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «не зачтено».

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в экзаменационные ведомости в соответствующую графу.

4.2. Методика проведения устного собеседования

Целью процедуры промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме устного собеседования, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины).

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 08.02.2018 № 61-ОД.

Субъекты, на которые направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не проходил процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля) в соответствии с расписанием учебных занятий (если промежуточная аттестация проводится в форме зачета). Деканатом факультета, отделом подготовки кадров высшей квалификации может быть составлен индивидуальный график прохождения промежуточной аттестации для обучающегося при наличии определенных обстоятельств.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль), как правило, проводящий занятия лекционного типа.

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов включает вопросы, как правило, открытого типа, перечень тем, выносимых на опрос, типовые задания. Из банка оценочных материалов формируются печатные бланки индивидуальных заданий (билеты). Количество вопросов, их вид (открытые или закрытые) в бланке индивидуального задания определяется преподавателем самостоятельно.

Описание проведения процедуры:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания и подготовки ответов обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать устные развернутые ответы на поставленные в задании вопросы и задания в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из сложности индивидуальных заданий, количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала, общей трудоемкости изучаемой дисциплины (модуля) и других факторов.

Собеседование может проводиться по вопросам билета и (или) по ситуационной(ым) задаче(ам). Результат собеседования при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Результаты процедуры:

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачетные книжки обучающихся и экзаменационные ведомости и представляются в деканат факультета, за которым закреплена образовательная программа.

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем делается вывод о результатах промежуточной аттестации по дисциплине.

4.4. Методика проведения промежуточной аттестации в форме защиты портфолио

Цель процедуры промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме защиты портфолио является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учеб-

ной дисциплины (части дисциплины), оценка способности обучающегося к самостоятельной, творческой, научно-исследовательской деятельности.

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 08.02.2018 № 61-ОД.

Субъекты, на которые направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не проходил процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля) в соответствии с расписанием учебных занятий (на последнем занятии).

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль).

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов включает в себя требования к структуре, содержанию и оформлению портфолио, критерии оценки.

Описание проведения процедуры:

На защите обучающийся должен хорошо ориентироваться в представленном портфолио, уметь объяснить методику выполнения заданий портфолио, отвечать на вопросы как теоретического, так и практического характера, относящиеся к содержанию портфолио.

В состав портфолио должны входить документы, подтверждающие практический опыт, сформированность компетенций и качество освоения вида профессиональной деятельности.

При оценке портфолио преподаватель учитывает как качество выполнения заданий портфолио, так и результаты его защиты.

Технология оценивания: сопоставление установленных квалификационных требований с набором документированных свидетельских показаний, содержащихся в портфолио.

Результаты процедуры:

Результат процедуры оценивается «зачтено», «не зачтено».

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем делается вывод о результатах промежуточной аттестации по дисциплине.

4.5. Методика проведения промежуточной аттестации в форме защиты эссе

Целью процедуры промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме защиты эссе, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины), оценка способности обучающегося к самостоятельному, творческому мышлению.

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 08.02.2018 № 61-ОД.

Субъекты, на которые направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не прошел процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля) в соответствии с расписанием учебных занятий (на последнем занятии).

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль).

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов включает в себя примерные темы для написания эссе, критерии оценки. Обучающийся выбирает самостоятельно тему для творческой работы.

Описание проведения процедуры:

На защите обучающийся должен хорошо ориентироваться в представленном эссе, уметь объяснить источники цифровых данных, отвечать на вопросы как теоретического, так и практического характера, относящиеся к теме эссе.

Перед защитой обучающийся готовится как по эссе в целом, так и по замечаниям преподавателя.

Защита состоит из краткого изложения обучающимся основных положений эссе. В конце своего сообщения он отвечает на замечания и вопросы преподавателя и обучающихся. При оценке эссе преподаватель учитывает как качество написания эссе, так и результаты его защиты.

Результаты процедуры:

Результат процедуры оценивается «зачтено», «не зачтено».

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем делается вывод о результатах промежуточной аттестации по дисциплине.

4.6. Методика проведения контрольной работы

Целью процедуры промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме защиты контрольной работы, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины), оценка способности обучающегося к научно-исследовательской деятельности.

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 08.02.2018 № 61-ОД.

Субъекты, на которые направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль), по которой предусмотрено выполнение контрольной работы. В случае, если обучающийся не прошел процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится в соответствии с учебным планом и расписанием учебных занятий.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль).

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов включает в себя варианты контрольных работы. Обучающийся определяет вариант контрольной работы по последней цифре зачетной книжки.

Описание проведения процедуры:

Законченную работу студент сдает на кафедру в бумажном и электронном виде.

Контрольная работа подлежит проверке на наличие заимствований и плагиата. Затем работа направляется на рецензирование.

Рецензирование контрольной работы включает:

1. Выявление ошибок и недочетов в работе.
2. Составление рецензии.

Рецензент выясняет соответствие работы поставленному заданию, актуальность темы, самостоятельность выполнения работы, степень применения теоретических знаний на практике и практическую значимость работы, анализирует положительные стороны, недостатки и ошибки, оценивает стиль изложения и оформления.

Результаты процедуры:

Результат процедуры оценивается «зачтено», «не зачтено».

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем делается вывод о результатах промежуточной аттестации по дисциплине.