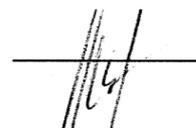


МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО ВГУ)

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
международной экономики и  
внешнеэкономической деятельности



*Е.В. Ендовицкая*

02.07.2018 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**  
Б1.Б.20 Менеджмент

- 1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:**  
38.03.01. «Экономика»
- 2. Профиль подготовки/специализации:** «Мировая экономика»
- 3. Квалификация (степень) выпускника:** бакалавр экономики
- 4. Форма образования:** дневная очная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:**  
Международной экономики и внешнеэкономической деятельности
- 6. Составители программы:**  
Ендовицкая Елена Валерьевна, кандидат экономических наук, доцент
- 7. Рекомендована:**  
НМС факультета международных отношений протокол № 6 от 20.06.2018 г.
- 8. Учебный год:** 2018-2019

**Семестр(-ы): 3,4**

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель учебной дисциплины - формирование у студентов актуализированного взгляда на управление, опирающегося на представление о современных методологических подходах к проблемному полю менеджмента и ориентированного на новую управленческую парадигму, понимание всего спектра теоретических и практических проблем, связанных с курсом, освоение методов их решения.

### Задачи дисциплины:

- ознакомление с основами этапами эволюции науки и практики менеджмента;
- усвоение структурно-функциональных особенностей управления организацией;
- формирование представлений о современной управленческой парадигме;
- изучение особенностей и методов принятия управленческих решений;
- формирование представлений о сущности и уяснение специфики основных разделов современного менеджмента.

## 10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: (цикл, к которому относится дисциплина, требования к входным знаниям, умениям и компетенциям, дисциплины, для которых данная дисциплина является предшествующей):

Дисциплина «Менеджмент» входит в базовую часть блока Б1 «Дисциплины».

Требования к «входным» знаниям для освоения дисциплины определяются комплексом знаний и умений, полученных студентами при обучении по дисциплинам «Философия», «Психология», «Культура и деловое общение», «Этика деловых отношений».

Дисциплина «Менеджмент» является предшествующей для следующих дисциплин: «Экономика труда», «Корпоративная ответственность», «Коммуникации в международном бизнесе на английском языке», «Управление рисками», для написания курсовых и выпускных квалификационных работ.

## 11. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

Компетенция		Планируемые результаты обучения
Код	Название	
ОПК-2	способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач	<u>Знать:</u> - содержание профессиональной базы для решения профессиональных задач; - методы и подходы принятия управленческих решений <u>Уметь:</u> - работать с экономической информацией, в частности, уметь её классифицировать, систематизировать, подготовить к управленческой работе; - систематизировать и наглядно изображать полученные данные с помощью статистических графиков и таблиц <u>Владеть:</u> - навыками сбора и подготовки экономической информации для принятия управленческих решений; - основными методами, способами и методиками сбора информации для принятия управленческих решений.
ОПК-4	способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность	<u>Знать:</u> – важнейшие положения по организации трудовых коллективов, стимулирования и мотивации труда; – способы и методы принятия управленческих решений;

	нести за них ответственность	<p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– строить модели организационно-экономических и социально-психологических взаимоотношений между работниками предприятия на различном уровне;</li> <li>– использовать существующие методики проведения социологических исследований, мотивации и стимулирования труда;</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью к кооперации с коллегами, работе в коллективе;</li> <li>- навыками принятия управленческих решений;</li> <li>- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.</li> </ul>
<b>ОК-3</b>	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– особенности и основные положения различных школ управления;</li> <li>– современные методы стратегического планирования.</li> <li>– теоретические разработки отечественных и зарубежных исследователей, посвященные проблемам менеджмента;</li> <li>– основы организации адекватных рыночным условиям хозяйствования организационных структур и структур управления;</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– оценивать состояние и перспективы поведения хозяйствующего субъекта на рынке;</li> <li>- использовать различные методы принятия управленческих решений в различных сферах деятельности.</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами реализации основных управленческих функций;</li> <li>- методами организации, планирования и формирования важнейших показателей управления трудовыми ресурсами;</li> <li>- навыками подготовки и проведения мероприятий маркетинговой, коммерческой, инвестиционной и иных видов политики компании в сфере внешней торговли и международного бизнеса.</li> </ul>

**12. Объем дисциплины в зачетных единицах/часах — 4/144.**

**Форма промежуточной аттестации - экзамен.**

**13. Виды учебной работы:**

Вид учебной работы	Трудоемкость (часы)		
	Всего	По семестрам	
		3 сем.	4 сем.
Аудиторные занятия	68	36	32
в том числе: лекции	34	18	16
практические	34	18	16
лабораторные	-	-	-
Самостоятельная работа	40	-	40
Экзамен	36	-	36

Итого:

144

36

108

**13.1 Содержание дисциплины:**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
<b>Лекции</b>		
01	Менеджмент как вид деятельности в системе управления. Сущность и содержание менеджмента, Понятийный аппарат.	Сущность и содержание менеджмента. Менеджмент как наука и искусство. Логика и содержание курса. Менеджмент как профессия. Роли менеджера в организации.
02	Развитие менеджмента в прошлом и настоящем. Новая парадигма управления	Этапы развития управленческих взглядов. Российский вклад в историю научного менеджмента. Современная парадигма менеджмента.
03	Организация как объект и субъект управления	Организация как объект менеджмента. Типологии современных организаций. Современные тенденции развития организаций. Человек в организации как субъект и объект менеджмента.
04	Стратегические и тактические цели в системе менеджмента. Миссия организации	Сущность и природа целей. Дерево целей. Миссия и видение. Управление по целям.
05	Информационные технологии управления	Информация в менеджменте: качественные и количественные характеристики, классификация. Информационные системы. Документационное обеспечение управления.
06	Управленческие решения	Понятие, двуединая сущность и особенности управленческих решений. Типы и характеристики решений. Алгоритм принятия управленческого решения.
07	Мотивация. Методы и механизмы управления	Понятийный аппарат мотивации. Основные теории мотивации и их сравнительная характеристика. Проблемы мотивации в современной России.
08	Регулирование и контроль в системе менеджмента	Роль и механизм регулирования. Назначение, формы и границы контроля в системе менеджмента. Предварительный, текущий и заключительный контроль. Социально-психологические аспекты контроля.
09	Организационные структуры управления (ОСУ). Проектирование ОСУ.	Понятие и основные типы организационных структур управления (ОСУ): традиционные, дивизиональные, программно-целевые, матричные, их эволюция и сравнительные характеристики. Децентрализация управления. Тенденции совершенствования ОСУ. Основы анализа и проектирования ОСУ.
10	Современный менеджер. Власть и влияние. Стиль управления. Руководство и лидерство	Структура личности руководителя. Требования к профессиональной компетенции менеджера. Власть и влияние в менеджменте. Делегирование полномочий. Партисипативный менеджмент. Имидж менеджера.

11	Специфические особенности и организация управленческого труда	Анализ организации труда в менеджменте. Нормирование и регламентация. Тайм-менеджмент.
12	Коммуникации в менеджменте	Понятие и сущность коммуникаций. Элементы процесса коммуникации. Основные виды коммуникаций. Характеристика коммуникационных стилей.
13	Групповая динамика и команды в управлении	Понятие и формирование группы. Формальные и неформальные группы. Характеристики и факторы успеха группы. Формирование эффективных рабочих команд.
14	Управление конфликтами в организации	Природа организационных конфликтов. Уровни и типы конфликтов в менеджменте. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов. Управление конфликтами в организации.
15	Этика и социальная ответственность бизнеса.	Понятие и эволюция подходов к этике. Основные трактовки этики бизнеса. Социальная ответственность и ее связь с другими типами ответственности. Грани и основные подходы к социальной ответственности бизнеса. Этические стандарты. Социальная хартия российского бизнеса.
16	Организационная культура и управление организационными изменениями	Проблемное поле, понятие и сущность оргкультуры (ОК). Типы и характеристики ОК. Управление оргкультурой. Организационные изменения и управление ими.
17	Сравнительный менеджмент. Национальные модели управления	Национальные модели управления: американская, японская, европейская, российская. Глобализация рынка и взаимообогащение управленческой практики.
18	Эффективность менеджмента (основные подходы). Факторы эффективности менеджмента	Понятие и подходы к эффективности менеджмента. Экономические и социальные аспекты управления. Проблемы повышения эффективности менеджмента.
<b>Практические занятия</b>		
1.	Менеджмент: вид деятельности в системе управления. Понятийный аппарат	Тестирование, письменный опрос, рефераты
2.	Развитие менеджмента в прошлом и настоящем. Новая парадигма управления	Тестирование, подготовка к устному опросу
3.	Организация как объект и субъект управления	Тестирование, индивидуальное задание
4.	Стратегические и тактические цели в системе менеджмента. Миссия организации	Тестирование, индивидуальное задание
5.	Управленческие решения	Контрольная работа, деловая игра
6.	Мотивация. Методы и механизмы управления	Тестирование, деловая игра
7.	Регулирование и контроль в системе менеджмента	Тестирование, письменный опрос
8.	Организационные структуры управления (ОСУ). Проек-	Тестирование, индивидуальное задание

	тирования ОСУ.	
9.	Современный менеджер. Власть и влияние. Стиль управления. Руководство и лидерство	Деловая игра, тестирование, рефераты
10.	Коммуникации в менеджменте	Тестирование
11.	Групповая динамика и команды в управлении	Деловая игра, рефераты
12.	Управление конфликтами в организации	Деловая игра, тестирование, рефераты
13.	Этика и социальная ответственность бизнеса.	Деловая игра, индивидуальное задание
14.	Организационная культура и управление организационными изменениями	Деловая игра, письменный опрос, рефераты
15.	Эффективность менеджмента (различные подходы). Факторы эффективности менеджмента	Контрольная работа, деловая игра, рефераты

### 13.2 Разделы дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)			
		Лекции	Семинары	Самостоятельная работа	Всего
01	Менеджмент: вид деятельности в системе управления. Понятийный аппарат	1	2	2	5
02	Развитие менеджмента в прошлом и настоящем. Новая парадигма управления	1	2	2	5
03	Организация как объект и субъект управления	1	2	2	5
04	Стратегические и тактические цели в системе менеджмента. Миссия организации	2	2	2	6
05	Информационные технологии управления	1	-	2	3
06	Управленческие решения	4	4	2	10
07	Мотивация. Методы и механизмы управления	2	2	2	6
08	Регулирование и контроль в системе менеджмента	2	2	2	6
09	Организационные структуры управления (ОСУ). Проектирования ОСУ.	2	2	4	8
10	Современный менеджер. Власть и влияние. Стиль управления. Руководство и лидерство	2	2	2	6
11	Специфические особенности и организация управленческого труда	2	-	2	4
12	Коммуникации в менеджменте	2	2	2	6
13	Групповая динамика и команды в управлении	2	2	2	6
14	Управление конфликтами в организации	2	2	2	6
15	Этика и социальная ответственность	2	2	2	6

	бизнеса.				
16	Организационная культура и управление организационными изменениями	2	2	2	6
17	Сравнительный менеджмент. Национальные модели управления	2	-	2	4
18	Эффективность менеджмента (различные подходы). Факторы эффективности менеджмента	2	4	4	10
Итого:		34	34	40 + 36 (экз).	144

#### **14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:**

##### **14.1 Общие положения**

В процессе обучения по дисциплине «Маркетинг» используются такие виды учебной работы, как лекции, практические занятия, контрольные работы, а также различные виды самостоятельной работы (СР) обучающихся.

*Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.*

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. В процессе лекции обучающимся рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к зачету.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве.

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

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы формулируются кратко и лаконично, их целесообразно записывать.

В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Закрепление полученных в рамках лекционных занятий теоретических знаний осуществляется на практических занятиях и при самостоятельном изучении дисциплины.

*Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии.*

Практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. Цель такой формы обучения – углубленное изучение дисциплины, закрепление пройденного материала, овладение методологией научного познания. Немаловажным преимуществом практических занятий является формирование навыков профессиональной дискуссии. Кроме того, на таких занятиях можно легко проследить, как усвоен материал, какие вопросы и возражения появились у аудитории.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающимся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной рабочей программы.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения в ходе решения заданий для самостоятельной работы. Прежде чем приступить к выполнению заданий из перечня СР, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы; получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов. При выполнении заданий СР необходимо привести развернутые пояснения хода решения и проанализировать полученные

результаты. При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении заданий СР.

#### 14.2 Особенности учебно-методического обеспечения для лиц с ОВЗ:

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала. Подбор и разработка учебных материалов для таких студентов производится с учетом того, чтобы предоставлять этот материал в различных формах так, чтобы обучающиеся с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально.

Предусмотрено в случае необходимости создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей, альтернативную версию медиаконтентов, предусмотрена возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотрена доступность управления контентом с клавиатуры.

#### 15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины:

*(список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ и используется общая сквозная нумерация для всех видов литературы)*

##### а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Герчикова, И.Н. <i>Менеджмент : учебник / И.Н. Герчикова. — М. : ЮНИТИ, 2008 .— 499 с.</i>
2	Малюк В.И. <i>Менеджмент : деловые ситуации, практические задания, курсовое проектирование : / В.И. Малюк .— М. : КноРус, 2009 .— 291 с.</i>
3	Гавриленко В.М. <i>Менеджмент : конспект лекций в схемах / В.М. Гавриленко. – М. : А-Приор, 2010. – 190 с. Режим доступа URL : //old.biblioclub.ru/index.php?page=book_view&amp;book_id=56333</i>
4	Лукашевич В. В., Астахова Н. И. <i>Менеджмент: учебное пособие / В. В. Лукашевич, Н. И. Астахова. – М. : Юнити-Дана, 2012, 254 с. Режим доступа URL : old.biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118326&amp;sr=1</i>
5	Герчикова И. Н. <i>Менеджмент. Практикум: учебное пособие / И. Н. Герчикова. М. : М.: Юнити-Дана, 2012, 800 с. Режим доступа URL : old.biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115014&amp;sr=1</i>

##### б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3	Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х. <i>Организации: поведение, структура, процессы: Пер. с англ. – 8-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 662 с.</i>
4	Коротков Э.М. <i>Концепция российского менеджмента: учебник. М. 2004.- 251 с.</i>
5	Спивак, В. А. <i>Организационная культура / В.А.Спивак. - СПб. : Нева , 2004. - 221с.</i>
6	Томпсон А., Стрикленд А. <i>Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии. Учебник. М., 2001.- 427 с.</i>
7	Журналы: <i>Менеджмент в России и за рубежом. Российский журнал. Менеджмент. Проблемы теории и практики управления. Человек и труд. Эксперт.</i>

##### в) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

№ п/п	Источник
8	Социальные и гуманитарные науки. Экономика : Библиографическая база данных. 1986-2009 г.г. ИНИОН РАН. – М., 2009. – (CD ROM)
9	<a href="http://www.lib.vsu.ru">http://www.lib.vsu.ru</a>
10	Корпоративный менеджмент. Портал <a href="http://www.cfin.ru">http://www.cfin.ru</a>
11	Электронный каталог ЗНБ ВГУ

12	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» URL : old.biblioclub.ru
----	---

## 16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1.	Лукин, Е.О. Мотивация и стимулирование работников в организации / Е.О. Лукин. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 112 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=87403">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=87403</a>
2.	Халиков, М. Управление и менеджмент: теоретико-методологический анализ : монография / М. Халиков. - Москва : Издательство «Флинта», 2013. - 104 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-1609-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=363270">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=363270</a>

## 17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы

Освоение дисциплины «Маркетинг» предполагает использование программных компонентов, обеспечивающих доступ в сеть Internet (например, Google Chrom, Mozilla Firefox и др.); программные комплексы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft Power Point», «Prezi» и др.).

При осуществлении образовательного процесса могут использоваться информационно-справочные и аналитические системы (например Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE», справочно-правовая система «Консультант-плюс», Информационные системы Российской ассоциации маркетинговых услуг, Международной ассоциации маркетинга в ритейле POPAI и др.).

## 18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Уровень материально-технического обеспечения позволяет организовать учебный процесс обучающихся (лекции, семинарские, практические занятия) с использованием технических средств обучения (проекторы, мультимедийное оборудование, компьютерные классы, точки выхода в сеть Интернет), обеспечивающие проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки.

## 19. Фонд оценочных средств

### 19.1 Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

Код и содержание компетенции (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование)	ФОС (средства оценивания)
ОПК-2	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание профессиональной базы для решения профессиональных задач;</li> <li>- методы и подходы принятия управленческих решений</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работать с экономической информацией, в частности, уметь её классифицировать, систематизировать, подготовить к управленческой работе;</li> <li>- систематизировать и наглядно изображать полученные данные с помощью статистических графиков и таблиц</li> </ul>	<p>1. Менеджмент как вид деятельности в системе управления.</p> <p>3. Организация как объект и субъект управления</p> <p>4. Стратегические и тактические цели в системе менеджмента.</p>	<p>Письменный опрос</p> <p>Реферат</p> <p>Практикум</p> <p>Тестирование</p>

	<p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками сбора и подготовки экономической информации для принятия управленческих решений;</li> <li>- основными методами, способами и методиками сбора информации для принятия управленческих решений.</li> </ul>		
ОПК-4	<p><u>Знать:</u> – важнейшие положения по организации трудовых коллективов, стимулирования и мотивации труда;</p> <p>– способы и методы принятия управленческих решений;</p>	<p>6. Управленческие решения</p> <p>7. Мотивация. Методы и механизмы управления</p> <p>8. Регулирование и контроль в системе менеджмента</p> <p>9. Организационные структуры управления (ОСУ). Проектирование ОСУ.</p> <p>10. Современный менеджер. Власть и влияние. Стил ь управления. Руководство и лидерство</p> <p>12. Коммуникации в менеджменте</p> <p>13. Групповая динамика и команды в управлении</p> <p>14. Управление конфликтами в организации</p> <p>15. Этика и социальная ответственность бизнеса</p> <p>16. Организационная культура и управление организационными изменениями</p> <p>18. Эффективность менеджмента (различные подходы). Факторы эффективности менеджмента</p>	<p>Письменные ответы на вопросы (контрольная работа)</p> <p>Деловая игра (работа в группах)</p> <p>Индивидуальное задание, тестирование</p>
	<p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– строить модели организационно-экономических и социально-психологических взаимоотношений между работниками предприятия на различном уровне;</li> <li>– использовать существующие методики проведения социологических исследований, мотивации и стимулирования труда;</li> </ul>		
	<p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью к кооперации с коллегами, работе в коллективе;</li> <li>- навыками принятия управленческих решений;</li> <li>- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.</li> </ul>		
ОК-3	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– особенности и основные положения различных школ управления;</li> <li>– современные методы стратегического планирования.</li> <li>– теоретические разработки отечественных и зарубежных исследователей, посвященные проблемам менеджмента;</li> <li>– основы организации адекватных рыночным условиям хозяйствования организационных структур и структур управления;</li> </ul>		
	<p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– оценивать состояние и перспективы поведения хозяйствующего субъекта на рынке;</li> <li>- использовать различные методы принятия управленческих решений в различных сферах деятельности.</li> </ul>		
	<p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами реализации основных</li> </ul>		

	<p>управленческих функций;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами организации, планирования и формирования важнейших показателей управления трудовыми ресурсами;</li> <li>- навыками подготовки и проведения мероприятий маркетинговой, коммерческой, инвестиционной и иных видов политики компании в сфере внешней торговли и международного бизнеса.</li> </ul>		
Промежуточная аттестация: зачет / экзамен			КИМ

## 19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Уровень знаний студента определяется в первом семестре оценками: «зачтено», «не зачтено».

Для оценивания результатов обучения на зачете используются следующие показатели:

- 1) Знание учебного материала и владение понятийным аппаратом;
- 2) Умение иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных и аналитических исследований;
- 3) Умение анализировать рыночную ситуацию;
- 4) Владение способами расчета управленческих показателей деятельности хозяйствующих субъектов.

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Обучающийся в полной мере владеет понятийным аппаратом дисциплины «Менеджмент», способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных и аналитических исследований, демонстрирует умение анализировать рыночную ситуацию и владение навыками расчета управленческих показателей деятельности хозяйствующих субъектов (в рамках выполнения заданий контрольной работы). Обучающийся дает полные, и аргументированные ответы на дополнительные вопросы. Допускаются негрубые ошибки или неточности при ответе на основные или дополнительные вопросы.	Базовый уровень	Зачтено
Обучающийся частично владеет теоретическими основами дисциплины, фрагментарно способен анализировать рыночную ситуацию и не владеет навыками расчета управленческих показателей деятельности хозяйствующих субъектов. Обучающийся обнаруживает существенные пробелы в знании основного учебно-программного материала, демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания или их отсутствие, допускает грубые ошибки, не выполняет практические задания, не отвечает на дополнительные уточняющие вопросы.	Низкий уровень	Не зачтено

Во втором семестре уровень знаний студента определяется оценками : «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

Оценка	Критерии оценок
Отлично	заслуживает студент, который представил всестороннее освещение ответов на экзаменационные вопросы, увязал изложение теоретических вопросов с практическими, ответил на дополнительные вопросы примерами, показал умение работать с литературой (основной, дополнительной и специальной), умение делать теоретические и практические выводы, выдвигать свои доказательства и аргументы.
Хорошо	заслуживает студент, если он достаточно полно осветил ответы на экзаменационные вопросы, но на дополнительные вопросы не смог ответить точно.
Удовлетворительно	заслуживает студент, если он поверхностно отвечает на вопросы, на дополнительные вопросы дает нечеткие ответы.
Неудовлетворительно	заслуживает студент, не владеющий материалом по экзаменационным и дополнительным вопросам.

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

**19.3.1 Перечень вопросов к зачету**

1. Понятие, сущность и особенности менеджмента;
2. Виды и задачи управления;
3. Принципы менеджмента;
4. Функции менеджмента;
5. Цели и задачи менеджмента;
6. Вопросы социальной ответственности
7. Понятие "деловая этика" и ее принципы
8. Социальная ответственность этики бизнеса
9. Проблема этики бизнеса
10. Иерархические уровни этики бизнеса
11. Содержание понятия «культура общения» и ее учет в управлении предприятием.
12. Коммуникации в управлении организацией
13. Процесс принятия решений в бизнесе
14. Содержание и стадии процесса принятия управленческих решений
15. Модели принятия решений
16. Методы принятия решений
17. Механизм принятия управленческих решений
18. Общие понятия функции управления.
19. Взаимосвязь функций управления.
20. Основные функции управления предприятием.
21. Понятие, принципы и функции стратегического планирования.
22. Процесс стратегического планирования
23. Этапы стратегического менеджмента
24. Сравнение стратегического и оперативного менеджмента
25. Анализ внешней среды организации
26. Основные факторы, определяющие структуру управления производством.
27. Классификация организационных структур управления развитием производства.
28. Основные понятия и механизм мотивации.
29. Современные теории мотивации.
30. Современные подходы к мотивации
31. Необходимость контроля. Его виды
32. Концепция управления персоналом в организации

33. Принципы подбора персонала
34. Методы управления персоналом.
35. Эффективность управления группами
36. Конфликты, их типы и способы управления конфликтной ситуацией

### **Перечень вопросов к экзамену**

1. Обоснование необходимости управления предприятием
2. Этика бизнеса
3. Влияние макро и микро факторов на результативность работы предприятия
4. Коммуникации в менеджменте
5. Модели и методы принятия решений
6. Характеристика функций управления
7. Влияние микросреды на результативность работы предприятия
8. Этапы и принципы построения организационных структур
9. Норматив управляемости
10. Виды организационных структур, высокие и плоские структуры
11. Современные теории мотивации, их практическая значимость
12. Требования к современному менеджеру
13. Управление персоналом
14. Делегирование полномочий, рекомендации по эффективному делегированию полномочий
15. Методы оценки эффективности производственной системы
16. Реализация стратегических альтернатив
17. Вопросы социальной ответственности в бизнесе
18. Мотивация персонала
19. Линейная организационная структура
20. Процесс принятия решений в бизнесе
21. Линейно-функциональная организационная структура
22. Типы власти и их использование в практике управления
23. Матричная организационная структура
24. Роль стратегического планирования
25. Эффективность управления группами
26. Необходимость контроля, его виды
27. Подходы к лидерству (личностный, поведенческий, ситуационный)
28. Конфликты, их роль и методы решения
29. Управление производством
30. Проектирование производственной системы и ее функционирование
31. Лидерство. Личностный, поведенческий, ситуационный и другие подходы к лидерству
32. Требования к современному менеджеру
33. Структура маркетинговой службы.
34. Основные требования к построению маркетинговых служб.
35. Контроль и эффективность маркетинговой деятельности предприятия.
36. Этика маркетинга.

#### **19.3.2 Примеры индивидуальных заданий**

1. Провести SWOT-анализ деятельности предприятия (на примере конкретного предприятия). По итогам анализа сделать вывод о возможной стратегии дальнейшего развития деятельности предприятия.
2. Провести PEST-анализ маркетинговой среды функционирования предприятия (на примере конкретного предприятия). По итогам анализа сделать вывод о возможной стратегии дальнейшего развития деятельности предприятия.
3. Построить карту позиционирования предприятия (на примере конкретного предприятия). По итогам анализа сделать вывод о сбалансированности товарного порт-

феля предприятия и его конкурентных позициях.

4. Разработать комплекс маркетинга (товара, предприятия). Результаты представить в виде презентации проекта.

5. Разработать рабочий вариант анкеты для выявления удовлетворенности потребителей качества производимых товаров (предоставляемых услуг). Используя анкету провести опрос и сделать выводы по результатам исследования.

### ***Деловая игра «На рабочем месте»***

Начальник планово-экономического отдела предприятия Н.В. Кузьмин ушел на пенсию. Руководитель А.А. Григорьев и его заместитель И.П. Москвин, курирующий этот отдел, были не совсем довольны работой Н.В. Кузьмина. По их мнению, тот был чрезвычайно мягким начальником.

После акционирования предприятия роль отдела существенно возросла. В связи с этим возникла необходимость разработки обоснованной программы его дальнейшей деятельности, по сути дела, придания ему другого статуса. В отдел назначается новый начальник О.Н. Романов, ранее работавший в родственной организации заместителем начальника аналогичного отдела.

Начальнику О.Н. Романову 36 лет, женат, имеет двоих детей, закончил по специальности вечерний институт, имеет большой практический опыт работы. Шой практический опыт работы. А прежнем месте работы у него был сравнительно молодой начальник, поэтому руководство организации пошло на встречу коллегам и рекомендовало О.Н. Романова на новую должность, дав ему положительную характеристику, в которой подчеркивались его хорошие организаторские навыки, требовательность к себе и подчиненным, умение четко исполнять и давать распоряжения.

Руководство предприятия понимало, что некоторые работники отдела (2-3 человека) по квалификации выше нового начальника, но считало, что совместная деятельность высококвалифицированных специалистов и хорошего организатора приведет к существенным улучшениям в работе отдела.

Характеристика отдела. Отдел занимает комнату площадью 120 кв.м, имеет четыре телефонных аппарата, из них два – городской сети и два внутренних. У бывшего начальника отдела своего кабинета не было, он находился вместе со своими подчиненными. В отделе в основном работают женщины: 23 из 25 человек. Состав отдела по возрасту и образованию следующий: десять человек в возрасте 32-42 лет имеют высшее или средне-специальное образование; пять человек со средне-специальным образованием – пенсионного и предпенсионного возраста; пять молодых специалистов, недавно окончивших экономический институт, из них один мужчина; четыре технических исполнителя со средним образованием в возрасте от 18 до 24 лет (двое из них учатся на первом курсе института); один – полковник запаса, работает в отделе недавно и не имеет образования по профилю работы отдела. Заместителем начальника отдела работает опытный сотрудник А.Н. Ильина, имеющая высшее образование и пользующаяся достаточным авторитетом в коллективе. В работе она придерживается традиционных подходов, поэтому начальником отдела ее решили не назначать. Работники отдела не отличаются высокой трудовой дисциплиной; иногда много разговаривают и не всегда на служебные темы, часто ходят по территории организации, хотя это и не всегда связано с производственной необходимостью. Нередко городские телефонные аппараты подолгу оказываются занятыми из-за посторонних разговоров, и в отдел бывает трудно дозвониться.

Пока решался вопрос (в течение двух месяцев) о назначении нового начальника отдела, им руководила А.Н. Ильина. Незадолго до описываемых событий в отдел пришел молодой специалист П.П. Иванцов, который с самого начала пытался выяснить, чем он точно должен заниматься и как его деятельность регламентируется должностными инструкциями. Однако в отделе должностные инструкции были составлены давно, и их конкретного содержания никто не знал (и даже не известно было где они хранятся). В повседневной деятельности сотрудники занимались своими делами, как они их привыкли понимать. Месяц назад появилась необходимость выполнить срочную (не очень интересную) и достаточно трудоемкую работу. Ее поручили Н.Н. Иванцову, но он отказался, так как она, по его мнению, не входила в круг его обязанностей, а также не требовала высшего образования. Поведение молодого специалиста вызвало бурную реакцию в отделе: те,

кто был вынужден выполнить работу за Н.Н. Иванцова (два человека), были возмущены вызывающим, по их мнению, поведением нового сотрудника; другие заинтересовались должностными инструкциями и пытались их найти, ибо каждая непривычная работа вызвала споры тех, кто должен был ее выполнять.

В целом же работа отдела двигалась без каких либо серьезных упущений, но и больших успехов не было.

Охарактеризуйте ситуацию на предприятии. Какие меры необходимо предпринять, по Вашему мнению, в данной ситуации? Как правильно организовать производственный процесс?

### 19.3.3 Тестовые задания

**1. «Менеджмент** – совокупность принципов, методов и форм ....., позволяющих выполнить поставленные задачи наиболее рациональным путем».

**2. Менеджмент – это**

- а) искусство;
- б) наука;
- в) практика;
- г) развлечение.

**3. Количество существующих типов моделей принятия решений:**

- а) 3;
- б) 4;
- в) 2;
- г) 1.

**4. Мотивация – это...**

- а) процесс стимулирования кого-либо,
- б) продуктивное выполнение принятых решений,
- в) процесс побуждения к деятельности для достижения определенных целей.

**5. Вознаграждение – это...**

- а) все то, что человек считает для себя ценным и способным удовлетворять потребности при осуществлении определенных действий или поведения,
- б) ощущение недостатка в чем-либо, имеющее определенную направленность,
- в) то же, что и мотивация.

**6. Назовите виды контроля:**

- а) временный контроль,
- б) предварительный контроль,
- в) текущий контроль,
- г) долгосрочный контроль,
- д) заключительный контроль

**7. Какие теории мотивации относятся к процессуальным:**

- а) теория А. Маслоу,
- б) теория Мак Клеланда,
- в) модель Портера – Лоулера,
- г) теория справедливости (С. Адамса),
- д) теория Герцберга,
- е) теория ожидания (В. Врума).

**8. Выделите три уровня потребностей теории Мак Клеланда:**

- а) потребность самовыражения,
- б) потребность власти,
- в) потребность успеха,
- г) потребность вознаграждения,
- д) потребность в признании.

**9. Характеристики, соответствующие понятию «менеджер»**

- а) человек, прошедший специальную подготовку (профессиональный управляющий);
- б) владелец 51% от всего пакета акций;
- в) человек, окончивший курсы психолога.

**10. Главной целью менеджмента является:**

- а) координация усилий персонала;
- б) достижение эффективной организации труда;
- в) повышение производительности труда;
- г) обеспечение прибыльности эффективности функционирования фирмы.

**11. Под хозяйственной деятельностью в определении менеджмента понимается деятельность фирмы:**

- а) в любой отрасли экономики: промышленности, торговле, строительстве и т.д.
- б) по выдаче пропусков;
- в) в любой сфере деятельности фирмы: научные исследования, производство, сбыт, финансы, если они направлены на получение прибыли;
- г) по получению кредита.

**12. Слова «предприниматель» и «менеджер» синонимы**

- а) да, это слова синонимы;
- б) нет;
- в) в некоторых случаях синонимы, а в некоторых нет.

**13. Какая функция управления определяет удовлетворённость персонала и эффективность труда?**

- а) контроль;
- б) планирование;
- в) организация;
- г) координация;
- д) мотивация.

**19.3.4 Примеры заданий для контрольных работ**

**Тема: Современный менеджер. Власть и влияние. Стиль управления. Руководство и лидерство Групповая динамика и команды в управлении**

**Вариант 1**

**Задание 1**

Перечень качеств, которыми должен обладать современный руководитель, включает:

1. Компетентность в избранной сфере бизнеса.
2. Способность эффективно действовать в условиях рынка, детально знать менеджмент, маркетинг, уметь обеспечивать при любых рыночных ситуациях оптимальные хозяйственные результаты.
3. Способность организовывать, координировать, направлять и контролировать деятельность подчиненных.
4. Высокие нравственные качества: честность, правдивость, скромность, высокая требовательность к себе и к другим, развитые чувства долга и ответственности.
5. Единство слова и дела, оперативность и гибкость в работе, умение самостоятельно и своевременно принимать оптимальное решение, добиваться исполнения его подчиненными.
6. Глубокое знание человеческой психологии, способов контактирования с людьми, умение формировать коллектив с высоким творческим потенциалом.
7. Стремление к наиболее рациональному распределению функций между собой и сотрудниками, объективная оценка результатов своей и сотрудников деятельности.
8. Справедливость во взаимоотношениях с подчиненными, умение завоевывать их доверие, создавать в коллективе благоприятный психологический климат.
9. Умение стратегически мыслить, предугадывать тенденции развития рынка, организовывать свою работу и работу сотрудников с учетом перспективы.
10. Постоянное обновление собственных знаний, поддержание их в соответствии с растущими потребностями общества.
11. Забота о повседневных нуждах работников, их здоровье и работоспособности.

Вопросы

1. Согласны ли вы с перечнем качеств, которыми должен обладать менеджер?
2. Какими, на ваш взгляд, дополнительными качествами должен обладать руководитель-управленец?

3. Имеются ли какие-либо специфические требования к менеджеру, действующему в условиях российской действительности?

### **Задание 2**

Несмотря на большой потенциал российского рынка, иностранные предприниматели очень осторожны в том, что касается развития бизнеса в нашей стране. Среди многих недостатков, характерных для российского рынка, отмечается либо полное отсутствие, либо невысокая квалификация российских менеджеров. Пребывание же западных менеджеров (профессионалов организации и управления) обходится иностранным компаниям, работающим в России, очень дорого. Кроме того, присутствие иностранных специалистов в совместных предприятиях часто ведет к конфликтным ситуациям между ними и российским персоналом, считающим что у первых несопоставимо более высокий уровень оплаты труда.

На этом фоне необычно выглядят результаты анализа деятельности нескольких десятков совместных предприятий в России, выполненного сотрудниками Гарвардской школы бизнеса в США. Кратко суть их выводов сводится к следующему:

Достоинства и недостатки

Представление о том, что в СССР не было эффективного менеджмента неверно

В современной России много талантливых и опытных менеджеров

В России имеются широкие возможности для предпринимательства

Российские менеджеры придают вопросам качества продукции такое же значение, как и на Западе

Трудности, с которыми сталкиваются российские менеджеры (нестабильность, инфляция и т. д.), можно обратить в преимущества

Российские менеджеры неправильно понимают связь между властью и ответственностью (стремятся к большой власти при малой ответственности)

Объективные трудности в работе российских менеджеров: постоянное изменение законодательной базы, сложности в обеспечении ресурсами предприятия, ограниченная конвертируемость валюты.

Вопросы

1. Согласны ли вы с оценкой состояния российского менеджмента, которую дали американские специалисты?

2. Не свидетельствует ли их позиция о недостаточном знании особенностей проблем организации и управления в России?

3. Как динамично, по вашему мнению, меняются объективные условия для работы российских менеджеров?

4. Кто в настоящее время предпочтительнее на должности руководителя российского промышленного предприятия, крупной оптовой фирмы, банка: опытный, иностранный или российский менеджер? Объясните свой выбор. \_\_\_

Вариант 2.

### **Задание 1.**

Главная задача менеджера - максимизация прибыли, получаемой компанией. Вместе с тем все большее значение приобретают социальная ответственность менеджера перед обществом, его конкретные действия, обеспечивающие решение социальных проблем, стоящих перед страной.

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

Вопросы

1. Чью позицию вы разделяете и почему?

2. Должен ли, по вашему мнению, предприниматель в современной России выполнять социальные обязательства перед страной и в каких формах?

3. Будет ли ему в конечном итоге это выгодно (в том числе в финансовом отношении)? Если выгодно, то почему?

4. В каких формах социальная поддержка может осуществляться российским бизнесом:

- в масштабах фирмы?
- в масштабах региона, страны?

### **Задание 2**

В 1932 г. была основана японская компания «Мацусита Электрик Индастриал Ко, Лтд», являющаяся одним из мировых лидеров в производстве электротехники и электроники. В России, как и в других странах известны торговые марки этой компании: «Технике» и «Панасоник». Основатель компании Комоскэ Мацусита сформулировал цель основных положений менеджмента:

- не хитря, будь честным;
- будь хозяином на своем месте;
- не живи вчерашним днем, постоянно совершенствуй свои знания;
- относись с уважением и вниманием к окружающим;
- все время помни о внешнем мире, приспособляйся к законам его развития;
- с благодарностью относись к тому, что имеешь и получаешь - мы все берем у общества в долг;

• не уставай задавать себе вопрос: «На кого я работаю»? Ответ только один - на общество.

Вопросы

1. В чем заключается социальная направленность менеджмента?
2. Каким образом можно разумно совмещать в менеджменте частное и общественное начало?
3. Попытайтесь продолжить формулировку основных положений менеджмента Комоскэ Мацусита доведя их число до десяти.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если полностью и всесторонне раскрыты вопросы, аргументированы суждения, представлены собственные примеры.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту если ответы на вопросы не раскрывают проблем

### **19.3.5 Темы докладов и рефератов**

1. Теория конкуренции и конкурентоспособности предприятия и товара.
2. Венчурные фирмы в развитии пищевой промышленности (в условиях рынка).
3. Венчурные инвестиционные стратегии.
4. Экономические, организационные и политические проблемы и пути повышения конкурентоспособности предприятия отрасли.
5. Методология оценки конкурентоспособности товара и предприятия отрасли.
6. Особенности развития малого бизнеса в регионе.
7. Организационно-экономические механизмы и системы повышения конкурентоспособности предприятия и товара. Управление производительностью.
8. Устойчивое развитие конкурентоспособного предприятия промышленности.
9. Использование венчурного капитала для развития малого инновационного бизнеса.
10. Моделирование, прогнозирование и планирование конкурентоспособного производства.
11. Социальные и социально-экономические факторы повышения конкурентоспособности предприятия и товара.
12. Условия развития малого бизнеса в регионе.
13. Использование предпринимательских способностей персонала в целях повышения производительности труда и производственной системы.

14. Техничко-технологическое, инновационные и инвестиционные аспекты конкурентоспособности предприятия и товара.
15. Влияние методов и систем мотивации и стимулирования труда и предприимчивости на конкурентоспособность предприятия и товара.
16. Конфликты в организации. Ролевая и социальная структура коллектива.
21. Оценка социально-экономической эффективности малого предпринимательства.
22. Личность в системе управления.
23. Управление персоналом.
24. Особенности организации управления на российских предприятиях.
25. Этапы развития малого бизнеса.
26. Формы власти и их использование в практике управления (кондитерские предприятия).
27. Формы власти и их использование в практике управления (хлебопекарная промышленность).
28. Адаптивное развитие предприятий в современной экономике.
29. Менеджмент и организация: прошлое, настоящее, будущее.
30. Менеджмент как наука и практика управления.
31. Управление как вид человеческой деятельности.
32. Основные научные школы менеджмента.
33. Современная организация и ее окружение.
34. Человек в организации: основы кадрового менеджмента
35. Менеджер организации.
36. Руководство коллективом организации.
37. Управление конфликтами в организации.
38. Управление организацией: основные функции.
39. Планирование как функция управления.
40. Организация как функция управления.
41. Контроль как функция управления.
42. Коммуникации в управлении организацией.
43. Принятие решений в процессе управления.
44. Маркетинг как направление управленческой деятельности
45. Система маркетинговой информации и проведение маркетинговых исследований.
46. Маркетинговая среда.
47. Сегментация рынка, выбор целевых сегментов и позиционирование.
48. Управление маркетинговой деятельностью.

### **19.3.6 Письменный опрос**

#### **Задание 1**

1. Чем отличаются «менеджмент» и «управления», «менеджмент» и «предпринимательство»? В чем их общие черты?
2. Назовите основные принципы менеджмента.
3. Что является конечной целью менеджмента?
4. Почему необходимо в организации управление?
5. Охарактеризуйте в общих чертах функции менеджмента.
6. Чем отличаются общие функции управления от специальных?
7. Какие функции относятся к общим, перечислите и кратко охарактеризуйте каждую из них.
8. Какими качествами должен обладать современный менеджер?

#### **Задание 2**

1. Насколько верно утверждение, что в современном менеджменте происходят изменения во взглядах: от власти труда – к власти разума; от независимости индивидуумов – к независимости коллектива, от менеджера – к лидеру. Ответ обоснуйте.

2. Является ли организация реализации принятых решений основной функцией менеджмента?

3. Что, по вашему мнению, необходимо, чтобы продлить власть и лидерство, трудовую активность в целом?

4. С какими качествами и свойствами личности Вы бы не рекомендовали человека на управленческие должности, и по каким причинам?

5. Почему демократический стиль управления не всегда оказывается эффективным?

### **Задание 3**

**Задача 1.** Из ниже перечисленных качеств менеджера, выберите 7, которые, по вашему мнению, являются наиболее важными и проранжируйте выбранные качества. Ответ обоснуйте.

Личные качества менеджера:

1. Тяга к знаниям, профессионализм, творческий подход к работе.
2. Упорство, уверенность и преданность делу.
3. Нестандартное мышление, изобретательность, инициативность, способность генерировать идеи.
4. Способность влиять на людей.
5. Коммуникабельность, чувство успеха.
6. Эмоциональная уравновешенность и стрессовая устойчивость.
7. Открытость, гибкость, приспособляемость к изменениям.
8. Лидерство.
9. Внутренняя потребность к саморазвитию и к самоорганизации.
10. Энергичность и жизнестойкость.
11. Склонность к успешной защите и нападению.
12. Ответственность за работу и принятые решения.
13. Потребность работать в коллективе и с коллективом.

**Задача 2.** Назовите основные принципы менеджмента. Приведите пример любого предприятия и перечислите все принципы, которые ему присущи. Выберите три, которые по вашему мнению наиболее важны для данного предприятия.

**Задача 3.** Укажите на степень применения принципов рационалистической школы управления к современным условиям:

- четко поставленные цели;
- признание ошибок и их причины;
- своевременная консультация профессионалов;
- дисциплина, контроль и своевременное поощрение;
- справедливость по отношению к работникам;
- подчинение индивидуальных интересов общим.

**Задача 4.** Выскажите свое отношение к принципам делового человека, сформулированным купеческой гильдией России в 1912 г.:

- будь честен и справедлив;
- живи по средствам;
- будь верен слову;
- будь целеустремленным.

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

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины «Менеджмент» осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.

Текущая аттестация знаний, умений и навыков студентов предполагает использование современных контрольно-оценочных методов оценки результатов самостоятельной работы и обеспечения контроля процесса усвоения студентами содержания учебной дисциплины основной образовательной программы.

Текущая аттестация включает оценку:

- выполнения студентами всех видов работ, предусмотренных рабочим учебным планом по учебной дисциплине;

- качества, глубины, объема усвоения студентами знаний каждого раздела, темы учебной дисциплины и уровня овладения студентами навыками самостоятельной работы (подготовка ответов на устные и письменные вопросы, решение кейсов, подготовка докладов и рефератов, выполнение индивидуального задания, решение тестов и задач).

Формы и виды самостоятельной работы студентов в соответствии с разделами дисциплины

№ п/п	Наименование (темы) раздела дисциплины	Форма самостоятельной работы
1.	Менеджмент: вид деятельности в системе управления. Понятийный аппарат. Развитие менеджмента в прошлом и настоящем. Новая парадигма управления. Организация как объект и субъект управления	Изучение теоретического материала, подготовка рефератов, письменный опрос
2.	Стратегические и тактические цели в системе менеджмента.	Изучение теоретического материала, подготовка письменных ответов на вопросы
3.	Управленческие решения. Мотивация. Методы и механизмы управления	Изучение теоретического материала, выполнение индивидуального задания, решение задач, деловая игра (работа в группах)
4.	Регулирование и контроль в системе менеджмента	Изучение теоретического материала, подготовка к устному опросу, работа в группах, письменный опрос по всем темам раздела (тестирование)
5.	Организационные структуры управления (ОСУ). Проектирования ОСУ.	Изучение теоретического материала, подготовка к устному опросу, письменный опрос
6.	Современный менеджер. Власть и влияние. Стиль управления. Руководство и лидерство. Коммуникации в менеджменте	Изучение теоретического материала, подготовка докладов.
7.	Групповая динамика и команды в	Изучение теоретического материала, подготовка рефератов, деловая игра

	управлении. Управление конфликтами в организации. Организационная культура и управление организационными изменениями	
8.	Эффективность менеджмента (различные подходы). Факторы эффективности менеджмента	Изучение теоретического материала, подготовка докладов

Примеры методических указаний по видам самостоятельной работы (СР) обучающихся

Вид СР	Организация деятельности обучающегося
Изучение учебной и научной литературы, аналитических материалов, работа в электронной библиотечной системе	Студентам рекомендуется получить в Библиотеке Университета учебную литературу по дисциплине (необходимую для эффективной работы на всех видах аудиторных занятий, для самостоятельной работы по изучению дисциплины) а также логин и пароль для доступа к Электронно-библиотечным системам. Успешное освоение курса предполагает активное, творческое участие студента путем планомерной, повседневной работы. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале.
Контрольная работа, тест, индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Реферат, доклад, презентация	Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Отбор необходимого аналитического материала; формирование выводов и разработка конкретных рекомендаций по решению поставленной цели и задачи; проведение практических исследований по проблемной теме. Работа студента над докладом-презентацией включает отработку навыков ораторства и умения организовать и проводить диспут.

Решение расчетных и ситуационных задач (кейсов), деловая игра	Ситуационные задачи наглядно демонстрируют, как на практике применяется теоретический материал. Данный материал необходим для обсуждения предлагаемых тем, направленных на развитие навыков общения и повышения профессиональной компетенции. Условия ситуационной задачи необходимо читать внимательно. Каждое предложение в кейсе может иметь значение для его правильного решения. От студента требуется точное исследование обстоятельств, изложенных в кейсе, определение проблемных моментов. Кейсы могут решаться устно и письменно. Решение задач требует от обучающихся умения логически рассуждать, планировать, делать краткие записи, производить расчёты и обосновывать их теоретическими предпосылками, дифференцировать определённые проблемы на отдельные вопросы, после ответов, на которые решаются исходные проблемы в целом. При этом не только закрепляются и развиваются знания и навыки обучающихся, полученные ранее, но и формируются новые.
Подготовка к зачету/экзамену	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, перечень вопросов, рекомендуемую литературу и др. Обратить особое внимание на темы учебных занятий, пропущенных студентом по разным причинам. При необходимости обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю.

При оценке результатов выполнения кейсов, подготовки докладов и ответов на вопросы, выставляется «зачет» или «незачет».

Результаты выполнения текущего опроса студентов в течение семестра, решения тестов и задач, и выполнения индивидуального задания оцениваются по четырехбалльной шкале («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

Студенты, прошедшие текущие аттестационные испытания, допускаются к промежуточным аттестационным испытаниям.

Студенты, по результатам текущего опроса не получившие положительной оценки, не подготовившие письменные ответы на вопросы, доклады, тесты, задачи, и не выполнившие индивидуальное задание, считаются не прошедшими текущей аттестации, и соответственно, являются не допущенными к промежуточной аттестации – зачету.

*Промежуточная аттестация* проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.

Промежуточные аттестационные испытания по всем разделам учебной дисциплины проводятся в виде зачета в конце третьего семестра. Форма, порядок и процедура проведения зачета доводится преподавателем до сведения студентов на первом занятии. В четвертом семестре предусмотрен экзамен.

Зачет/экзамен может быть выставлен без опроса, по результатам текущей аттестации студента в течение семестра, не ранее, чем на заключительном занятии.

В случае нарушения студентом процедуры проведения промежуточной аттестации преподаватель имеет право отстранить его от сдачи зачета с выставлением в ведомости оценки «не зачтено». Неявка на промежуточную аттестацию без уважительной причины приравнивается к оценке «не зачтено».

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний и степень сформированности компетенций. Критерии оценивания приведены выше.

Программа рекомендована НМС факультета международных отношений  
протокол №6 от 20.06.2018 г.