

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «02» июня 2023 г. № 426-1

Б1.О.21 Менеджмент
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма; 4 года 8 мес. очно-заочная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 7

Часов по учебному плану (УП) – 252

Формы промежуточной аттестации в семестрах/на курсах

очная форма обучения: зачет 2, экзамен 3

очно-заочная форма обучения: зачет 2, экзамен 3

Очная форма обучения	Распределение часов дисциплины по семестрам			
	Семестр	2	3	Итого
Число недель в семестре		17	17	
Вид занятий		Часов по УП	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в форме ПП*		51	68	119
– лекции		17	34	51
– практические (семинарские)		34	34	68
Самостоятельная работа		57	40	97
Экзамен		-	36	36
Итого		108	144	252

Очно-заочная форма обучения	Распределение часов дисциплины по семестрам			
	Семестр	2	3	Итого
Число недель в семестре		17	17	
Вид занятий		Часов по УП	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в форме ПП*		34	34	68
– лекции		17	17	34
– практические (семинарские)		17	17	34
Самостоятельная работа		65	83	128
Зачет		9		9
Экзамен		-	27	27
Итого		108	144	252

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составил:
канд. экон. наук, доцент, доцент

А.С. Данилова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «11» мая 2023 г. № 9.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели дисциплины	
1	формирование у обучающихся необходимых компетенций общего менеджмента для решения профессиональных задач в сфере управления персоналом
1.2 Задачи дисциплины	
1	сформировать у обучающихся навыки планирования и анализа использования рабочего и личного времени с учетом приоритетов;
2	сформировать у обучающихся навыки применения инструментов общего менеджмента в управлении персоналом;
3	сформировать у обучающихся навыки принятия управленческих решений и обоснования их социальной и экономической эффективности
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологии профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Б1.О.15 Микроэкономика
2	Б1.О.16 Макроэкономика
3	Б1.О.18 Финансовая грамотность
4	ФТД.01 Основы научных исследований
5	Б2.О.01(У) Учебная - ознакомительная практика
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.О.23 Организация предпринимательской деятельности
2	Б1.О.30 Производственный менеджмент
3	Б1.О.39 Управление персоналом организации
4	Б1.О.37 Социология и психология управления
5	Б1.О.24 Трудовое право
6	Б1.О.27 Основы безопасности труда
7	Б1.О.32 Расчеты социальных льгот и компенсаций
8	Б1.О.18 Финансовая грамотность
9	Б1.О.20 Маркетинг
10	Б1.О.28 Организация труда персонала
11	Б1.О.33 Организационная культура
12	Б1.О.36 Управление социальной ответственностью
13	Б1.О.25 Организационное поведение
14	Б1.О.29 Методы принятия управленческих решений
15	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
16	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения

УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.2 Анализирует результаты принятых решений с точки зрения влияния на показатели экономической эффективности	Знать: сущность системы управления и принятия решений; понятие экономической эффективности
		Уметь: применять инструменты расчета экономической эффективности; применять алгоритм принятия управленческих решений
		Владеть: принципами управления персоналом с точки зрения управления организацией; функциями управления применительно к профессиональной деятельности
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) организационной и управленческой теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: основные научные школы и подходы; функции управления и виды менеджмента
		Уметь: планировать профессиональную деятельность с учетом корпоративной стратегии; применять научные подходы управления в решении практических задач
		Владеть: навыками анализа последствий принятых управленческих решений для системы/подсистем управления; навыками определения социальной и экономической эффективности принимаемых управленческих решений

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					Очно-заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	Раздел 1. Исторические предпосылки менеджмента и научные школы.	2	17	34		57	2	17	17		65	ОПК-1.2
1.1	Научные школы этапа систематизации.	2	5	10		15	2	5	5		17	ОПК-1.2
1.2	Научные подходы информационного этапа.	2	4	8		14	2	4	4		16	ОПК-1.2
1.3	Менеджмент vs управление.	2	4	8		14	2	4	4		16	ОПК-1.2
1.4	Виды менеджмента.	2	4	8		14	2	4	4		16	ОПК-1.2
	Итого	2	17	34		57	2	17	17		65	
	Форма промежуточной аттестации – зачет		-					9				
2.0	Раздел 2. Методологические основы менеджмента.	3	26	26		26	3	12	12		57	ОПК-1.2
2.1	Процессы и функции управления.	3	8	8		8	3	4	4		13	ОПК-1.2
2.2	Стратегическое и оперативное управление.	3	8	8		6	3	4	4		15	ОПК-1.2
2.3	Система управления и субъект-объектные отношения.	3	6	6		6	3	2	2		12	ОПК-1.2
2.4	Теория организации.	3	4	4		6	3	2	2		12	ОПК-1.2
3.0	Раздел 3. Технологии менеджмента.	3	8	8		14	3	5	5		26	УК-10.2
3.1	Принятие управленческих решений.	3	4	4		6	3	2	2		12	УК-10.2
3.2	Понятие эффективности	3	4	4		8	3	3	3		14	УК-10.2
	Итого	3	34	34		40	3	17	17		83	
	Форма промежуточной аттестации – экзамен	3	36				3	27				

* Код индикатора достижения компетенции проставляется или для всего раздела, или для каждой темы или для каждого вида работы.

Примечание. В разделе через косую черту указываются часы, реализуемые в форме практической подготовки; если часы в форме практической подготовки отсутствуют, то косая черта не ставится

**5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

**6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДИСЦИПЛИНЫ**

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Балашов А. П.	Менеджмент : учебное пособие для вузов.- https://new.znanium.com/catalog/document?id=355348	Москва : Вузовский учебник ИНФРА-М, 2019	100 % online
6.1.1.2	Виханский О. С., Наумов А. И.; рец. Бадалов Л. М. [и др.]	Менеджмент : учебник для вузов.- https://znanium.com/catalog/document?id=349245	М. : Магистр : Инфра-М, 2020	100 % online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Дорофеев В. Д., Шмелева А. Н., Н. Шестопап Ю.	Менеджмент : учебное пособие.- https://new.znanium.com/catalog/document?id=355934	Москва : ИНФРА-М, 2019	100 % online
6.1.2.2	Кузнецов Ю. В., Маленков Ю. А., Соколова С. В. [и др.] ; под редакцией Кузнецова Ю. В.;	Менеджмент. Практикум : учебное пособие для вузов.- https://urait.ru/book/menedzhment-praktikum-450764 -	Москва : Юрайт, 2020	100 % online
6.1.2.3	Астахова Н. И., Москвитин Г. И.	Менеджмент : учебник для прикладного бакалавриата.- https://urait.ru/book/menedzhment-449381	Москва : Юрайт, 2020	100 % online
6.1.2.4	Лапыгин Ю. Н.	Теория организации и организационное поведение : учебное пособие.- https://new.znanium.com/catalog/document?id=343512	Москва : ИНФРА-М, 2020	100 % online
6.1.2.5	Веснин В. Р.	Основы менеджмента : учеб. для ВУЗов	М. : Проспект, 2011	30
6.1.2.6	Радюкова Я. Ю., Беспалов М. В., Абдукаримов В. И., Кацук О. А [и др.]	Основы менеджмента : учебное пособие для студентов высших учебных заведений.- https://znanium.com/catalog/document?id=300528	Москва : ИНФРА-М, 2018	100 % online
6.1.2.7	Королев В. И.	Основы менеджмента : учебное пособие	Москва : Магистр : Инфра-М, 2011	15
6.1.2.8	Фаррахов А. Г.	Теория менеджмента. История	Москва :	100 %

		управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие для студентов высших учебных заведений.- https://new.znaniy.com/catalog/document?id=223846	ИНФРА-М, 2016	online
6.1.2.9	Козырев В. А., Ковальская М. И., Лисенков А. Н. [и др.] ; под редакцией Козырева В. А	Менеджмент на железнодорожном транспорте : учебное пособие. - http://umcздт.ru/read/menedzhment-na-zheleznodorozhnom-transporte/?page=2	Москва : УМЦ ЖДТ, 2016	100 % online
6.1.2.10	Гальчук Л. М.	Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента: практический курс = Assentials of Cross-cultural Communication and Managmeny: A Practical Course : практический курс: учеб. пособие для ВУЗов	М. : Вузовский учебникИНФРА-М, 2015	2
6.1.2.11	Гальчук Л. М.	Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента: практический курс : учебное пособие для вузов. - https://new.znaniy.com/catalog/document?id=355737	Москва : Вузовский учебникИНФРА-М, 2019	100 % online
6.1.2.12	Лапыгин Ю. Н.	Теория организаций : учеб. пособие для ВУЗов	М. : ИНФРА-М, 2011	1
6.1.2.13	Лапыгин Ю. Н.	Теория менеджмента : учебное пособие для бакалавров	Москва : Рид Групп, 2011	2
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Данилова, А.С.	Менеджмент: методические указания по выполнению контрольной работы для студентов заочной формы обучения для направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль подготовки 1 «Управление персоналом организации». - ЭБ КрИЖТ ИрГУПС. - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=4444&S21FMT=briefHTML_ft&	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2018	100 % online
6.1.3.2	Данилова, А.С.	Менеджмент: методические указания для студентов очной и заочной форм обучения по выполнению самостоятельной внеаудиторной работы для направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль подготовки 1 «Управление персоналом организации». ЭБ КрИЖТ ИрГУПС. - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=4444&S21FMT=briefHTML_ft&	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2018	100 % online

		USES21ALL=1&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%94%2018%2D258920%3C%2E%3E%29&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4		
6.1.3.3	Данилова, А.С.	Менеджмент: курс лекций для студентов всех форм обучения направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом. ЭБ КрИЖТ ИрГУПС. - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=4444&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%94%2018%2D038444%3C%2E%3E%29&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2019	100 % online
6.1.3.4	Данилова, А.С.	Данилова, А.С. Менеджмент: практикум для студентов всех форм обучения направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом. ЭБ КрИЖТ ИрГУПС. - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=4444&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%94%2018%2D543305%3C%2E%3E%29&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2020	100 % online
6.1.3.5	Данилова, А.С.	Менеджмент: методические указания к лекционным занятиям для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом. ЭБ КрИЖТ ИрГУПС. - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=4444&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%94%2018%2D091568277%3C%2E%3E%29&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2022	100 % online
6.1.3.6	Данилова, А.С.	Данилова, А. С. Менеджмент: методические указания к практическим занятиям для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом. ЭБ КрИЖТ ИрГУПС. - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=4444&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%94%2018%2D203948568%3C%2E%3E%29&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2022	100 % online
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				

6.2.1	Библиотека КриЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.ircgups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст : электронный.
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – 2024. – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.3	Znanium : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва, 2011 – 2024. – URL: http://znanium.ru . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.5	Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – 2024. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.6	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdol.krsk.ircgups.ru/ . – Текст : электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2014 – 2024. – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – 2024. – URL: https://company.rzd.ru/ . – Текст : электронный.
6.2.9	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://dcnti.krw.rzd . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы	
6.3.1 Базовое программное обеспечение	
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог № 0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
6.3.2 Специализированное программное обеспечение	
6.3.2.1	Не используется
6.3.3 Информационные справочные системы	
6.3.3.1	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не используется
7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпуса А, Л, Т, Н КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2 И
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы А-224, А-409, А-414, Л-203, Л-204, Л-214, Л-404, Л-410, Н-204, Н-207, Т-46, Т-5.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и доказательства теорем, формулы и т.п. На полях конспекта следует пометить вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
Практическое занятие	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия</p>
Самостоятельная работа	<p>Обучение по дисциплине «Менеджмент» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 97 час по очной форме обучения, 128 часов по очно-заочной форме обучения. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ). При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> <p>ИДЗ должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей),</p>

	<p>сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль».</p> <p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; • подготовка к предстоящим занятиям; • формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; • формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - подготовка к практическому занятию.
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.О.21 Менеджмент**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

Б1.О.21 Менеджмент

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КриЖТ ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий. Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Менеджмент» участвует в формировании компетенций:

УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
2 семестр					
1	1-16	Текущий контроль	Раздел 1. Исторические предпосылки менеджмента и научные школы.	ОПК-1.2	Конспект (письменно) Собеседование (устно) Разноуровневые задания (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
2	17	Промежуточная аттестация - зачет	Раздел 1. Исторические предпосылки менеджмента и научные школы.	ОПК-1.2	Собеседование (устно)
3 семестр					
1	1-9	Текущий контроль	Раздел 2. Методологические основы менеджмента.	ОПК-1.2	Конспект (письменно) Собеседование (устно) Разноуровневые задания (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
2	10-16	Текущий контроль	Раздел 3. Технологии менеджмента	УК-10.2	Конспект (письменно) Собеседование (устно) Разноуровневые задания (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
3	17	Текущий контроль	Раздел 2. Методологические основы менеджмента. Раздел 3. Технологии менеджмента	УК-10.2, ОПК-1.2	Тестирование (компьютерные технологии)
4	18	Промежуточная аттестация - экзамен	Раздел 2. Методологические основы менеджмента. Раздел 3. Технологии менеджмента	УК-10.2, ОПК-1.2	Собеседование (устно) Тестирование (письменно)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
2 семестр					
1	1-16	Текущий контроль	Раздел 1. Исторические предпосылки менеджмента и научные школы.	ОПК-1.2	Конспект (письменно) Собеседование (устно) Разноуровневые задания (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
2	17	Промежуточная аттестация - зачет	Раздел 1. Исторические предпосылки менеджмента и научные школы.	ОПК-1.2	Собеседование (устно)
3 семестр					
1	1-9	Текущий контроль	Раздел 2. Методологические основы менеджмента.	ОПК-1.2	Конспект (письменно) Собеседование (устно) Разноуровневые задания (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
2	10-16	Текущий контроль	Раздел 3. Технологии менеджмента	УК-10.2	Конспект (письменно) Собеседование (устно)

					Разноуровневые задания (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
3	17	Текущий контроль	Раздел 2. Методологические основы менеджмента. Раздел 3. Технологии менеджмента	УК-10.2, ОПК-1.2	Тестирование (компьютерные технологии)
4	18	Промежуточная аттестация - экзамен	Раздел 2. Методологические основы менеджмента. Раздел 3. Технологии менеджмента	УК-10.2, ОПК-1.2	Собеседование (устно) Тестирование (письменно)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Разноуровневые задания	Различают задачи и задания: – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект типовых задач творческого уровня/ реконструктивного уровня
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
4	Конспект лекции	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по темам
5	Зачет /Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или)	Перечень

	опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к зачету/экзамену
--	---	---

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета и/или экзамена. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседования

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без

		существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Разноуровневые задания

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободное владеет профессиональной терминологией; умеет высказывать и обосновать свои суждения; дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; организует связь теории с практикой
«хорошо»		Обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале; владеет профессиональной терминологией; осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ обучающегося правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
«удовлетворительно»		Обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	У обучающегося отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс. В ответе обучающийся проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса

Конспект лекций

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»		Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»		Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Критерии и шкала оценивания тестов по темам

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые вопросы для собеседования

Образец типовых вопросов для собеседования

№	Наименование раздела	Типовые вопросы
1.	Раздел 1. Научные школы этапа систематизации.	<ul style="list-style-type: none"> • Вклад научных школ в теорию и практику управления • Основные подходы в теории и практике управления • Одномерные и синтетические теории управления • Этапы и школы менеджмента
2.	Тема 2. Научные подходы информационного этапа.	<ul style="list-style-type: none"> • Модели менеджмента. • Сущность системного подхода к управлению. • Сущность процессного подхода к управлению. • Сущность ситуационного подхода к управлению.
3.	Тема 3. Менеджмент vs управление.	<ul style="list-style-type: none"> • Отличия управления организацией от иных видов управления • Объект управления • Субъекты управления • Уровни управления • Менеджер и его сущность
4.	Тема 4. Виды менеджмента.	<ul style="list-style-type: none"> • Типология видов менеджмента • Содержание отдельных видов менеджмента • Особенности менеджмента в зависимости от отрасли
5.	Тема 5. Процессы и функции управления.	<ul style="list-style-type: none"> • Цикл менеджмента. • Основные составляющие цикла менеджмента. • Функции цикла менеджмента.
6.	Тема 6. Стратегическое и оперативное управление.	<ul style="list-style-type: none"> • Понятие, классификация видов планирования. • Формы и стадии планирования. • Структура бизнес-плана • Стратегия организации. • Миссия организации. • Целеполагание. • Уровни целей. • Эталонные стратегии организации. • Стратегия концентрированного роста. • Стратегия интегрированного роста. • Стратегия диверсифицированного роста. • Стратегия ликвидации. •

7.	Тема 7. Система управления и субъект-объектные отношения.	<ul style="list-style-type: none"> • Эволюция механизма управления • Система управления: структура и содержание • Подходы к структуре системы управление • Компоненты системы управления • Исследования системы управления
8.	Тема 8. Теория организации.	<ul style="list-style-type: none"> • Модель организации как открытой системы. • Внутренняя среда организации. • Внешняя среда организации. • Понятие организационной структуры. • Характеристика, достоинства и недостатки линейной организационной структуры. • Характеристика, достоинства и недостатки функциональной организационной структуры. • Характеристика, достоинства и недостатки линейно-функциональной организационной структуры. • Характеристика, достоинства и недостатки дивизиональной организационной структуры. • Характеристика, достоинства и недостатки гибких организационных структур управления. • Организационно-правовые формы предпринимательства. • Жизненный цикл предприятия (организации): стадии и их характеристика. • Ресурсы предприятия и управление ими
9.	Тема 9. Принятие управленческих решений.	<ul style="list-style-type: none"> • Решение как процесс, как акт выбора, как результат, как детерминанта • Деловые решения, предпринимательские решения. • Решение элемент множества возможных альтернатив: • Взгляды Р.Харрисона, П.Друкера на понятие «решение». • Способы достижения успеха по Маклафлину • Аспекты управленческих решений • Параметры изучения управленческих решений • Основные свойства управленческого решения • Требования к управленческим решениям • Типология решений. • Этапы принятия решений.
	Тема 10. Понятие эффективности	<ul style="list-style-type: none"> • Анализ управления эффективностью работы • Сущность понятия «эффективность управления». • Подходы к оценке эффективности управления • Эффективность управления с позиции стейкхолдерского подхода

3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня

Тема 1. *Научные школы этапа систематизации.*

Задание: *История развития науки об управлении: школы.*

Задание:

1. Подготовьте доклад с презентаций, на одну из предложенных тем¹:

- Школа научного управления.
- Классическая (административная) школа
- Школа поведенческих наук и человеческих отношений.
- Количественная школа.

При подготовке докладов используйте следующую структуру:

- Общая характеристика школы и период его существования.
- Выдающие представители: краткая характеристика жизни и вклад в развитие подхода.
- Вывод: вклад школы в развитие науки.

2. Используя материалы лекции и информацию, полученную по результатам выступления с докладами одногруппников, заполните таблицу

Таблица – Характеристика основных подходов к развитию менеджмента

№ п/п	Подход	Период	Представители	Вклад в развитие науки
1.1.	Школа научного управления
1.2.	Классическая (административная) школа
1.3.	Школа поведенческих наук и человеческих отношений
1.4.	Количественная школа

Тема 2. *Научные подходы информационного этапа.*

Задание: *История развития науки об управлении: подходы.*

Задание:

1. Подготовьте доклад с презентаций, на одну из предложенных тем²:

- Системный подход.
- Ситуационный подход.
- Процессный подход.
- Комплексный подход.

При подготовке докладов используйте следующую структуру:

- Общая характеристика подхода и период его существования.
- Выдающие представители: краткая характеристика жизни и вклад в развитие подхода.
- Вывод: вклад подхода в развитие науки.

2. Используя материалы лекции и информацию, полученную по результатам выступления с докладами одногруппников, заполните таблицу

¹Задание выполняется в минигруппе (3-5 человек).

²Задание выполняется в минигруппе (3-5 человек).

Таблица – Характеристика основных подходов к развитию менеджмента

№ п\п	Подход	Период	Краткое содержание	Представители	Вклад в развитие науки
1	Процессный подход	
2	Системный подход	
3	Ситуационный подход	

Тема 3. Менеджмент vs управление.

Задание: Заместитель директора по кадровым вопросам – руководитель

Задание:

Разработайте ментальную карту (логическую опорную схему) на тему «Заместитель директора по кадровым вопросам – руководитель», отображающую сущность и содержание данной профессии и круг компетенций

Тема 4. Виды менеджмента.

Задание: Виды менеджмента.

Задание:

1. Подготовьте доклад с презентаций, на одну из предложенных тем³:

- Организационный менеджмент
- Стратегический менеджмент
- Тактический менеджмент
- Оперативный менеджмент
- Менеджмент в сфере маркетинга.
- Производственный менеджмент.
- Менеджмент в области сбыта.
- Кадровый менеджмент
- Финансовый менеджмент
- Инновационный менеджмент.
- Инвестиционный менеджмент.
- Адаптивный менеджмент.
- Антикризисный менеджмент.

При подготовке докладов используйте следующую структуру:

- Общая характеристика вида менеджмента.
- Ключевые элементы данного вида менеджмента.
- Выдающие представители: краткая характеристика жизни и вклад в развитие данного вида менеджмента.
- Вывод: значимость данного вида менеджмента в общее управление предприятием.

2. Используя материалы лекции и информацию, полученную по результатам выступления с докладами одногруппников, заполните таблицу

Таблица – Характеристика основных видов менеджмента

№ п\п	Вид менеджмента	Понятие	Представители	Объект	Субъект
--------------	------------------------	----------------	----------------------	---------------	----------------

³Задание выполняется в минигруппе (3-5 человек).

№ п/п	Вид менеджмента	Понятие	Представители	Объект	Субъект
1		
....		
n		

Тема 5. Процессы и функции управления.

Задание: Общие функции менеджмента: глоссарий

Задание: Используя учебники, учебные пособия и иные учебно-методические издания составьте глоссарий терминов, характеризующих основные функции менеджмента. К каждой общей функции подберите не менее 3 трактовок различных авторов.

Тема 6. Стратегическое и оперативное управление.

Задание: Инструменты и методы планирования: доклады

Задание:

1. Подготовьте доклад с презентацией, на одну из предложенных тем⁴:

- Сетевое планирование
- Прогнозирование.
- Сценарное планирование.
- Моделирование.
- Разработка бюджетов.
- Графики Г. Ганта
- Проект

2. Используя и информацию, полученную по результатам выступления с докладами одноклассников, заполните таблицу.

Таблица – Инструменты и методы планирования

п/п №	Наименование	Характеристика	Пример
Например,			
1.	<i>Сетевое планирование (50-е г.г. XX века)</i>	<i>система методов, с помощью которых осуществляется планирование и управление разработкой и осуществлением крупных хозяйственных комплексов, научной и технологической подготовкой производства, строительством новых объектов и реконструкцией старых, научными и конструкторскими исследованиями и проектами, организацией и проведением крупных общественных мероприятий и т. п. Диапазон применения СПУ весьма широк: от задач, касающихся деятельности отдельных лиц, до проектов, включающих сотни организаций и десятки тысяч людей, таких как, например, создание крупного территориально-промышленного</i>	<p>The diagram shows a horizontal flow from left to right. On the left, a circle containing the number '1' is labeled 'Предшествующие события' (Preceding events). A horizontal line connects this to a circle containing the number '2' on the right, labeled 'Последующие события' (Subsequent events). Below the line, the text 'Продолжительность' (Duration) and 'Начальное время работы' (Start time) is written.</p>

⁴Задание выполняется в минигруппе (3-5 человек).

п/п №	Наименование	Характеристика	Пример
		комплекса	
...
n

Тема 7. Система управления и субъект-объектные отношения.

Задание: Великие бизнес-лидеры истории

Задание: Подготовьте доклад с презентаций, на тему «Великие бизнес-лидеры истории» (используя конкретный пример). При подготовке докладов используйте следующую структуру:

- Биография бизнес-лидера.
- Достижения бизнес-лидера.
- Харизма бизнес-лидера.
- Вывод.

Тема 8. Теория организации.

Задание: Современные тенденции на рынке производства и услуг: доклады

Задание: Подготовить доклад-презентацию (не менее 10 слайдов) о любых инновационных бизнес-идеях, послуживших основой для создания предприятий сферы производства или сферы услуг (например, музей иллюзий и головоломок, самоочищающиеся гостиницы, 3D печать домов и т.п.), используя следующую структуру:

- предпосылки и история возникновения бизнес-идеи;
- описание целевой аудитории пользователей бизнес-идеи;
- особенности результатов бизнес-идеи, её отличия от аналогов (если они существуют);
- востребованность результатов о реализации данной бизнес-идеи.

Тема 9. Принятие управленческих решений.

Задание: Классификация управленческих решений: задание

Задание: По предлагаемому списку решений произведите классификацию каждого (общие или частное; воздействует на внешнюю или внутреннюю среду предприятия; незапрограммированное или запрограммированное).

Список решений:

1. Наем заведующим специалиста в исследовательскую лабораторию компании, производящей сложную техническую продукцию.
2. Доведение мастером до рабочих дневного задания.
3. Определение финансовым директором размера дивидендов, которые должны быть выплачены акционерам на девятый год последовательной успешной финансовой деятельности компании.
4. Решение начальника о допущении официального отсутствия подчиненного на рабочем месте, в связи с посещением им врача.
5. Выбор членами правления места для очередного филиала банка, уже имеющего 50 отделений в крупном городе.
6. Согласие руководителя предприятия на принятие выпускника юридического факультета университета на работу в аппарат крупной фирмы.
7. Определение годового задания для ассистента профессора.
8. Согласие начальника на предоставление подчиненному возможности посетить учебный семинар в области его специализации.
9. Выбор авторами печатного издания для размещения рекламы о новом вузовском учебнике.

10. Выбор правлением компании места для строительства ресторана «Вкусно и быстро» в небольшом, но растущем городе, находящемся между двумя очень большими городами.

Тема 10. Понятие эффективности.

Задание: Руководитель: создание благоприятной рабочей атмосферы

Задание: Как руководитель вы можете создать благоприятную рабочую атмосферу, используя различные методы. Определите и дайте полную характеристику тем методам управления, которые, по вашему мнению, считаются эффективными.

3.3 Типовые контрольные задания творческого уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий творческого уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий творческого уровня

Тема 1. Научные школы этапа систематизации.

Задание : История развития науки об управлении: Ф. Тэйлор ⁵.

Задание: Обозначьте свою позицию по положениям теории менеджмента.

Существует две тенденции в менеджменте, которые подтверждают значительное влияние идей Ф. Тэйлора в XXI в.: во-первых, это применение принципов бережливого производства в области здравоохранения, во-вторых, использование искусственного интеллекта в адаптивных компьютерных программах для торговли ценными бумагами. Например, мировой кризис здравоохранения, связанный с проблемами соотношения «качество и стоимость», породил интерес к системе Ф. Тэйлора и системе бережливого производства применительно к услугам больницы и к отношениям между врачом и пациентом. В газете The Wall Street Journal от 10 октября 2014 г. было уделено много внимания истории доктора Дональда Бервика, который был назначен директором американского центра Medicare и Medicaid и обратился к медицинскому сообществу с призывом оказать широкую поддержку принципам тэйлоризма: «В качестве основного правила для здравоохранения я бы поместил стремление к совершенству через хорошо известные методы стандартизации выше, чем стремление к самостоятельности клиник. Система здравоохранения прошла через века, прежде чем мы осознали, насколько сильно мы нуждаемся в лучшем из наследия Ф. Тэйлора (отца научной школы управления). Если мы не сможем стандартизировать соответствующие части нашего процесса в целях абсолютной надежности, то мы не сможем приблизиться к совершенству. У молодых врачей и медсестер в результате обучения должно появиться понимание ценности стандартизации и рисков слишком большой автономии в назначении лечения»

Вопросы:

1) Какие отрасли человеческой деятельности испытывают наибольшее влияние идей Ф. Тэйлора в XXI в.? Объясните причины.

2) На основе высказываний из предыдущего вопроса укажите, какие риски привносят самостоятельность и независимость организаций в системе здравоохранения.

Тема 2. Научные подходы информационного этапа.

Задание: Исторические аспекты менеджмента

⁵ **Менеджмент. Практикум** : учеб. пособие для академического бакалавриата / под ред. Ю. В. Кузнецова. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 246 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.

Прочитайте представленные ситуации 1, 2 и ответьте на поставленные вопросы.

Ситуация 1

Свод законов царя Хаммурапи (1792 - 1750 гг. до н. э.)

Некоторые законы мудрейшего правителя древности поучительны для потомков. Согласно одному из них родители могли продавать детей, если к тому их принуждала нищета. Если замужнюю женщину обнаруживали с любовником, то ее бросали в воду, а на неверного мужа можно было только жаловаться в суд. За несправедливое обвинение клеветник наказывался по суду обстриганием височных волос. За убийство мужа виновницу сажали на кол. За злословие на родителей отрезали язык, за побои - отрубали руку. Муж ничего не получал из приданого покойной жены – оно принадлежало детям. Напротив, вдове возвращали ее приданое и подарки мужа, она пользовалась оставленным имуществом совместно с детьми.

Начальники за притеснение солдат подвергались смертной казни. За воровство полагалась смертная казнь, за кражу со взломом грабителя убивали у стены дома и закапывали на месте. К вору приравнивался продавший потерянную вещь, а также ее покупатель, не доказавший, что он купил незаведомо краденое. Хирург, сделавший удачную операцию знатному человеку, получал 10 сиклей, простому — 5, но за неудачную — лишался рук.

Архитектора вознаграждали сообразно величине постройки, по мерке за каждую единицу пространства. Если дом обрушился и задавил хозяина, архитектор подвергался казни; если погибал сын хозяина, казнили сына архитектора. В случае замеченных погрешностей постройки ремонт производился архитектором. Те же принципы действовали по отношению к корабельщикам и представителям других профессий.

Кодекс законов Хаммурапи рассматривал проступки исключительно с учетом материального вреда для личности или опасности для государства и общества. Он гарантировал права всем замужним женщинам на личную безопасность, в нем полностью отсутствовало правило родовой мести. Поэтому считается, что законы Хаммурапи впервые создали правильно организованное культурное государство, которое взяло на себя защиту подданных и отмщение убийцам.

Вопросы:

1. Можно ли считать данный документ свидетельством зарождения человеческой гуманности. Какие позитивные и негативные стороны наблюдаются у этого явления?

2. Чьи интересы защищали эти законы?

3. Признаки возникновения каких современных функций менеджмента можно заметить на данном этапе развития науки управления?

Ситуация 2.

Из книги китайского реформатора Шан Яна (390 -338 гг. до н. э.)

Порядок в государстве достигается тремя путями: законом, доверием и властью. Если правитель выпустит из своих рук власть, ему грозит гибель. Если правитель и сановники пренебрегают законом и действуют, исходя из личных побуждений, неизбежна смута.

Поэтому, если при введении закона проводится четкое разграничение прав и обязанностей и при этом запрещается нарушать закон в корыстных целях, будет достигнуто хорошее правление. Если властью распоряжается только правитель, он внушает трепет.

Все привилегии и жалования, чиновничьи должности и ранги знатности должны даваться лишь за службу в войске, иных путей не должно быть. Ибо только таким путем можно из умного и глупого, знатного и простолюдина, храброго и труса, достойного и никчемного - из каждого из них выжать все знания, всю силу их мышц и заставить рисковать жизнью для правителя. И тогда за ними, как потоки воды, хлынут со всей Поднебесной выдающиеся люди, способные и достойные...

Всякий, кто ослушается приказа царя, нарушит государственный запрет либо выступит против порядков правителя, должен быть казнен, и к нему нельзя проявлять ни

малейшего снисхождения, будь он первым советником царя, полководцем, сановником... или простолюдином...

Вопросы:

1. Учитывая тот факт, что в рассматриваемый исторический период в Китае возникло первое могучее рабовладельческое государство и начало развиваться крупное строительство, как оценить значение проводимых реформ?

2. Какому стилю руководства можно отнести законы Шан Яна?

3. Как осуществлялось стимулирование деятельности подчиненных?

Тема 3. Менеджмент vs управление.

Задание: Исторические аспекты менеджмента

Прочитайте представленные ситуации 1, 2 и ответьте на поставленные вопросы.

Ситуация 1

История менеджмента хранит имена выдающихся менеджеров. Эти люди, обладая незаурядными способностями, талантом и энергией добивались значительных результатов в организации компаний и управлении ими. Одним из таких менеджеров является Ли Якокка. Руководя автомобилестроительной компанией «Форд», он во многом способствовал ее процветанию, однако в итоге был безосновательно уволен владельцем этого предприятия Генри Фордом, который завидовал авторитету Ли Якокки и не мог терпеть рядом с собой такую сильную личность.

Ли Якокка болезненно переживал свое увольнение и лишь через некоторое время, успокоившись, принял предложение руководства компании «Крайслер» возглавить ее.

Между тем финансово-экономическое положение этой компании было катастрофическим. «Крайслер» по всем статьям уступал своим основным конкурентам на автомобильном рынке США: фирмам «Дженерал Моторз» и «Форд».

Обладая богатым опытом, незаурядными способностями, энергией и другими присущими современному менеджеру качествами, Ли Якокка принялся за, казалось бы, безнадежное дело. Были проведены мероприятия по совершенствованию системы управления производством, поиску необходимых финансовых средств, усилению взаимодействия сбытовых служб компании с производственными подразделениями, ужесточен контроль за работой. Ли Якокка установил себе символическую заработную плату в 1 долл. вплоть до стабилизации положения компании, которое в итоге через несколько месяцев действительно выправилось и «Крайслер» вновь заняла свое прочное место на автомобильном рынке.

Вопросы:

1. В чем вы видите заслугу Ли Якокка как менеджера в стабилизации положения компании «Крайслер»?

2. Как можно оценить действия Ли Якокки по установлению себе символического уровня оплаты труда: красивый жест, недостаточно одуманное решение; хорошо просчитанный шаг менеджера. Аргументируйте свои ответы.

Ситуация 2.

Согласно рекомендациям теоретиков Гласиера, каждой организации предписывается предусматривать в своей системе наличие как минимум 4-х подсистем: исполнительной, апелляционной, представительской и законодательной.

Исполнительная подсистема - представляет собой систему функций исполнителей, которая образуется вследствие разделения труда, департаментализации и делегирования полномочий. При этом исполнительские функции для выполнения работы в

организации должны взаимодействовать. Более того, функции образуют иерархию, или цепь команд.

Апелляционная подсистема - создаётся в организациях с целью предоставить каждому сотруднику право обжаловать решения руководителя любого уровня. В самом крайнем случае жалоба на главного управляющего может быть рассмотрена специальным апелляционным судом. Апелляционный суд создаётся из представителей рабочего совета, правления и председателя суда, приглашённого со стороны.

Представительская подсистема - формируется путём избрания представителей, входящих в рабочий совет вместе с руководителями. Данный орган руководствуется принятыми в организации нормами и законами. Он предназначен для согласования спорных моментов и коллегиального урегулирования конфликтов. Представители доводят до сведения руководителей жалобы членов организации.

Функция законодательной подсистемы - это выработка политики организации с участием избранных представителей рабочего совета. Представители на встречах с руководителями вырабатывают «установленный порядок», который позволяет руководителям действовать в широких рамках. Законодательная подсистема принимает решения о найме, распределении работ во времени, правилах работы и так далее.

Представительская подсистема - формируется путём избрания представителей, входящих в рабочий совет вместе с руководителями. Данный орган руководствуется принятыми в организации нормами и законами. Он предназначен для согласования спорных моментов и коллегиального урегулирования конфликтов. Представители доводят до сведения руководителей жалобы членов организации. Эти жалобы могут относиться к любому аспекту работы, управления или качественных и количественных аспектов.

Представительская система действует в рамках исполнительной системы и связывает мнения и чувства рядовых членов организации. В «Гласиер» существует формальная представительская система, члены которой избираются. Таким образом, представительская и исполнительная подсистемы сведены вместе с помощью рабочих советов составленных из выборных представителей и управляющих.

Рабочие советы выполняют только законодательные функции, определяют общие направления руководства и предназначаются, по-видимому, для учёта реакции акционеров, директоров и клиентов.

Вопросы:

1. Определите цель применения теории Гласиер в современных организациях?
2. Охарактеризуйте подсистемы Вавилона в период правления царя Хаммурапи, в соответствии с теорией Гласиер, на основе материала Ситуации.

Тема 4. Виды менеджмента.

Задание: Перспективы и/или проблемы развития отдельных видов менеджмента

Задание:

1. Подберите любую статью из научного журнала, изданного за последние 3 года, характеризующую перспективы и/или проблемы развития видов менеджмента.

- Составьте аннотацию по следующему плану:
- Название статьи
- Структура статьи
- Цель исследования
- Источники информации

- Методология и методы исследования
- Выводы автора.

Тема 5. Процессы и функции управления.

Задание: Функция организация: организация работы

Задание: Прочитайте представленные ситуации⁶ 1, 2 и ответьте на поставленные вопросы.

Ситуация 1

Рассказывают, что встретились два директора завода — российский и японский. Разговорились. Выяснилось, что они выпускают одинаковую продукцию. Причем полностью совпадает не только качество, но и объем выпускаемого товара.

Россиянин спрашивает: «Сколько человек у вас работает?». Японец отвечает: «Десять». — «А у вас?». Российский предприниматель минуту подумал и сказать честно, что 500, не решился. Сказал, что 11.

На следующий день они встретились, японец говорит: «Всю ночь не спал, никак не мог догадаться, чем у вас этот одиннадцатый занимается?».

Вопросы:

1. Принимая во внимание, что в каждой шутке есть доля правды, постарайтесь объяснить, почему на японских предприятиях производительность труда выше, чем на российских?

2. Насколько велика роль менеджеров в организации работы предприятий? Ответ аргументируйте.

Ситуация 2

Прочитайте рассказ «Народные деньги» П.С. Романова (1884— 1938), написанный в 1926 г., и ответьте на вопросы.

«В одном из промышленных советских учреждений был по-ставлен вопрос о катастрофическом положении дела. По плану должен был получиться доход в 500 тыс., а на деле получился убы-ток на те же 500 тыс.

— Чтоб тебя черти взяли! — говорили члены правления. — Ведь как пригадало-то ловко: копеечка в копеечку подсчитали, только наоборот.

Делу был дан ход. Приехали комиссии.

— Почему такой убыток?

— А кто его знает... Шло как будто все ничего. Мы уж под прибыль двести тысяч заняли, а тут как нечистая сила подшутила...

Стали проверять. Оказалось, что на каждом складе, где достаточно быть одному приказчику, были и заведующий, и конторщик, и машинистка, и курьер.

— Где же такую ораву просодержать! Вам еще к этим пятистам нужно добавить от казны, — сказали члены комиссии.

— Мы просили, а нам отказали, — сказали члены правления. — Бьешься, бьешься...

Лица, возбудившие это дело, в один голос показывали, что расходы производились старым правлением в высшей степени непроизводительно. Каждый член правления все норовит устроить своих родственников да знакомых, всюду протекции, без сильной бумажки не поступишь, а ежели у кого есть бумажка, так его сразу берут, нужен он или не нужен.

Особенно волновались два преданных делу работника — длинный Хрущов и маленький Таскин.

— Вы посмотрите, товарищи, — кричал Хрущов членам комиссии, — посмотрите, сколько одних столов! И все, что здесь сидят, — пятьдесят процентов по протекции: то родственники, то знакомые, то по запискам от важных лиц. Вот как соблюдается режим экономии, вот как расходуются народные деньги!

Служащие ходили испуганные, ожидая сокращений.

⁶ Драчева Е.Л., Юликов Л.И. Менеджмент : практикум : учеб. пособие для студ. учреждений сред. проф. образования. — 5-е изд., стер. — М. : Издательский центр «Академия», — 304 с.. 2016

— Поддерживайте! — говорили им члены правления. — А то если нас прогонят, то и вы все полетите.

И служащие согласились поддерживать, так как каждому пить-есть надо.

— Поддерживайте! — кричали служащим Хрущов и Таскин. — Если мы старое правление свалим, то наладим дело с одной прибылью без дефицита, и в благодарность за помержку из вас ни-кого не уволим, так как производство будет расширено.

И служащие согласились поддерживать, так как пить-есть каждому надо.

Старое правление было смещено, и назначение получили Хрущов и Таскин.

На другой день к ним пришел делопроизводитель и сказал:

— Товарищи, моя сестра была нагло уволена прежними арапами. Необходимо восстановить справедливость, принять ее обратно.

— Где она? Давай сюда, — сказал Хрущов.

И, когда пришла сестра делопроизводителя, Хрущов привел ее в канцелярию и сказал:

— Вот жертва произвола прежних арапов, которые в учреждении завели кумовство и увольняли работников, не имевших сильной протекции. Предоставляю ей место с повышением.

Раздались дружные аплодисменты.

Потом к Таскину и Хрущову стали приходиться их родственники и знакомые. Они, даже не заходя в правление, сначала ходили по учреждению и с интересом осматривали его, как осматривают дом, доставшийся по наследству.

Но когда Хрущов и Таскин говорили им, что не могут их взять на службу, они обижались и говорили:

— Хорош родственник, помнит о своих родных, нечего сказать. Пока мы ему были нужны, так он около нас околачивался, а теперь нос задрал и сделать для нас ничего не хочет. А почему же сестру делопроизводителя взял? Чужих устроить можно, а своих нельзя,

Потом к Хрущову пришли родственники жены, сначала отказал им. А дома — надутые физиономии и целый скандал. Пришлось двоих взять.

Когда этих взял, тогда к Таскину пришли три родственника и при его отказе указали на то, что Хрущов ведь взял своих родственников, почему же он не может?

Пришлось скрепя сердце взять и этих троих.

Потом пришли с записками от важных лиц. Им отказали. Но они сказали, что, почему им отказывают, а своих родственников принимают?

Пришлось взять и этих. Потому что, если им отказать, сам недолго продержишься. А пить и есть надо.

А потом в правление пришел делопроизводитель и сказал:

— Как же нам быть-то?

— А что?

— Да столов не хватает.

— А, черт... ну, посадите по два человека за стол.

— Какой там — по два, когда уж в иных местах по три сидят. Такая скученность, что дышать нечем. Ведь люди по шести часов в учреждении сидят.

— Может быть, поубавить немного? Ведь тут много родственников прошлого правления.

— Неудобно... Они же на нашей стороне были. Лучше столов еще заказать, кстати, столяры тут внизу толкутся, точно святым духом учуяли, что пожива им будет,

В правление вбежал Таскин и торопливо сказал:

— Черт возьми, вот положение, ей-богу! Надо еще одного человека устроить. Ну, прямо, понимаешь, сил никаких нет! Им тол-куешь, что невозможно, что учреждение — это не вотчина, деньги не мои, а народные, — нет, они знать не хотят. Да еще намекают на то, что свинью мне подложат, заметочку в газеты дадут. Что тут делать?

— Что делать? Придется взять, — сказал Хрущов. — Хорошему человеку отказать можно, а вот таким сволочам — опасайся. А чтобы штатов не раздувать, придется отдавать ему сдельно.

— Да ведь этак вдвое дороже выйдет!

— И втрое заплатишь, по крайней мере, расход в другую статью можно перевести. А то что же у нас на один штат-то сколь-ко выходит! И так вон столярам сейчас целый подряд на столы дали. И ради этого плана производство пришлось расширить. Хорошо его на бумаге расширить, а как на деле будем расширять — неизвестно.

А между тем уже начиналось брожение. Почти открыто кричали, что это не учреждение, а какая-то вотчина, что правление принимает на службу своих родственников и по разным записочкам, от ворот, а через биржу труда поступить и думать нечего. ,,

Разговор этот подняли те, кому было отказано. Его поддержали те, кто оказался обиженным. В особенности сильно волновались три преданных делу работника — Сутцев, Ласкин и Шмидт.

И когда столяры привезли столы к учреждению, они кричали, показывая на столы из окна:

— Вот как расходуются народные деньги! И все это для кого? Все для своих протеже. А моего брата вышвырнули в два счета, человека, который за них же стоял. Посмотрите на склады, сколько там народу: заведующий, да еще при нем заместитель, да два бухгалтера, да две машинистки, да три счетовода, да два курьера! Да еще мы знаем, что сверху штата напихано, работа сдельно отдается,.. Поддерживайте, мы их к черту спихнем.

— Что же, мы вас поддержим, а вы потом половину из нас прогоните?

— Мы боремся не с вами, а с заправилами, которые мотают народные деньги.

— Тогда — другое дело.

Делу дан был ход. Приехали комиссии. Стали проверять. Оказалось, катастрофическое положение: рассчитано было прибыли на семьсот тысяч, а оказалось убытку на те же семьсот тысяч.

— В точку!... Как при прежних, только цифры больше... Копей-ка в копейку подгоняет. Ну, прямо нечистая сила работает. А мы уж под будущую прибыль триста тысяч заняли. Дом, что ли, на нехорошем месте стоит, черт его знает, в чем тут дело...

— Нет, тут не в месте дело, — кричали Сущев, Ласкин и Шмидт, — а в том, что деньги народные. Кабы они на свои деньги дело вели, так небось не набрали бы столько народу, а из каждого бы последний сок выжимали. А раз деньги народные — вали и свата, и брата, и записочников. Тут миллион чистой прибыли должно быть, а у них семьсот тысяч убытку. Да и как убытку не быть — и автомобиль у них, и командировки черт ее знает куда, и чего только нет. Одним словом, народные деньги. Поддерживайте, надо изжить эту заразу!

Через неделю были назначены перевыборы правления. Все отмечали безусловную правоту и мужество выступавших Сущева, Ласкина и Шмидта и возмущались запутанными объяснениями прежних арапов и раздутыми штатами.

А внизу, прячась от проходивших по лестнице, толклись почему-то столяры и поглядывали наверх, где производились перевыборы.

— Вы чего тут собрались? — просил швейцар.

— Так... ожидаем...».

Вопросы:

1. Согласны ли вы с тем, что за прошедшие десятилетия на отечественных предприятиях [организациях] немного изменилось в части «раздутых штатов»?

2. В чем, по вашему мнению, состоит основная причина такого положения?

3. Свидетельствует ли данная ситуация о неудовлетворительной работе российских менеджеров, либо существуют обстоятельства объективного характера [например, невысокий уровень развития рыночной экономики, необходимость решения соци-альных проблем, профицит бюджета и т. д.)? Ответ аргументируйте.

Тема 6. Стратегическое и оперативное управление.

Задание: Личностное дерево целей

Задание: Составьте личностное дерево целей (используйте принцип «дерева целей»). Оформите в виде иллюстрированной ментальной карты.

Тема 7. Система управления и субъект-объектные отношения.

Задание: Основа успеха Билла Гейтса

Задание: Изучите и проанализируйте ситуацию «Основа успеха Билла Гейтса» ответив на вопросы:

- Влиятелен ли Билл Гейтс? Обладает он больше властью или харизмой?
- Какой тип власти он использует?
- Можно ли назвать Гейтса лидером?
- Использует ли Билл Гейтс для своего влияния такие методы, как убеждение или вовлечение трудящихся в принятие решений?

«Основа успеха Билла Гейтса»⁷

Уильям Х. Гейтс, возможно, является одним из самых влиятельных людей в отрасли, производящей персональные компьютеры. В 1980 г. в его компанию «Майкрософт» обратилась корпорация «Аи Би Эм» относительно разработки операционной системы для ее нового персонального компьютера. Благодаря усилиям недавно нанятого программиста «Майкрософт» смогла предложить «Аи Би Эм» теперь всем известную программу MS-DOS, которая используется во всех персональных компьютерах «Аи Би Эм» и совместимых с ними компьютерах.

Впоследствии «Майкрософт» стала буквально незаменимой в отрасли компьютеров. Компания поставляла математическое обеспечение, которое профессиональные программисты используют на компьютерах производства «Аи Би Эм» и «Эплл». Под руководством Гейтса «Майкрософт» установила стандарты для программ, которые управляют сетями персональных компьютеров и периферийных устройств. В данный момент разрабатывается операционная система для второго поколения персональных компьютеров «Аи Би Эм».

Стратегия установления новых стандартов, что в дальнейшем гарантирует долю на многих рынках, сделала «Майкрософт» крупнейшей компанией по разработке математического обеспечения в США, а Гейтса — миллиардером. Согласно журналу «Уолл Стрит Джарнл», «эта стратегия основывается исключительно на силе воли господина Гейтса, а также на его умении убеждать, уговаривать, а иногда и припугивать своих самых крупных клиентов, заставляя их покупать умопомрачительные персональные компьютеры, которые на каждом шагу пользуются услугами «Майкрософт»».

Легенды о тактике сильной руки, применяемой Гейтсом, знают все. В 1985г. когда Джон Скалли из «Эплл» разрабатывал язык «МакБейсик» для своего персонального компьютера «Макинтош», Гейтс пригрозил остановить действие купленной «Эплл» лицензии на использование программ, которые «Майкрософт»; разработала для «Эплл-П», если Скалли не закроет проект «МакБейсик». Учитывая, что дела с линией «Макинтоша» тогда обстояли плохо, а необходимые для многих счетов средства поступали только с линии «Эплл-П», Скалли оставалось, как согласиться.

Многие клиенты и конкуренты уважают Гейтса и восхищаются им. Джон Роуч, высшее административное лицо компании «Тэнди», говорит: «В этой отрасли нет никого более надежного, чем Билл Гейтс». Гейтсу известны планы дальнейшего развития продукции большинства ведущих производителей компьютеров. Другие считают Гейтса надменным и слишком амбициозным. Они утверждают, что осведомленность о деловых планах такого большого числа компаний дает ему незаслуженное преимущество и создает потенциальный

⁷ Практическое задание по лидерству. Кейс Билл Гейтс.// <https://www.zagorskaya.info/ibm/>

конфликт интересов. Другие, однако же, ждут не дождутся, когда «Аи Би Эм» решит, что она стала уязвимой для Гейтса и «Майкрософта», и прекратит свои отношения с ними.

Тема 8. Теория организации.

Задание 8.2 ТОО «Ангара»: практическая ситуация

Задание: На основании таблицы составить матричную организационную структуру управления ТОО «Ангара», пирамиду «Уровни управления»

Таблица - Штатное расписание ТОО «Ангара» на 1 апреля 2020 года

п/п	Наименование должности	Кол-во штатных единиц	Месячный должностной доклад (на 1 шт.ед.), руб.	Итого зарплата, руб.
1.	Директор	1	15000	
2.	Заместитель директора по экономике	1	11000	
3.	Заместитель директора по производству	1	11000	
4.	Заместитель директора по проекту	1	12000	
5.	Заместитель директора по кадрам	1	10000	
6.	Главный бухгалтер	1	10000	
7.	Кассир	2	5000	
8.	Старший кассир	1	7000	
9.	Инспектор ОК	1	5000	
10.	Администратор	1	7000	
11.	Продавцы	5	4000	
	Итого			

Тема 9. Принятие управленческих решений.

Задание: Управленческие решения и функции менеджмента: задание

Задание: Соотнесите функции управления и принимаемые решения. Для этого в таблице укажите, в рамках какой функции управления принимается указанное решение: планирование, организация, мотивация или контроль.

Таблица - Функции управления и решения, принимаемые на уровне предприятия

Решение	Функция управления
Изменение структуры предприятия из-за изменений во внешней среде	
Определение цели предприятия	
Изучение изменений, происходящих во внешнем окружении, и их влияние на перспективы развития предприятия	
Проектирование организационной структуры управления	
Изучение потребностей подчиненных и ожидаемого ими вознаграждения за работу	
Выявление причин невыполнения целей предприятия и внесение корректировки в систему управления	
Выявление причин неудовлетворенности работой и разработка способов их устранения	

Решение	Функция управления
Разработка способов измерения результатов работы	
Осуществление вознаграждения за работу	
Выбор стратегии и тактики для достижения поставленных целей	
Распределение обязанностей между руководителями на различных уровнях управления	
Оценка результатов работы для осуществления вознаграждения исполнителей	
Определение миссии и природы бизнеса	
Подтверждение результатов в достижении целей предприятия	
Изучение степени удовлетворения потребностей подчиненных в ходе деятельности, направленной на достижение целей предприятия	

Тема 10. Понятие эффективности.

Задание: Методы управления: дифференциация

Задание: Методы управления дифференцируются по ряду признаков, но наибольшей популярностью обладает ранжирование методов 3 группы: экономические, административные (организационно-правовые) и социально - психологические методы. Заполните таблицу, путем приведения примеров по каждой группе методов (не менее 5 примеров для каждой группы)

Таблица – Примеры методов управления, реализуемых на предприятиях

№ п/п	Группа методов	Пример	Характеристика
	Например,		
1	<i>Организационно-правовые</i>	<i>Должностные инструкции</i>	<i>Данные должностные инструкции учитывают особенности отрасли, и разработаны в соответствии с КТС и проф. стандартами</i>
...			
n			

3.4 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины:

Темы для изучения теоретического материала для самостоятельной работы студентов

№ п/п	Наименование задания	Количество часов для студентов отделения	
		очного	очно-заочного
1	Научные школы этапа систематизации.	6	7
2	Научные подходы информационного этапа.	6	7
3	Менеджмент vs управление.	6	7
4	Виды менеджмента.	9	10
5	Процессы и функции управления.	2	6
6	Стратегическое и оперативное управление.	2	7

7	Система управления и субъект-объектные отношения.	1	7
8	Теория организации.	2	7
9	Принятие управленческих решений.	1	8
10	Понятие эффективности	2	8
	Всего:	37	68

Работа выполняется письменно и включает изучение и выполнение краткого конспекта по литературе рекомендованной в методических указаниях к лекционным занятиям по данной дисциплине, освоение основных понятий и умение сделать выводы (Представлено в МУ для самостоятельной работы студентов, МУ для подготовки к лекционным занятиям).

3.5. Типовые тестовые задания

Компьютерное тестирование обучающихся по темам/разделам и дисциплине используется при проведении текущего знаний обучающихся.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

Структура тестовых материалов по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
УК-10.2 Анализирует результаты принятых решений с точки зрения влияния на показатели экономической эффективности	3.1 Принятие управленческих решений.	Понятие и содержание управленческого решения.	Знание	5– ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умения	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Классификация и виды решений.	Знание	5– ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умения	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Логика управленческого	Знание	5– ОТЗ

		решения. Методы принятия управленческих решений. Требования, предъявляемые к качеству управленческих решений .		5 – 3ТЗ	
			Умения	2– 0ТЗ 2 – 3ТЗ	
			Действия	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ	
	3.2 Понятие эффективности	Принципы менеджмента.		Знание	5– 0ТЗ 5 – 3ТЗ
				Умения	2– 0ТЗ 2 – 3ТЗ
				Действия	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
		Сущность и состав методов менеджмента.		Знание	5– 0ТЗ 5 – 3ТЗ
				Умения	2– 0ТЗ 2 – 3ТЗ
				Действия	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
		Понятие и сущность эффективности менеджмента организации.		Знание	5– 0ТЗ 5 – 3ТЗ
				Умения	2– 0ТЗ 2 – 3ТЗ
				Действия	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) организационной и управленческой теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	1.1 Научные школы этапа систематизации.	Школа научного управления. Административная школа управления.	Знание	5– 0ТЗ 5 – 3ТЗ	
			Умения	2– 0ТЗ 2 – 3ТЗ	
			Действия	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ	
		Школа человеческих отношений и поведенческих наук. Школа науки управления.		Знание	5– 0ТЗ 5 – 3ТЗ
				Умения	2– 0ТЗ 2 – 3ТЗ
				Действия	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
		Развитие отечественной управленческой мысли и формирование новой современной парадигмы управления.		Знание	5– 0ТЗ 5 – 3ТЗ
				Умения	2– 0ТЗ 2 – 3ТЗ
				Действия	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
	1.2 Научные подходы информационного этапа.	Исторические периоды развития теории и практики управления.		Знание	5– 0ТЗ 5 – 3ТЗ
				Умения	2– 0ТЗ 2 – 3ТЗ
				Действия	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
		Основные подходы к развитию менеджмента.		Знание	5– 0ТЗ 5 – 3ТЗ
				Умения	2– 0ТЗ 2 – 3ТЗ
				Действия	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
		Информационный подход к развитию менеджмента.		Знание	5– 0ТЗ 5 – 3ТЗ
				Умения	2– 0ТЗ 2 – 3ТЗ
				Действия	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
1.3 Менеджмент vs управление.		«Менеджмент» - аналог «управление».	Знание	5– 0ТЗ 5 – 3ТЗ	

		Тождественность понятий.	Умения	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ	
		Научные подходы к определению понятия «менеджмент».	Знание	5– ОТЗ 5 – ЗТЗ	
			Умения	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ	
		Менеджер, его место в организации.	Знание	5– ОТЗ 5 – ЗТЗ	
			Умения	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ	
		1.4 Виды менеджмента	Общий и функциональный менеджмент..	Знание	5– ОТЗ 5 – ЗТЗ
	Умения			2– ОТЗ 2 – ЗТЗ	
	Действия			1– ОТЗ 1 – ЗТЗ	
	Классификация видов менеджмента		Знание	5– ОТЗ 5 – ЗТЗ	
			Умения	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ	
	Виды менеджмента по содержанию: нормативный, стратегический, оперативный.		Знание	5– ОТЗ 5 – ЗТЗ	
			Умения	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ	
	2.1 Процессы и функции управления.		Функций управления: понятия и классификация.	Знание	5– ОТЗ 5 – ЗТЗ
				Умения	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
				Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Планирование. Организация. Мотивация. Контроль. Регулирование и координация.	Знание	5– ОТЗ 5 – ЗТЗ	
Умения			2– ОТЗ 2 – ЗТЗ		
Действия			1– ОТЗ 1 – ЗТЗ		
Связующие процессы управления.		Знание	5– ОТЗ 5 – ЗТЗ		
		Умения	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ		
		Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ		
2.2 Стратегическое и оперативное управление.		Сравнительный анализ: стратегическое и оперативное управление.	Знание	5– ОТЗ 5 – ЗТЗ	
			Умения	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ	
	Общая характеристика стратегического управления: становление, система,	Знание	5– ОТЗ 5 – ЗТЗ		
		Умения	2– ОТЗ		

		инструменты и стратегии.		2 – ЗТЗ	
			Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ	
		Тактическое и оперативное управление: общие принципы, сущность, содержание и инструменты.	Знание	5– ОТЗ 5 – ЗТЗ	
			Умения	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ	
		2.3 Система управления и субъект-объектные отношения.	Система управления.	Знание	5– ОТЗ 5 – ЗТЗ
	Умения			2– ОТЗ 2 – ЗТЗ	
	Действия			1– ОТЗ 1 – ЗТЗ	
	Субъекты управления. Объекты управления.		Знание	5– ОТЗ 5 – ЗТЗ	
			Умения	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ	
	Управленческие отношения.		Знание	5– ОТЗ 5 – ЗТЗ	
			Умения	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ	
	2.4 Теория организации.		Организация: сущность и признаки, виды.	Знание	5– ОТЗ 5 – ЗТЗ
				Умения	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
				Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Организационные структуры управления.	Знание	5– ОТЗ 5 – ЗТЗ	
			Умения	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ	
Цели организации и их характеристики. Среда организации		Знание	5– ОТЗ 5 – ЗТЗ		
		Умения	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ		
		Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ		
Итого			240 – ОТЗ 240 – ЗТЗ		

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

Тест содержит 20 вопросов, в том числе 10 – ОТЗ, 10 – ЗТЗ.
 Норма времени – 45 мин.

1. Что понимается под менеджментом?

- а) управление человеческим коллективом в процессе общественного производства;
- б) целенаправленный, осознанный процесс регулирования процессов производства для достижения целей организации;
- в) управление производственно-хозяйственными системами: предприятиями, фирмами, компаниями и т.д.;
- г) деятельность по подготовке, выработке и реализации управленческих решений.

2. Группа взаимодействующих или взаимосвязанных элементов, которые действуют в соответствии с набором правил, образуя единое целое это

1. Среда организации — это.....

- а) это объективные ситуационные факторы, которые расположены внутри организации, которые непосредственно влияют на деятельность организации и контролируются ею.
- б) это объективные ситуационные факторы, окружающие организацию в обществе, то есть внешне, и к которым она должна приспособиться.
- в) это объективные ситуационные факторы, окружающие организацию в обществе, которые влияют на деятельность организации (т.е. на ее внутреннюю среду) и на которые организация также может влиять.
- г) это объективные ситуационные факторы, которые непосредственно влияют на деятельность организации.

4 Соотнесите между собой управленческие революции и этапы развития управленческой мысли

- 1. религиозно-коммерческая, производственно-строительная, светско-административная
- 2. бюрократическая, информационная
 - а. донаучный этап
 - б. научный

5. Правильно расставьте последовательность управленческих революций

- 1. религиозно-коммерческая
- 2. бюрократическая
- 3. светско-административная
- 4. информационная
- 5. производственно-строительная

6. Соотнесите между собой теоретика и школу менеджмента

- 1. Тейлор
- 2. Файоль
- 3. Мэйо
 - а. школа научного управления
 - б. школа человеческих отношений
 - в. административная школа

7. Правильно расставьте последовательность возникновения школ менеджмента

- 1. административная школа
- 2. школа человеческих отношений
- 3. школа научного управления
- 4. количественная школа

8. Соотнесите между собой термин и его характеристику

- 1. вид управленческой деятельности, связанный: с определением целей управляемой системы, с поиском наиболее эффективных методов и средств, необходимых для достижения

этих целей, с формулированием системы показателей, определяющих ход работ по достижению поставленных целей

2. вид управленческой деятельности, связанный с побуждением себя и других к деятельности для достижения личностных целей и целей организации

3. это вид управленческой деятельности, который фиксирует состояние объекта управления в заданные моменты времени с поиском наиболее эффективных методов и средств, необходимых для достижения этих целей

а. планирование

б. мотивация

в. контроль

9. Правильно расставьте последовательность цикла менеджмента

1. контроль

2. организация

3. планирование

4. мотивация

10., как функция менеджмента — это процесс подготовки к изменениям и овладения неопределенности путем формирования будущих вариантов действий

11. Общий, недетализированный план, охватывающий длительный период времени, способ достижения общеорганизационной цели организации – это ...

12. — это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели.

13. Процесс деления организации на подразделения – это.....

14. Вид управленческой деятельности, связанный с побуждением себя и других к деятельности для достижения личностных целей и целей организации – это.....

15. Вид управленческой деятельности, который фиксирует состояние объекта управления в заданные моменты времени с поиском наиболее эффективных методов и средств, необходимых для достижения этих целей – это.....

16. — это модели поведения менеджеров, использования ими власти над людьми, поддержания взаимоотношений с руководителями и подчиненными.

17. Лицо в какой-либо группе, организации, команде, подразделении, пользующееся большим, признанным авторитетом, обладающее влиянием, которое проявляется как управляющие действия– это.....

18. Важнейший вид управленческого труда, а также совокупность взаимосвязанных, целенаправленных и логически последовательных управленческих действий, которые обеспечивают реализацию управленческих задач – это.....

19. Методы менеджмента — это.....

а) способы реализации функций менеджмента.

б) процесс подготовки к изменениям и овладения неопределенности путем формирования будущих вариантов действий.

в) набор определенных поведенческих правил, соответствующих конкретному учреждению или должности.

г) формирование задач предприятия

20. Экономическая категория, отражающая вклад управленческой деятельности в конечный результат работы организации-это

3.7 Перечень теоретических вопросов к зачету/экзамену (для оценки знаний)

1. Сущность и содержание понятия «менеджмент».
2. Условия и предпосылки развития менеджмента. Эволюция теорий менеджмента
3. Проблемы отечественного менеджмента.
4. Менеджмент в сфере производства.
5. Менеджмент в сфере услуг.
6. Менеджмент на транспорте
7. Принципы менеджмента
8. Сущность и состав методов менеджмента.
9. Понятие и сущность эффективности менеджмента организации
10. Система менеджмента
11. Организация: сущность и признаки, виды
12. Организационные структуры управления
13. Цели организации и их характеристики.
14. Внутренняя среда организации
15. Внешняя среда организации
16. Методы оценки внешней среды организации
17. Методы оценки внутренней среды организации
18. Функций управления: понятия и классификация.
19. Основные функции (общие)менеджмента
20. Специфические функции (конкретные) менеджмента
21. Функция планирование: общее содержание
22. Стратегическое планирование
23. Тактическое и оперативное планирование
24. Функция организации: общее содержание
25. Организационное проектирование
26. Организация процесса работы
27. Функция мотивации: общее содержание
28. Содержательные теории мотивации
29. Процессуальные теории мотивации\
30. Функция контроля: общее содержание
31. Организация и осуществление процесса контроля
32. Регулирование как способ осуществления контроля
33. Координация как функция менеджмента
34. Понятие и содержание управленческого решения. Классификация и виды решений
35. Логика управленческого решения
36. Методы принятия управленческих решений
37. Требования, предъявляемые к качеству управленческих решений.
38. Роль информации

39. Процесс коммуникации
40. Коммуникационные сети
41. Коммуникационные стили
42. Лидер и менеджер
43. Концепции лидерства
44. Стили руководства
45. Управление конфликтами
46. Концепции организационной культуры
47. Развитие организационной культуры
48. Управление организационной культурой
49. Национальное в организационной культуре
50. Цели изменений
51. Принципы проведения изменений
52. Модели изменений
53. Преодоление сопротивления и методы проведения изменений

3.9 Перечень типовых практических заданий к зачету/экзамену (для оценки умений)

1. Штатное расписание ООО «Мир» на 1 января 2019 года

п/п	Наименование должности	Кол-во штатных единиц	Месячный должностной доклад (на 1 шт.ед.), руб.	Итого зарплата, руб.
1.	Генеральный директор	1	116000	
2.	Заместитель директора по экономике	1	78000	
3.	Заместитель директора по производству	1	78000	
4.	Главный бухгалтер	1	710000	
5.	Кассир	2	45000	
6.	Мастер участка	2	47000	
7.	Бригадир	2	45000	
8.	Рабочие	10	34000	
	Итого			

Задание:

- Заполнить таблицу
- Составить линейную организационную структуру управления ООО «Мир»
- Составить пирамиду «Уровни управления»
- Рассчитать фонд заработной платы организации на 1 января 2019 г.
- Рассчитать фонд заработной платы управленческого персонала организации на 1 января 2019 г.

3.10 Перечень тестовых типовых практических заданий к зачету/экзамену (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. Сформулировать миссию развлекательно комплекса «Луч». Постройте дерево целей, если известно, что всего 2 общих целей, внедрение нового вида услуг и повышение

конкурентоспособности предоставляемых услуг. Произвести ранжирование целей по содержанию и уровню. Сделайте вывод.

2. Кейс. Фирма «Вискас»

В 1991—1992 гг. австрийская фирма «Вискас», занимавшая около 20% отечественного рынка консервов для кошек, стала терять популярность. Более молодые фирмы начали теснить ее за счет более низких цен при довольно высоком качестве товара. Для проведения прямой рекламной кампании фирма «Вискас» запланировала собрать следующую информацию:

- адреса владельцев кошек;
- клички и возраст кошек;
- сведения о кормах, которые предпочитают кошки;
- о весе корма, съедаемого кошкой за один раз;
- болезни кошек;
- необходимые справочные данные для владельцев кошек и др.

Организационное решение

Продавцам, работающим в отделах еды для кошек, были розданы бесплатные лотерейные билеты для вручения покупателям. Выигрыши вручались по домашнему адресу покупателя, который должен был заполнить на обратной стороне лотерейного билета купон с указанием ФИО и домашнего адреса, а также записать кличку кошки. За полгода было собрано около 170 тыс. адресов владельцев кошек. В течение следующего полугодия на условиях значительной скидки на консервы для кошек были собраны купоны с остальной интересующей фирму информацией.

Таким образом, за год фирма собрала подробнейшую информацию о кошках и их владельцах. На следующем этапе организационного решения фирма с учетом потребностей и привычек кошек посылала по соответствующим адресам подробные каталоги на рыбную, мясную и другую продукцию. Владельцам престарелых кошек предлагались ветеринарные и косметические услуги для их питомцев, а впоследствии — места на престижных кошачьих кладбищах.

В итоге фирма «Вискас» сохранила объемы продаж на традиционных для нее рынках, завоевала новые сегменты рынка и затраты на маркетинг окупились сторицей. Этот вид рекламы — дальнейшее развитие традиций прямых почтовых предложений.

Задание

1. Проанализируйте ситуацию, определите тип и специфику управленческого решения.
2. Дифференцируйте факторы, влияющие на процесс принятия данного управленческого решения.
3. Сформулируйте проблему, стоящую перед менеджментом организации.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Задания творческого уровня	Выполнение заданий творческого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Конспект лекции	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы
Тест	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине. Преподаватель на последнем практическом занятии напоминает обучающимся, что они могут посмотреть перечень вопросов к тесту в ФОС, размещенном электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

- перечень теоретических вопросов к зачету для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности

компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме экзамена) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

- перечень типовых вопросов для оценки знаний и умений;
- перечень типовых практических заданий к экзамену для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень типовых вопросов и практических заданий разного уровня сложности к экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний и два практических задания. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; практические задания выбирается из перечня типовых практических заданий к экзамену.

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 40 минут. В процессе ответа, обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Образец экзаменационного билета

 <p>20__ - 20__ уч. год</p>	<p align="center">Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Менеджмент» 3 семестр очной формы обучения</p>	<p align="center">Утверждаю: Заведующий кафедрой «Управление персоналом» КриЖТ ИрГУПС _____/ Фамилия И.О.</p>																																																				
<p>1. Функция мотивации: общее содержание</p>																																																						
<p>2. Методы управления</p>																																																						
<p>3. Штатное расписание ООО «Мир» на 1 января 2019 года</p>																																																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>п/п</th> <th>Наименование должности</th> <th>Кол-во штатных единиц</th> <th>Месячный должностной доклад (на 1 шт.ед.), руб.</th> <th>Итого зарплата, руб.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1.</td><td>Генеральный директор</td><td>1</td><td>116000</td><td></td></tr> <tr><td>2.</td><td>Заместитель директора по экономике</td><td>1</td><td>78000</td><td></td></tr> <tr><td>3.</td><td>Заместитель директора по производству</td><td>1</td><td>78000</td><td></td></tr> <tr><td>4.</td><td>Главный бухгалтер</td><td>1</td><td>710000</td><td></td></tr> <tr><td>5.</td><td>Кассир</td><td>2</td><td>45000</td><td></td></tr> <tr><td>6.</td><td>Мастер участка</td><td>2</td><td>47000</td><td></td></tr> <tr><td>7.</td><td>Бригадир</td><td>2</td><td>45000</td><td></td></tr> <tr><td>8.</td><td>Рабочие</td><td>10</td><td>34000</td><td></td></tr> <tr><td></td><td>Итого</td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	п/п	Наименование должности	Кол-во штатных единиц	Месячный должностной доклад (на 1 шт.ед.), руб.	Итого зарплата, руб.	1.	Генеральный директор	1	116000		2.	Заместитель директора по экономике	1	78000		3.	Заместитель директора по производству	1	78000		4.	Главный бухгалтер	1	710000		5.	Кассир	2	45000		6.	Мастер участка	2	47000		7.	Бригадир	2	45000		8.	Рабочие	10	34000			Итого							
п/п	Наименование должности	Кол-во штатных единиц	Месячный должностной доклад (на 1 шт.ед.), руб.	Итого зарплата, руб.																																																		
1.	Генеральный директор	1	116000																																																			
2.	Заместитель директора по экономике	1	78000																																																			
3.	Заместитель директора по производству	1	78000																																																			
4.	Главный бухгалтер	1	710000																																																			
5.	Кассир	2	45000																																																			
6.	Мастер участка	2	47000																																																			
7.	Бригадир	2	45000																																																			
8.	Рабочие	10	34000																																																			
	Итого																																																					
<p>Задание:</p>																																																						
<ul style="list-style-type: none"> • Заполнить таблицу • Составить линейную организационную структуру управления ООО «Мир» • Составить пирамиду «Уровни управления» • Рассчитать фонд заработной платы организации на 1 января 2019 г. 																																																						
<p>Рассчитать фонд заработной платы управленческого персонала организации на 1 января 2019</p>																																																						
<p>4. Сформулировать миссию развлекательно комплекса «Луч». Постройте дерево целей, если известно, что всего 2 общих целей, внедрение нового вида услуг и повышение конкурентоспособности предоставляемых услуг. Произвести ранжирование целей по содержанию и уровню. Сделайте вывод.</p>																																																						