

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Иркутский государственный университет путей сообщения»

ЗАБАЙКАЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА  
- филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДАЮ  
Председатель ССОП  
к.т.н., доцент М.И. Коновалова

«23» июня 2017 г.  
протокол № 6

## Б1.В.01 Основы менеджмента

### рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.02 Менеджмент  
Профиль подготовки – Логистика и управление цепями поставок  
Программа подготовки – прикладной бакалавриат  
Квалификация выпускника – бакалавр  
Форма обучения – очная  
Нормативный срок обучения – 4 года  
Кафедра-разработчик программы – Экономика и управление

Общая трудоемкость в з.е. – 4                      Формы промежуточной аттестации в семестре:  
Часов по учебному плану – 144                      экзамен 3

#### Распределение часов дисциплины в семестре

Семестр	3	Итого
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий</b>	<b>54</b>	<b>54</b>
– лекции	18	18
– практические (семинарские)	36	36
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>54</b>	<b>54</b>
<b>Экзамен</b>	<b>36</b>	<b>36</b>
<b>Итого</b>	<b>144</b>	<b>144</b>

ЧИТА



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.01.2016 г. № 7.

Программу составил:

к.г.-м.н, доцент

В.А. Любина

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент на заседании кафедры «Экономика и управление».

Протокол от «19» июня 2017 г. № 7.

Срок действия программы: 2017-2021 гг

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент

Е.В. Серых

Согласовано

Кафедра «Управление процессами перевозок», протокол от 20.06.2017 № 9

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент

М.И. Коновалова

## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

### 1.1 Цель освоения дисциплины

1	Освоение студентами понятийного аппарата, выработка целостного восприятия системы управления, освоение методов организационного проектирования и организационно - управленческого анализа, изучение приемов и методов управленческого воздействия, использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику.
---	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 1.2 Задачи освоения дисциплины

1	изучение принципов и основ формирования системы менеджмента организации в сочетании с умением практически применять их в профессиональной деятельности и нести за них ответственность;
2	знание основных этапов и методов подготовки и реализации организационно-управленческих решений и уровней ответственности с позиций социальной значимости;
3	владение методами и приемами проектирования организационных структур и разработки стратегий управления персоналом;
4	владение методами оценки организационных структур и стратегий управления персоналом, методами оценки результатов планирования и осуществления мероприятий, распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;
5	выработка у студентов практических навыков в области управления человеческими ресурсами, навыков влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, навыками проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики.

## 2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося

Дисциплина Б1.В.01 «Основы менеджмента» относится к вариативной части блока 1 и основывается на знаниях обучающихся, полученных при изучении дисциплин: Б1.Б.11.02 «Теория организации».

### 2.2 Дисциплины, для которых прохождение данной дисциплины необходимо как предшествующее

1	Б1.Б.13 «Управление человеческими ресурсами»;
2	Б1.Б.17 «Маркетинг»;
3	Б1.В.06 «Методы принятий управленческих решений»;
4	Б1.В.08 «Стратегический менеджмент»;
5	Б1.В.09 «Производственный менеджмент»;
6	Б1.В.13 «Управление качеством»;
7	Б1.В.ДВ.12.01 «Корпоративная социальная ответственность»;
8	Б1.В.ДВ.12.02 «Социальное управление организацией»;
9	Б2.В.04(Пд) «Производственная – преддипломная»;
10	Б3.Б.01 «Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты».

## 3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

**ОПК-2: способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений**

### Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	основы подготовки и распознавания организационно-управленческих решений и нести за них ответственность с позиций социальной значимости;
Уметь	ориентироваться в проблемах, требующих подготовки организационно-управленческих решений и нести за них ответственность с позиций социальной значимости;
Владеть	навыками систематизации и классификации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность с позиций социальной значимости;

### Базовый уровень освоения компетенции

Знать	особенности подготовки и методы оценки организационно-управленческих решений и нести за них ответственность с позиций социальной значимости;
Уметь	разрабатывать альтернативные варианты для подготовки и реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность;
Владеть	основными подходами и методами подготовки, разработки и реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность;

### Высокий уровень освоения компетенции

Знать	этапы и методы подготовки и реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность с позиций социальной значимости;
Уметь	использовать различные методы для реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность с позиций социальной значимости;

Владеть	методами оценки условий развития проблемной ситуации и оценки эффективности принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность с позиций социальной значимости.
<b>ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основные виды организационных структур, их основные параметры и принципы проектирования с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
Уметь	анализировать организационные структуры и разрабатывать мероприятия по их совершенствованию, анализировать различные стратегии в управлении человеческими ресурсами, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
Владеть	методами и приемами проектирования организационных структур и разработки стратегий управления персоналом, приемами и видами планирования и осуществления мероприятий, распределения и делегирования полномочий при выполнении управленческих функций
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	стратегии и методы управления человеческими ресурсами и особенности делегирования полномочий с учетом личной ответственности при проектировании организационных структур
Уметь	оценивать организационные структуры, определять место той или иной стратегии управления человеческими ресурсами, планировать, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
Владеть	навыками проектирования организационных структур и разработки стратегий управления персоналом, методами планирования и осуществления мероприятий, распределения и делегирования полномочий при выполнении управленческих функций
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	механизмы проектирования организационных структур, основы планирования, организации управленческой деятельности и делегирования полномочий с учетом личной ответственности
Уметь	использовать основные принципы для проектирования организационных структур, разрабатывать стратегии управления персоналом, выбирать конкретные приемы планирования и осуществления мероприятий при распределении и делегировании полномочий
Владеть	методами оценки организационных структур и стратегий управления персоналом, методами оценки результатов планирования и осуществления мероприятий, распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
<b>ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основные теории и концепции мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач
Уметь	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач
Владеть	навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения практических управленческих задач
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основные концепции взаимодействия людей в организации и методы их диагностики
Уметь	организовать командное взаимодействие для принятия эффективных управленческих решений
Владеть	навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	процессы групповой динамики и принципы формирования команды
Уметь	проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику
Владеть	современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, навыками проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики

### В результате освоения дисциплины обучающийся должен

<b>Знать</b>	
1	основы подготовки и реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность с позиций социальной значимости;
2	стратегии и методы управления человеческими ресурсами и особенности делегирования полномочий с учетом личной ответственности при проектировании организационных структур;
3	основные виды организационных структур, их основные параметры и принципы проектирования с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;

4	механизмы проектирования организационных структур, основы планирования, организации управленческой деятельности и делегирования полномочий с учетом личной ответственности;
5	основные теории и концепции мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;
6	процессы групповой динамики и принципы формирования команды;
<b>Уметь</b>	
1	разрабатывать альтернативные варианты для подготовки и реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность;
2	использовать различные методы для реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность с позиций социальной значимости;
3	анализировать организационные структуры и разрабатывать мероприятия по их совершенствованию, анализировать различные стратегии в управлении человеческими ресурсами, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;
4	использовать основные принципы для проектирования организационных структур, разрабатывать стратегии управления персоналом, выбирать конкретные приемы планирования и осуществления мероприятий при распределении и делегировании полномочий;
5	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;
6	проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику
<b>Владеть</b>	
1	навыками систематизации и классификации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность с позиций социальной значимости;
2	основными подходами и методами подготовки, разработки и реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность;
3	навыками проектирования организационных структур и разработки стратегий управления персоналом, методами планирования и осуществления мероприятий, распределения и делегирования полномочий при выполнении управленческих функций;
4	навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения практических управленческих задач;
5	навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;
6	современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, навыками проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики.

#### 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
<b>1</b>	<b>Раздел 1. Природа, сущность и содержание менеджмента</b>				
1.1	Тема 1. Менеджмент как система управления организацией и её персоналом. 1.1 Потребность и необходимость управления в деятельности человека 1.2 Понятие менеджмента 1.3 Управленческие революции 1.4 Содержание менеджмента 1.5 Особенности российского менеджмента 1.6 Специфика управления на железнодорожном транспорте /Лек./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.1.1, Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.3, Л.2.5, 6.3.1.1, 6.3.3.1, 6.3.3.2
1.2	Тема 1. Менеджмент как система управления организацией. Функциональные области менеджмента. /Пр./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.3.1, 6.3.1.1, 6.3.3.1, 6.3.3.2
1.3	Тема 1. Введение в менеджмент /Ср./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.4.2, Э.1–Э.6
1.4	Тема 2. Специфика управления на ж.-д. транспорте. Отраслевые особенности организации управления в сфере ж.д. транспорта. /Пр./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.3.1, 6.3.1.1, 6.3.3.1, 6.3.3.2
1.5	Тема 2. Системный подход в управлении	3	2	ОПК-2	Л.4.2,

	/Ср./			ОПК-3 ПК-1	Э.1–Э.6
1.6	Тема 2. Природа управления и исторические тенденции его развития. Методологические основы менеджмента. 2.1 Школа научного управления 2.2 Административная (классическая) школа менеджмента 2.3 Школа человеческих отношений 2.4 Количественная школа управления 2.5 Развитие менеджмента в 20 веке /Лек./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.1.1, Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.3, Л.2.5
1.7	Тема 3. Ключевые особенности современной системы взглядов на менеджмент. Этапы и школы в истории менеджмента. /Пр./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.3.1, 6.3.1.1, 6.3.3.1, 6.3.3.2
1.8	Тема 3. Система управления. Закономерности и принципы управления. /Ср./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.4.2, Э.1–Э.6
1.9	Тема 4. Исторические тенденции развития управленческой мысли. Специфика эволюции менеджмента в России. /Пр./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.3.1, 6.3.1.1, 6.3.3.1, 6.3.3.2
1.10	Тема 4. Эволюция подходов и моделей менеджмента. /Ср./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.4.2, Э.1–Э.6
<b>2</b>	<b>Раздел 2. Менеджмент как процесс управления.</b>				
2.1	Тема 3. Внутрифирменное стратегическое и оперативное планирование 3.1 Задачи и функции стратегического планирования 3.2 Цели организации и их характеристики 3.3 Цели, задачи и этапы оперативного планирования 3.4 Этапы стратегического планирования 3.5 Изучение стратегических альтернатив /Лек./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.1.1, Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.3, Л.2.5
2.2	Тема 5. Содержание и задачи стратегического и тактического планирования на железнодорожном транспорте. /Пр./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.3.1, 6.3.1.1, 6.3.3.1, 6.3.3.2
2.3	Тема 5. Понятие и содержание функций менеджмента. Планирование как функция управления. /Ср./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.4.2, Э.1–Э.6
2.4	Тема 6. Информация как основа коммуникаций и ресурс менеджмента в системе железнодорожного транспорта. /Пр./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.3.1, 6.3.1.1, 6.3.3.1, 6.3.3.2
2.5	Тема 6. Коммуникации в системе менеджмента на железнодорожном транспорте /Ср./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.4.2, Э.1–Э.6
2.6	Тема 4. Организационное проектирование в менеджменте 4.1 Роль организации в жизни современного общества 4.2 Сущность организационного проектирования 4.3 Организационные структуры управления 4.4 Основные методологические принципы 4.5 Оценка эффективности организационных проектов /Лек./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.1.1, Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.3, Л.2.5
2.7	Тема 7. Организационные отношения в	3	2	ОПК-2	Л.3.1,

	системе менеджмента и личная ответственность руководителя. /Пр./			ОПК-3 ПК-1	6.3.1.1, 6.3.3.1, 6.3.3.2
2.8	Тема 7. Организация как функция управления. Классификация организаций. /Ср/	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.4.2, Э.1–Э.6
2.9	Тема 8. Организационные формы проектирование управления на железнодорожном транспорте. /Пр./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.3.1, 6.3.1.1, 6.3.3.1, 6.3.3.2
2.10	Тема 8. Организационная культура. Оценка эффективности менеджмента. /Ср/	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.4.2, Э.1–Э.6
2.11	Тема 5. Мотивация как движущая сила менеджмента 5.1 Сущность и ключевые понятия мотивации трудовой деятельности. 5.2 Классификация мотивов и стимулов. 5.3 Сравнительный анализ стимулов и мотивов. 5.4 Эволюция взглядов на мотивацию трудовой деятельности 5.5 Классические теории мотивации: содержательные и процессуальные; 5.6 Современные теории мотивации: атрибуции, подкрепления, целеполагания. /Лек./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.1.1, Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.3, Л.2.5
2.12	Тема 9. Теории и концепции мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач. /Пр./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.3.1, 6.3.1.1, 6.3.3.1, 6.3.3.2
2.13	Тема 9 Мотивация как функция управления. /Ср/	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.4.2, Э.1–Э.6
2.14	Тема 10. Принципы мотивация труда персонала на железнодорожном транспорте. /Пр./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.3.1, 6.3.1.1, 6.3.3.1, 6.3.3.2
2.15	Тема 10. Особенности управления организацией. /Ср/	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.4.2, Э.1–Э.6
2.16	Тема 6. Координация и контроль в системе менеджмента 6.1 Сущность и содержание функций менеджмента 6.2 Роль функции контроля в системе менеджмента 6.3 Признаки классификации контроля 6.4 Виды контроля и этапы его осуществления 6.5 Координация как функция менеджмента /Лек./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.1.1, Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.3, Л.2.5
2.17	Тема 11. . Контроль и управление по отклонениям. /Пр./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.3.1, 6.3.1.1, 6.3.3.1, 6.3.3.2
2.18	Тема 11. Контроль как функция управления. /Ср/	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.4.2, Э.1–Э.6
2.19	Тема 12. Координация и контроль в системе железнодорожного транспорта /Пр. /	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.3.1, 6.3.1.1, 6.3.3.1, 6.3.3.2
2.20	Тема 12. Координация как функция управления. /Ср/	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.4.2, Э.1–Э.6
2.21	Тема 7. Технология разработки и принятия управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений 7.1 Понятие и содержание управленческого	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.1.1, Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.3, Л.2.5

	решения 7.2 Логическая цепочка выработки управленческого решения 7.3 Механизм принятия управленческих решений 7.4 Классификация и виды решений 7.5 Требования, предъявляемые к качеству управленческих решений 7.6 Оценка эффективности организационных проектов. /Лек./				
2.22	Тема 13. Моделирование ситуаций и разработка организационно-управленческих решений. Алгоритм процесса принятия решений. /Пр./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.3.1, 6.3.1.1, 6.3.3.1, 6.3.3.2
2.23	Тема 13 Процесс принятия управленческих решений. /Ср/	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.4.2, Э.1–Э.6
2.24	Тема 14. Технологии принятия организационно- управленческих решений. Альтернативы и критерии оценки. /Пр./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.3.1, 6.3.1.1, 6.3.3.1, 6.3.3.2
2.25	Тема 14. Моделирование в принятии решений. /Ср/	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.4.2, Э.1–Э.6
<b>3</b>	<b>Раздел 3. Роль человека в системе управления</b>				
3.1	Тема 8. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. 8.1 Трудовые ресурсы как объект управления 8.2 Стратегии управления человеческими ресурсами 8.3 Подходы к формированию стратегий управления человеческими ресурсами 8.4 Содержание научных подходов и методов менеджмента 8.6 Сущность делегирования полномочий и личной ответственности. /Лек./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.1.1, Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.3, Л.2.5
3.2	Тема 15. Механизмы менеджмента, их состав, содержание и социальная значимость. /Пр./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.3.1, 6.3.1.1, 6.3.3.1, 6.3.3.2
3.3	Тема 15. Менеджер в организации. Методы управления. /Ср/	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.4.2, Э.1–Э.6
3.4	Тема 16. Основные черты современного менеджмента. /Пр/	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.3.1, 6.3.1.1, 6.3.3.1, 6.3.3.2
3.5	Тема 16. Самоменеджмент руководителя. /Ср/	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.4.2, Э.1–Э.6
3.6	Тема 9. Динамика групп и лидерства в системе менеджмента 9.1 . Групповая динамика и виды взаимодействия. 9.2 Этапы или фазы развития группы. 9.3 Руководство и лидерство 9.4 Стили лидерства и руководства 9.5 Концепции лидерского поведения 9.6 Роль и место менеджера в системе управления. /Лек./	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.1.1, Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.3, Л.2.5
3.7	Тема 17. Руководство, лидерство и стиль управления. Современность и проблемы развития. /Пр. /	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.3.1, 6.3.1.1 6.3.3.1, 6.3.3.2
3.8	Тема 17. Основные теории лидерства. Стили руководства. /Ср/	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.4.2, Э.1–Э.6



3.9	Тема 18. Командообразование и особенности управления группой и её динамика. /Пр. /	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.3.1, 6.3.1.1, 3.3.1, 6.3.3.2
3.10	Тема 18. Управление конфликтами, изменениями и стрессами. /Ср/	3	2	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.4.2, Э.1–Э.6
3.11	Курсовая работа /Ср/	3	18	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.4.1, Э.1–Э.6
3.12	Форма контроля - Экзамен	3	36	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Л.1.1, Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.3, Л.2.5 6.3.3.1, 6.3.3.2
3.13	Итого:		144		

### 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 разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещается в электронной информационно-образовательной среде Института, 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
Л.1.1	Под ред. В.В.Лукашев ича., И.В. Бородушко	<u><a href="#">Основы менеджмента</a></u> [Электронный ресурс]: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118632">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118632</a>	ЮНИТИ- ДАНА, г. Москва, 2015 г.	100% online
Л.1.2	Герчикова И.Н.	<u><a href="#">Менеджмент</a></u> [Электронный ресурс]: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114981">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114981</a>	ЮНИТИ- ДАНА, г. Москва, 2015 г.	100% online
Л.1.3	Гуськов Ю.В.	<u><a href="#">Основы менеджмента</a></u> [Электронный ресурс]: <a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=762424">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=762424</a>	ИНФРА-М, г. Москва, 2017 г.	100% online
Л.1.4	Егоршин А.П.	<u><a href="#">Основы менеджмента</a></u> [Электронный ресурс]: <a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=507285">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=507285</a>	ИНФРА-М, г. Москва, 2015 г.	100% online

##### 6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
Л.2.1	А.О. Блинов, Н.В. Угрюмо ва.	<u><a href="#">Теория менеджмента: учебник</a></u> [Электронный ресурс]: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=452815">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=452815</a>	Издательско- торговая корпорация "Дашков и К", г. Москва, 2016 г.	100% online
Л.2.2	Любина	<u><a href="#">Основы менеджмента: Учебное пособие</a></u>	ЗабИЖТ, г.	100%

	В.А.	[Электронный ресурс]: <a href="http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=24006.pdf">http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=24006.pdf</a>	Чита, 2016 г.	online
Л.2.3	Попович А.М., Попович И.П., Люфт С.А.	<u>Основы менеджмента</u> [Электронный ресурс]: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red</a>	Омский государственный ун-т, г. Омск, 2012 г.	100% online
Л.2.4	Маслова Е.Л.	Основы менеджмента: Учебное пособие [Электронный ресурс]: <a href="http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=24006.pdf">http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=24006.pdf</a>	Дашков и К, г. Москва, 2016г.	100% online
Л.2.5	Семенова И.И.	<u>Теория менеджмента: учебное пособие</u> <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115181">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115181</a>	М.: Юнити-Дана, 2015 г.	100% online
<b>6.1.3 Методические разработки</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л.3.1	Любина В.А.	Основы менеджмента: Учебное пособие для практических занятий [Электронный ресурс]: <a href="http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=23973.pdf">http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=23973.pdf</a>	ЗАБИЖТ, г. Чита, 2017г./ Личный кабинет обучающегося	100% online
<b>6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л.4.1	Любина В.А.	Основы менеджмента: Методические указания по выполнению курсовой работы [Электронный ресурс]: <a href="http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=20611.pdf">http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=20611.pdf</a>	ЗАБИЖТ, г. Чита, 2016г./ Личный кабинет обучающегося	100% online
Л.4.2	Любина В.А.	Основы менеджмента: Методические указания по выполнению самостоятельных работ [Электронный ресурс]: <a href="http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=22594.pdf">http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=22594.pdf</a>	ЗАБИЖТ, г. Чита, 2017г./ Личный кабинет обучающегося	100% online
<b>6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>				
Э.1	Административно-управленческий портал. Содержит ссылки на огромное количество книг по управлению предприятием (менеджменту). Есть раздел библиотека, форум и многое другое. <a href="http://www.aup.ru/management/">http://www.aup.ru/management/</a>			
Э.2	Сайт «Корпоративный менеджмент». Представлен полный архив журнала «Менеджмент в России и за рубежом», публикации, семинары по менеджменту <a href="http://www.cfin.ru">http://www.cfin.ru</a>			
Э.3	Федеральный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». Содержит большое количество литературы, Интернет ресурсов, программ по трём предметам, вынесенным в название сайта. <a href="http://ecsocman.edu.ru">http://ecsocman.edu.ru</a>			
Э.4	Сайт для HR-менеджеров <a href="http://www.hrm.ru">http://www.hrm.ru</a>			
Э.5	ЭБС "Издательство "Лань" <a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>			
Э.6	ЭБС "Университетская библиотека Online" <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>			
<b>6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)</b>				
<b>6.3.1 Перечень базового программного обеспечения</b>				
6.3.1.1	Microsoft Office 2007 Standard, количество – 200, Лицензия № 44718393; Microsoft Office 2007 Standard, количество – 225, Лицензия № 45777622; Microsoft Office 2010 Standard, количество – 137, Лицензия № 49156201;			
<b>6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения</b>				
6.3.2.				

1	
<b>6.3.3 Перечень информационных справочных систем</b>	
6.3.3.1	Информационно-справочная система «КонсультантПлюс» <a href="http://www.consultant.ru/">URL:http://www.consultant.ru/</a>
6.3.3.2	Управление персоналом: толковый словарь [Электронный ресурс]: URL: <a href="http://e.lanbook.com/book/50254">http://e.lanbook.com/book/50254</a>

<b>7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	
1	Учебная аудитория 315 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, находящаяся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, Магистральная ул., 11, корп. 1. Оснащенность: мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной), учебно-наглядные пособия, учебная мебель.
2	Учебная аудитория 4.33 для проведения занятий семинарского типа, лабораторных работ, самостоятельной работы, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, находящаяся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, ул. Магистральная, д. 11, корп. 1. Оснащенность: мультимедиапроектор, экран, 13 компьютеров с подключением к сети интернет, обеспеченных доступом в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, учебная мебель.
3	Читальный зал, находящийся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, Магистральная ул., 11, корп. 1. Оснащенность: учебная мебель, компьютеры с выходом в сеть интернет.
4	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, находящееся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, ул. Магистральная, д. 11, корп. 1. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия.

<b>8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Изучение дисциплины "Основы менеджмента" направлено на понимание сути функционирования современных организаций, управление которыми осуществляется в сложной динамично изменяющейся среде. Менеджмент позволяет воспроизводить и развивать трудовой ресурс организации с заранее заданными характеристиками, необходимыми для достижения стратегических целей организации.</p> <p>Успешное освоение курса "Основы менеджмента" предполагает активное, творческое участие студента на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы.</p> <p>В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практические занятия и указания на самостоятельную работу.</p> <p>В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научных выводов и практические рекомендации. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которые выносить пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений, задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.</p>
Практическое (семинарское) занятие	<p>Целью практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных студентами на лекциях и в процессе самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определенных умений и навыков.</p> <p>В ходе подготовки к практическому занятию необходимо прочитать конспект лекции, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, выполнить выданные преподавателем практические задания. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования программы. Доработать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы. Желательно при подготовке к практическим занятиям по дисциплине одновременно использовать несколько источников, раскрывающих заданные вопросы.</p> <p>Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.</p> <p>Обучающийся должен готовиться к семинарским занятиям: проработать</p>

	<p>лекционный материал, готовить доклады и выступления по темам семинарских занятий в соответствии с тематическим планом. При изучении дисциплины нельзя ограничиваться лекционным материалом и только одним учебником. Ряд тем курса может быть вынесен преподавателем на самостоятельное изучение, с обсуждением соответствующих вопросов на семинарских занятиях.</p> <p>Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце практического занятия, выставляя в рабочий журнал текущие оценки. Студент имеет право ознакомиться с ними. Оценка работы студента на практических занятиях осуществляется по следующим признакам:</p> <p>1. Зачтено – активное участие в обсуждении проблем каждого практического занятия, самостоятельность ответов, свободное владение материалом, полные и аргументированные ответы на вопросы, участие в дискуссиях, твёрдое знание лекционного материала.</p> <p>4. Не зачтено – пассивность на практических занятиях, частая неготовность при ответах на вопросы, отсутствие качеств, указанных выше, для получения более высоких оценок.</p>
Самостоятельная работа студентов	<p>Самостоятельная работа студентов является важнейшей составной частью учебного процесса. Она представляет собой осознанную познавательную деятельность студентов, направленную на решение задач, определенных преподавателем.</p> <p>Основной задачей при изучении курса является не столько приобретение профессиональных навыков, сколько обучение определённому типу мышления, формирование определённых установок – профессиональных принципов, ценностей и норм - моделей мышления и организационного поведения. Для самопроверки и подготовки к практическим работам и зачету рекомендуется самостоятельное описание и характеристика обучающимися доступных для них организаций-объектов с помощью изучаемых аналитических методов и схем.</p> <p>В ходе самостоятельной работы студент решает следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- самостоятельно применяет в процессе самообразования учебно-методический комплекс, созданный профессорско-преподавательским составом института в помощь студенту;</li> <li>- изучает учебную литературу, углубляет и расширяет знания, полученные на лекциях;</li> <li>- осуществляет поиск ответов на обозначенные преподавателем вопросы и задачи;</li> <li>- самостоятельно изучает отдельные темы и разделы учебных дисциплин;</li> <li>- самостоятельно планирует процесс освоения материала в сроки, предусмотренные графиком учебно-экзаменационных сессий на очередной учебный год;</li> <li>- совершенствует умение анализировать и обобщать полученную информацию;</li> <li>- развивает навыки научно-исследовательской работы.</li> </ul> <p>Самостоятельная работа студента включает все ее виды, выполняемые в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования и рабочим учебным планом.</p> <p>Усиление роли самостоятельной работы студентов означает развитие умения учиться, формирование у студента способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире. Самостоятельная работа реализуется:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях, практических и семинарских занятиях, при выполнении контрольных работ;</li> <li>2) в контакте с преподавателем вне рамок расписания – на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;</li> <li>3) в библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре при выполнении студентом учебных и творческих задач.</li> </ol> <p>Активная самостоятельная работа студентов возможна только при наличии серьезной и устойчивой мотивации. Самый сильный мотивирующий фактор – подготовка к дальнейшей эффективной профессиональной деятельности.</p> <p>Виды внеаудиторной СРС разнообразны: подготовка и написание индивидуальных творческих работ докладов и других письменных работ на заданные темы. Студенту предоставляется право выбора темы и даже руководителя работы; выполнение домашних заданий различного характера. Это – подбор и изучение литературных источников; разработка и составление различных схем; проведение расчетов и др.; выполнение индивидуальных заданий, направленных на развитие у студентов самостоятельности и инициативы.</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине  
Б1.В.01 «Основы менеджмента»  
(очная форма)**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
для проведения текущего контроля успеваемости  
и промежуточной аттестации по дисциплине**

**Б1.В.01 «Основы менеджмента»**

## СОДЕРЖАНИЕ

- 1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
- 2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
- 3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
- 4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

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

Дисциплина Б1.В.01 «Основы менеджмента» участвует в формировании компетенций:

**ОПК-2:** способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;

**ОПК-3:** способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;

**ПК-1:** владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций  
ОПК-2, ОПК-3, ПК-1 при освоении образовательной программы**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;	Б1.В.01 Основы менеджмента	3	1
		Б1.Б.17 Маркетинг	3	1
		Б1.Б.17 Маркетинг	4	2
		Б1.В.13 Управление качеством	7	3
		Б1.В.06 Методы принятия управленческих решений	8	4
		Б1.В.ДВ.12.01 Корпоративная социальная ответственность	8	4
		Б1.В.ДВ.12.02 Социальное управление организацией	8	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	4
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими	Б1.Б.11.02 Теория организации	2	1
		Б1.Б.11.03 Организационное поведение	3	2

	ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;	Б1.В.01 Основы менеджмента	3	2
		Б1.В.09 Производственный менеджмент	5	3
		Б1.Б.13 Управление человеческими ресурсами	7	4
		Б1.В.08 Стратегический менеджмент	7	4
		Б2.В.04(Пд) Практика производственная - преддипломная	8	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Б1.Б.11.03 Организационное поведение	3	1
		Б1.В.01 Основы менеджмента	3	1
		Б1.Б.13 Управление человеческими ресурсами	7	2
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	3

**Таблица соответствия уровней освоения компетенции ОПК-2, ОПК-3, ПК-1 планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
				Знать основы подготовки и распознавания



ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	<p>Тема 1. Менеджмент как система управления организацией и её персоналом.</p> <p>Тема 2. Природа управления и исторические тенденции его развития. Методологические основы менеджмента.</p> <p>Тема 3. Внутрифирменное стратегическое и оперативное планирование</p> <p>Тема 4. Организационное проектирование в менеджменте.</p> <p>Тема 5. Мотивация как движущая сила менеджмента.</p> <p>Тема 6. Координация и контроль в системе менеджмента.</p> <p>Тема 7. Технология разработки и принятия управленческих решений. Процесс принятия управленческих</p>	Минимальный уровень	<p>организационно-управленческих решений и нести за них ответственность с позиций социальной значимости.</p> <p>Уметь ориентироваться в проблемах, требующих подготовки организационно-управленческих решений и нести за них ответственность с позиций социальной значимости</p> <p>Владеть навыками систематизации и классификации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность с позиций социальной значимости</p>
			Базовый уровень	<p>Знать особенности подготовки и методы оценки организационно-управленческих решений и нести за них ответственность с позиций социальной значимости</p> <p>Уметь разрабатывать альтернативные варианты для подготовки и реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность</p>
				<p>Владеть основными подходами и методами подготовки, разработки и реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность</p>
			Высокий уровень	<p>Знать этапы и методы подготовки и реализации</p>

		<p>решений.</p> <p>Тема 8. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория.</p> <p>Тема 9. Динамика групп и лидерства в системе менеджмента</p>		<p>организационно-управленческих решений и нести за них ответственность с позиций социальной значимости.</p> <p>Уметь использовать различные методы для реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность с позиций социальной значимости</p> <p>Владеть методами оценки условий развития проблемной ситуации и оценки эффективности принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность с позиций социальной значимости</p>
			<p>Минимальный уровень</p>	<p>Знать основные виды организационных структур, их основные параметры и принципы проектирования с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> <p>Уметь анализировать организационные структуры и разрабатывать мероприятия по их совершенствованию, анализировать различные стратегии в управлении человеческими ресурсами, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>

ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	<p>Тема 1. Менеджмент как система управления организацией и её персоналом.</p> <p>Тема 2. Природа управления и исторические тенденции его развития. Методологические основы менеджмента.</p>		<p>Владеть методами и приемами проектирования организационных структур и разработки стратегий управления персоналом, приемами и видами планирования и осуществления мероприятий, распределения и делегирования полномочий при выполнении управленческих функций</p>
		<p>Тема 3. Внутрифирменное стратегическое и оперативное планирование</p> <p>Тема 4. Организационное проектирование в менеджменте.</p>		<p>Знать стратегии и методы управления человеческими ресурсами и особенности делегирования полномочий с учетом личной ответственности при проектировании организационных структур</p>
		<p>Тема 5. Мотивация как движущая сила менеджмента.</p> <p>Тема 6. Координация и контроль в системе менеджмента.</p>	Базовый уровень	<p>Уметь оценивать организационные структуры, определять место той или иной стратегии управления человеческими ресурсами, планировать, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>
		<p>Тема 7. Технология разработки и принятия управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений.</p> <p>Тема 8. Трудовые ресурсы</p>		<p>Владеть навыками проектирования организационных структур и разработки стратегий управления персоналом, методами планирования и осуществления мероприятий, распределения и делегирования полномочий при</p>

		как социально-экономическая категория.		выполнении управленческих функций
		Тема 9. Динамика групп и лидерства в системе менеджмента	Высокий уровень	Знать механизмы проектирования организационных структур, основы планирования, организации управленческой деятельности и делегирования полномочий с учетом личной ответственности
				Уметь использовать основные принципы для проектирования организационных структур, разрабатывать стратегии управления персоналом, выбирать конкретные приемы планирования и осуществления мероприятий при распределении и делегировании полномочий
				Владеть методами оценки организационных структур и стратегий управления персоналом, методами оценки результатов планирования и осуществления мероприятий, распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
		Тема 1. Менеджмент как система управления организацией и её персоналом.	Минимальный уровень	Знать основные теории и концепции мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач

ПК-1	<p>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Тема 2. Природа управления и исторические тенденции его развития. Методологические основы менеджмента.</p>		<p>Уметь использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p>
				<p>Владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения практических управленческих задач</p>
		<p>Тема 3. Внутрифирменное стратегическое и оперативное планирование</p>	Базовый уровень	<p>Знать основные концепции взаимодействия людей в организации и методы их диагностики</p>
		<p>Тема 4. Организационное проектирование в менеджменте.</p>		<p>Уметь организовать командное взаимодействие для принятия эффективных управленческих решений</p>
		<p>Тема 5. Мотивация как движущая сила менеджмента.</p>		<p>Владеть навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>
		<p>Тема 6. Координация и контроль в системе менеджмента.</p>		<p>Знать процессы групповой динамики и принципы формирования команды</p>
		<p>Тема 7. Технология разработки и принятия управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений.</p>	Высокий уровень	<p>Уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику</p>
		<p>Тема 8. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория.</p>		<p>Владеть современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, навыками проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики</p>
		<p>Тема 9. Динамика групп и лидерства в системе менеджмента</p>		

**Программа контрольно-оценочных мероприятий  
за период изучения дисциплины**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)	
<b>3 семестр</b>					
1	2	3	4	5	6
1	2	Текущий контроль	Тема 1. Менеджмент как система управления организацией и её персоналом.	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Индивидуальное творческое задание, доклад, Тестирование (компьютерные технологии)
2	3, 4	Текущий контроль	Тема 2. Природа управления и исторические тенденции его развития. Методологические основы менеджмента.	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Индивидуальное творческое задание, доклады (устно)
3	5, 6	Текущий контроль	Тема 3. Внутрифирменное стратегическое и оперативное планирование.	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Кейс-задачи, доклады (письменно/устно) Тестирование (компьютерные технологии)
4	7, 8	Текущий контроль	Тема 4. Организационное проектирование в менеджменте.	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Индивидуальное творческое задание, реферат (письменно/устно)
5	9, 10	Текущий контроль	Тема 5. Мотивация как движущая сила менеджмента.	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Индивидуальное творческое задание, проект, доклады, (письменно/устно)
6	11, 12	Текущий контроль	Тема 6. Координация и контроль в системе менеджмента.	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Деловая игра, дискуссия (устно/письменно)
7	13, 14	Текущий контроль	Тема 7. Технология разработки и принятия управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений.	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Индивидуальное творческое задание, доклады (письменно/устно)
8	15, 16	Текущий контроль	Тема 8. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория.	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Деловая игра, дискуссия (письменно/устно)
9	17, 18	Текущий контроль	Тема 9. Динамика групп	ОПК-2 ОПК-3	Индивидуальное творческое задание,

			и лидерства в системе менеджмента.	ПК-1	доклады (устно/письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
10	18	Текущий контроль	Раздел 1. Природа, сущность и содержание менеджмента. Раздел 2. Менеджмент как процесс управления. Раздел 3. Роль человека в системе управления	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Курсовая работа (письменно)
11	19	Промежуточная аттестация – экзамен	Раздел 1. Природа, сущность и содержание менеджмента. Раздел 2. Менеджмент как процесс управления. Раздел 3. Роль человека в системе управления.	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1	Собеседование (устно)

## 2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, 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 заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в таблице.

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
<b>Текущий контроль успеваемости</b>			
1	Индивидуальное творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
2	Дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся.	Перечень дискуссионных тем круглого стола
3	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Темы докладов
4	Деловая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. Может быть использовано для оценки знаний,	Тема (проблема), концепции, роли и ожидаемый результат по каждой игре



		навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	
5	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины).	Задания для решения кейс-задачи
6	Проект	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки компетенций (в рамках дисциплины) и компетенций в целом.	Темы групповых и/или индивидуальных проектов
7	Реферат	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной темы, где автор реферата раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные токи зрения, а также собственные взгляды на нее. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся.	Темы рефератов
8	Курсовая работа	Конечный продукт, полученный в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или межпредметной областях.	Темы курсовой работы
9	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
<b>Промежуточная аттестация</b>			
10	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине.	Комплект теоретических

	Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	вопросов к экзамену по разделам
--	-------------------------------------------------------------------------	---------------------------------

**Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена (в конце третьего семестра), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций представлена в следующей таблице**

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	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»	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**

Творческое задание

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся правильно выполнил индивидуальное творческое задание. Показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Представленная работа демонстрирует

	точное понимание задания и полное ему соответствие. Материалы изложены логично. Работа и форма её представления включает использование различных примеров, в том числе видео и других мультимедийных возможностей. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок
«хорошо»	Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные возможности, основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений.
«удовлетворительно»	В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или речевые и орфографические ошибки.
«неудовлетворительно»	При выполнении индивидуального творческого задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Допущено множество неточностей.

#### Круглый стол

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полно излагает изученный материал, даёт правильное определение понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
«хорошо»	Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен сжатый план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; временной регламент обсуждения обоснован; отсутствуют возможные варианты ответов; приведен один пример из практики.
«удовлетворительно»	Выбранная обучающимся тема (проблема) недостаточно актуальна в данном курсе; представлен содержательно краткий план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики
«неудовлетворительно»	Выбранная обучающимся тема (проблема) не актуальна. Студент обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке материала, отсутствуют примеры из практики..

#### Доклад

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Выставляется студенту, если доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме.

	Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы, соответствует предъявляемым требованиям. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники не использовались. Содержание заданий темы раскрыто не в полном объеме.
«удовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией из одного источника. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана.

### Деловая игра

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающимся даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально решены практические задачи; при ответах выделялось главное; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии
«хорошо»	Обучающимся даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими
«удовлетворительно»	Обучающимся даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы
«неудовлетворительно»	Обучающимся даны в основном не правильные ответы на все поставленные вопросы, при решении практических задач допущены многочисленные ошибки, на уточняющие вопросы даны в основном не правильные ответы.

### Кейс-задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободно 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»	Выставляется обучающемуся в случае неверного определения причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, отсутствии вариантов ее решения, и в целом не выполнения требований, согласно критериям оценки результатов проведения кейса.

### Проект

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Проект выполнен точно и последовательно в соответствии с планом. Работа содержит достаточно полную информацию из широкого спектра соответствующих источников. Работа целостная, выбранные средства достаточны и использованы уместно и эффективно. Работа отличается глубокими размышлениями и анализом, собственным оригинальным отношением автора к идее проекта. Работа отличается четким и грамотным оформлением в точном соответствии с установленными правилами. Представлен исчерпывающий обзор хода работы с анализом складывающихся ситуаций. Работа полностью самостоятельная, демонстрирует подлинную заинтересованность и вовлеченность автора.. Тема проекта раскрыта исчерпывающе, автор продемонстрировал глубокие знания по теме проекта.
«хорошо»	Цель определена и дан подробный план её достижения. Работа содержит незначительный объем подходящей информации из ограниченного количества соответствующих источников. В основном заявленные цели проекта достигнуты, выбранные средства в целом подходящие, но не достаточные. Работа отличается творческим подходом, содержит глубокие размышления с элементами аналитических выводов, но предпринятый анализ недостаточно глубок.. Работа самостоятельная, демонстрирующая определенный интерес автора к работе. Продукт не полностью соответствует требованиям качества. Тема проекта раскрыта.
«удовлетворительно»	В работе предпринята серьезная попытка к размышлению и представлен личный взгляд на тему проекта, применены элементы творчества, но нет серьезного анализа. В письменной части работы отсутствуют установленные правилами порядок и четкая структура, допущены ошибки в оформлении. Анализ процесса и результата работы заменен описанием хода и порядка работы. Проектный продукт не соответствует заявленным целям, эстетике. Тема проекта раскрыта фрагментарно
«неудовлетворительно»	Цель не сформулирована. Использована минимальная информация. Заявленные в проекте цели не достигнуты. Работа не содержит личных размышлений и представляет собой нетворческое обращение к теме проекта. Письменная часть проекта отсутствует. Не предприняты попытки проанализировать процесс и результат работы. Работа шаблонная, показывающая формальное отношение автора. Тема проекта не раскрыта

### Реферат

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность. Сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему,

	сформулированы выводы. Тема раскрыта полностью, соблюдены требования к внешнему оформлению
«хорошо»	Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.
«удовлетворительно»	Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод
«неудовлетворительно»	Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы. Реферат обучающимся не представлен.

### Курсовая работа

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Содержание курсового проекта (работы) полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсового проекта (работы) логически и методически выдержана. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. Оформление курсового проекта (работы) и полученные результаты полностью отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсового проекта (работы) обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
«хорошо»	Содержание курсового проекта (работы) полностью соответствует заданию. Представлены результаты отбора литературных и иных источников. Структура курсового проекта (работы) логически и методически выдержана. Большинство выводов и предложений аргументировано. Оформление курсового проекта (работы) и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. Программа демонстрирует устойчивую работу на тестовых наборах исходных данных, подготовленных обучающимся, но обрабатывает не все исключительные ситуации. При защите курсового проекта (работы) обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе

«удовлетворительно»	Содержание курсового проекта (работы) частично не соответствует заданию. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно. Есть нарушения в логике изложения материала. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсового проекта (работы). Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. Программа работает неустойчиво, не обрабатывает исключительные ситуации, тестовые наборы исходных данных не подготовлены. При защите курсового проекта (работы) обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя и /или не дал ответ более чем на 30% вопросов, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы.
«неудовлетворительно»	Содержание курсового проекта (работы) в целом не соответствует заданию. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсового проекта (работы). Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Программа не разработана и/или находится в нерабочем состоянии. При защите курсового проекта (работы) обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала. Курсовой проект (работа) не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсового проекта (работы).

### Тестирование

Оценка	Критерий оценки	Уровень освоения компетенции
«отлично»	Обучающийся при тестировании набрал 91-100 баллов	Высокий
«хорошо»	Обучающийся при тестировании набрал 76-90 баллов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся при тестировании набрал 60-75 баллов	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при тестировании набрал 0-59 баллов	Компетенция не сформирована

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

#### **3.1 Типовые контрольные задания для выполнения индивидуальных творческих заданий**

Варианты индивидуальных творческих заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта индивидуального творческого задания  
Специфика управления на железнодорожном транспорте. Отраслевые особенности организации управления в сфере ж.д. транспорта.

#### **Контрольные вопросы и задания**

1. Дайте определение понятиям "система", "подсистема", "элемент", "связи", "отношения" и т. д.
2. Опишите понятие «элементарная система» и ее составляющие.
3. Охарактеризуйте виды систем в зависимости от классификационных признаков.
4. Какими свойствами обладает система?
5. Что такое организация как система "ресурсы — продукция (услуги)"?
6. Дайте характеристику любому экономическому объекту как системе.

#### **Практические задания**

**Задание 1.** Проиллюстрируйте понятия, характеризующие функционирование и развитие систем, на примере какого-либо социально-экономического объекта в системе железнодорожного транспорта. Заполните таблицу.

Основные понятия, характеризующие функционирование и развитие систем

Понятие	Определение	Пример
Состояние		
Поведение		
Равновесие		
Устойчивость		
Развитие		

#### **3.2 Типовые контрольные задания для проведения круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)**

Варианты заданий для проведения дискуссий выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для дискуссий, предусмотренных рабочей программой.



Образец типового варианта дискуссии для круглого стола  
по теме «Структура и составляющие мотивации и стимулирования трудовой  
деятельности»

### Задание 1

Выявить мотиваторы и демотиваторы работника в ходе управленческого общения. Среди методов диагностики мотивации персонала основными являются:

- проектный метод;
- ситуационное (кейс) интервью;
- анализ особенностей речи.

Проектный метод предполагает обращение к подчиненному с неявными вопросами, направленными на выявление скрытых или скрываемых мотивов поведения. Для этого вы можете определить основные мотивы подчиненного путем беседы, в ходе которой задайте ему не менее 5-7 вопросов, позволяющих работнику оценить не себя, а людей вообще. Например:

- Что стимулирует людей к эффективной работе?
- Что приносит человеку в работе наибольшее удовлетворение?
- Что может вынудить человека уволиться?
- Какие компоненты составляют социальный пакет на железнодорожном транспорте?

### 3.3 Перечень докладов

Варианты докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов докладов по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типового варианта докладов  
по теме «Основные положения школы "человеческих отношений"»

1. Доктрина "человеческих отношений" (поведенческой школы) и ее социальная сущность.
2. Основные положения поведенческой школы. Представители данной школы: Э. Мэйо, М. Фоллет и др.
3. Бихевиористский (поведенческий) подход к менеджменту. Изучение потребностей и мотивационного поведения.

### 3.4 Типовое контрольное задание для проведения деловой игры

Варианты деловых игр выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта деловой игры по теме, предусмотренной рабочей программой.

Образец типового варианта деловой игры  
по теме «Разработка управленческих решений в конкретной сфере деятельности»

#### Этап 1

Вам нужно принять решение: целесообразно ли открывать в городе новую гостиницу для работников железнодорожной отрасли, приезжающих на курсы повышения квалификации?

Укажите ваши действия по выбору цели и сбору информации.

## Этап 2

Исходя из данных, изложенных в ситуации 1, и собранной информации, осуществите подготовительный анализ альтернатив для принятия решений.

## Этап 3

Предположим, что в процессе подготовительного этапа принятия решения вы пришли к следующему предварительному выводу: лучшей альтернативой является открытие гостиницы, рассчитанной на 30 номеров среднего класса. Раскройте процесс окончательного принятия решения.

## Этап 4

Допустим, что вами уже принято окончательное решение о строительстве гостиницы на 30 номеров среднего класса. Определите ваши действия по реализации данного решения.

Оформите решение в таблице 1.

Таблица 1

### Содержание этапов процесса принятия решений

Характер проблемы	Альтернативы	Ограничения	Критерий	Выбор
1	2	3	4	5

### 3.5 Перечень кейс-задач

Варианты кейс-задач выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта кейс-задачи по теме, предусмотренной рабочей программой.

Образец типового варианта кейс-задачи  
по теме «Организационное проектирование в менеджменте»

#### *Кейс № 1*

Характеристика организации. Профиль деятельности — страхование.

Численность персонала — более 2 тыс. человек.

Срок работы на российском рынке — менее года после реструктуризации.

Общая ситуация. Вы новый сотрудник департамента развития персонала в Управлении железной дороги, приглашенный в дочернюю компанию для формирования корпоративной культуры. После двух недель работы в организации вы выяснили о ней следующее:

1. Произошло объединение двух крупных компаний, работающих в одной отрасли. Руководством принято решение, что одна из них — материнская — будет специализироваться на дорогих сегментах рынка, а дочерняя — работать в средних стоимостных диапазонах.

2. В ближайшие полгода надо произвести обмен клиентами, а также перевод части персонала из материнской компании в дочернюю.

3. Внедрение изменений идет в обеих фирмах полным ходом на всех уровнях параллельно.

4. В проект вложены значительные ресурсы, в том числе и человеческие: было нанято много сотрудников целыми командами под новые задачи.

5. В настоящее время в дочерней фирме сосуществуют несколько корпоративных культур: одна проповедует стабильность и надежность, другая — гибкость, адаптивность, третья — агрессивная, напористая — поддерживается большинством приглашенных специалистов, в основном из высшего и среднего менеджмента.

6. У руководства есть свое видение будущего развития компании. Каждый «клан» топ-менеджеров видит свои пути реализации стратегии. Постоянно идут дебаты, но открытого обсуждения миссии и ценностей не проводилось.

7. В большинстве своем специалисты находятся в информационном вакууме и с недоверием относятся к изменениям.

8. В течение полугода никакой специальной работы по формированию корпоративной культуры в фирме не проводилось.

**Задание.**

Сформулируйте ваши мероприятия по созданию концепции корпоративной культуры дочерней компании ОАО «РЖД».

### 3.6 Типовые контрольные задания для разработки проекта

Варианты проектов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового проекта по теме, предусмотренной рабочей программой.

Образец типового варианта проекта  
по теме «Технологии принятия управленческих решений.  
Альтернативы и критерии оценки»

Менеджером можно назвать человеком только тогда, когда он принимает организационные решения или реализует их через других людей. Принятие решений – составная часть любой управленческой функции. Необходимость принятия ответственных решений пронизывает все, что делает менеджер, формулируя цели и добиваясь их достижения.

Поэтому понимание природы принятия решений чрезвычайно важно для каждого, кто хочет преуспеть в искусстве управления.

Ситуации, представленные в настоящем разделе, способствуют усвоению алгоритма процесса принятия решений и основным методом подготовки и оптимизации управленческих решений. Предлагается к обсуждению следующие вопросы:

- 1) методы постановки проблемы;
- 2) процесс разработки вариантов решений;
- 3) методы выбора решений;
- 4) организация выполнения решений;

Решение каждой ситуации предлагается оформить по аналогии в таблице 1.

После принятия окончательного решения необходимо сделать выводы.

Таблица 1

Содержание этапов процесса принятия решений

Характер проблемы	Альтернативы	Ограничения	Критерий	Выбор
1	2	3	4	5

#### Ситуация 1

Известно, что на рынке компьютеров ежемесячно может быть реализовано до 5 тыс. единиц этой техники. Действующие на рынке фирмы реализуют только 4 тыс. единиц с предполагаемым увеличением объема продаж до 4,2 тыс. единиц в месяц. Прибыль от продажи каждого компьютера составляет 100 у.е.

Ваша фирма производит видеомэгнофоны. По данным маркетинговых исследований, можно увеличить их выпуск на 400 единиц. Прибыль от продажи одного видеомэгнофона составляет 200 у.е.

Вы находитесь перед выбором более выгодного решения: перепрофилировать производство на выпуск компьютеров (это мероприятие обойдется в 30 000 у.е.) или расширить выпуск мэгнофонов (затраты в размере 20 000 у.е.).

Ваша задача состоит в следующем:

- определить факторы, которые вы будете учитывать при принятии решения;
- определить весь перечень возможных альтернатив решения;
- провести расчеты прибыльности;
- выбрать единственное решение.

### 3.7 Реферат

Варианты рефератов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов рефератов по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типового варианта реферата  
по теме «Коммуникации в системе менеджмента на железнодорожном транспорте»

#### Задание 1.

Провести оценку эффективности системы коммуникаций на железнодорожной станции (на примере конкретной ситуации), используя различные методы оценки.

Задание оформить в виде реферата.

**Практическая ситуация.** На улице стояла сильная жара. Пассажир поезда Нижний Тагил – Новороссийск Иванова вышла на промежуточной станции с тем, чтобы купить минеральной воды. Она так увлеклась поисками воды, что случайно опоздала на свой поезд. В результате этого она оказалась одна в незнакомом городе без вещей и документов. Иванова обратилась за помощью к дежурной по станции Логиновой А.И., та её внимательно выслушала и предложила оптимальный вариант решения проблемы, устраивающий Иванову. Начальник станции видел, как дежурная проявила искреннюю заботу о пассажире. Он подошёл к Логиновой и сказал: «То, что вы сделали для этого пассажира – это отличная демонстрация такой нашей ценности, как клиентоориентированность. Я признателен вам за такое поведение».

**Рекомендация:** В данной ситуации начальник станции посредством коммуникации подкрепляет желательные формы поведения своей сотрудницы и демонстрирует ценности компании.

### 3.8 Перечень тем курсовых работ

Варианты тем курсовой работы выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов КР по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типового варианта курсовой работы

В соответствии с учебным планом студент выполняет курсовую работу, состоящую из двух частей: теоретической и практической.

### **3.8.1 Задания на теоретическую часть**

Студенты выбирают теоретическую тему курсовой работы самостоятельно, пользуясь таблицей.

### **3.8.2 Тематика теоретических вопросов**

Тема 3. Подготовка и переподготовка управленческих кадров

1. Понятие и основные тенденции развития персонала.
2. Система непрерывного обучения кадров, ее цели и направления.
3. Методы, формы и виды обучения.
4. Организация профессионального обучения.
5. Формы дополнительной подготовки персонала.

### **3.8.3 Задания на выполнение практической части**

#### **1. Общая характеристика предприятия**

Задание: Представить общие сведения об организации, название, цель создания, дату образования предприятия, краткую историческую справку о предприятии, какой законодательной базой руководствуется предприятие, какой вид хозяйственной деятельности осуществляет предприятие, какова форма собственности, какова организационно-правовая форма предприятия, место и роль организации в структуре национальной экономики России.

#### **2. Структура управления предприятием**

Задание: Показать организационную структуру управления предприятия, определить вид управленческой структуры и представить характеристику её основных свойств.

#### **3. Анализ состава кадров**

Задание: Показать количественный состав персонала предприятия на определенный период времени в разрезе занятых по видам деятельности, провести анализ представленных данных и сформулировать выводы. Данные следует представить в виде таблицы.

Задание: Показать структуру персонала по категориям работников, провести анализ удельного веса каждой группы работников, указать функции каждой категории работников и обосновать количественный состав персонала предприятия по категориям, исходя из вида и особенностей трудовой деятельности, специфики труда и пр. Сформулировать выводы. Данные следует представить в виде таблицы. Для наглядности при оформлении текста можно использовать графики, диаграммы и иной графический материал.

Задание: Показать абсолютную и относительную возрастную структуру персонала предприятия, оценить трудовую активность каждой возрастной группы работников, используя таблицы, диаграммы, графики, и сформулировать выводы.

Задание: Показать уровень образования в абсолютном и относительном выражении каждой категории работников по следующим направлениям:

- высшее образование;
- средне-специальное;
- средне-профессиональное;
- среднее;
- неполное среднее.

Провести анализ и сформулировать выводы, исходя из особенностей трудовой деятельности, профессиональной подготовки, общей трудоспособности и других факторов.

Задание: Показать в виде таблицы и диаграмм структуру работников по профессиям и уровню квалификации, провести анализ удельного веса каждой категории, указать основной квалификационный уровень работников, а также обосновать количественный состав каждой группы.

Задание: Показать численность прибывших и выбывших работников, рассчитать коэффициенты движения кадров, указать причины выбытия (увольнения) за отчетный период (год) и проанализировать ситуацию относительно наличия рабочих мест и стабильности предприятия.

### 3.9 Перечень вопросов для тестирования

Образец типового варианта тестового задания

#### Тестовые задания для оценки знаний

1. Определение таких понятий управления, как «информация», «система» и «системный подход», «обратная связь» состоялось в рамках развития....

- 1) ситуационного подхода;
- 2) административной школы;
- 3) школы человеческих отношений;
- 4) **школы «Наука управления».**

2. Метод изучения времени и движений в рамках школы научного управления был предложен...

- 1) **Ф.Тейлором;**
- 2) Г. Ганнтом;
- 3) Ф. Гилбертом;
- 4) Г. Фордом.

#### Тестовые задания для оценки умений

1. Из приведенных ниже определений понятию «функции управления» соответствует \_\_\_\_\_.

- а) способы воздействия на отдельных людей, их группы в целом на коллектив.
- б) **виды управленческой деятельности.**
- в) основополагающие начала, определяющие структуру и функционирование всей системы управления.
- г) совокупность органов управления, а также система их связей и взаимодействия.

2. Функция контроля основана на организации системы \_\_\_\_\_, включающей финансовые и производственные показатели деятельности и проведение их анализа.

- 1) **учета и отчетности**
- 2) планирования
- 3) слежения
- 4) предсказания

#### Тестовые задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности

Задание 4. Благодаря управленческому решению организации удалось уменьшить арендную плату офисного помещения на 20 тыс. рублей в текущем году. Затраты на

подготовку и реализацию решения составили 1 тыс. рублей. Экономическая эффективность данного управленческого решения в процентах составила 20 %.

2. Если по итогам года чистая прибыль предприятия составила 900 тыс.руб., затраты на управление составили 1500 тыс.руб., а выручка от реализации продукции составила 30000 тыс.руб., то коэффициент экономической эффективности аппарата управления будет равен

- а) 0,6
- б) 0,028
- в) 0,03
- г) 0,031

### **3.10 Перечень теоретических вопросов к экзамену** (для оценки знаний)

Раздел 1. Природа, сущность и содержание менеджмента.

- 1.1 Понятие менеджмента. Сущность и природа управления.
- 1.2 Опыт менеджмента зарубежных стран.
- 1.3 Особенности российского менеджмента.
- 1.4 Понятие и содержание менеджмента.
- 1.5 Условия и предпосылки возникновения менеджмента.
- 1.6 Эволюция школ менеджмента и их основные представители.
- 1.7 Развитие управленческих идей в России.
- 1.8 Особенности японского менеджмента.
- 1.9 Системный подход к менеджменту.
- 1.10 Маркетинговый подход к управлению.
- 1.11 Роль организации в жизни современного общества.
- 1.12 Информационное обеспечение менеджмента.
- 1.13 Требования, предъявляемые к менеджерам.
- 1.14 Характеристика внутренней и внешней среды организации.
- 1.15 Организация как объект управления.

Раздел 2. Менеджмент как процесс

- 2.1 Принципы менеджмента и их характеристика.
- 2.2 Разделение управленческого труда, его виды и характеристика.
- 2.3 Содержание основных и специфических функций менеджмента.
- 2.4 Управленческие решения и их виды.
- 2.5 Структура организационных управленческих решений.
- 2.6 Подходы к выработке и принятию управленческих решений.
- 2.7 Мотивация как движущая сила организационной деятельности.
- 2.8 Характеристика теорий мотивации.
- 2.9 Функция планирования: определение, характеристика и значение в системе менеджмента.
- 2.10 Функция контроля, его назначение, содержание и роль в системе менеджмента.
- 2.11 Виды организаций (предприятий и фирм) и признаки их классификации.
- 2.12 Законы функционирования организаций (предприятий, фирм) и их основное содержание.
- 2.13 Основные свойства и признаки организаций.
- 2.14 Организационные структуры управления и принципы их формирования.
- 2.15 Организационные отношения в системе менеджмента.
- 2.16 Управление персоналом (основы, функции, карьера).

- 2.17 Маркетинговый подход к управлению.
  - 2.18 Функциональные области менеджмента.
  - 2.19 Эффективность менеджмента.
  - 2.20 Понятие и содержание методов менеджмента.
- Раздел 3. Роль человека в системе управления.
- 3.1 Социально-психологические основы менеджмента.
  - 3.2 Коммуникации в менеджменте.
  - 3.3 Управление человеком и управление группой.
  - 3.4 Этика и психология менеджмента.
  - 3.5 Управление конфликтами.
  - 3.6 Корпоративная культура.
  - 3.7 Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя.
  - 3.8 Социальное партнерство.
  - 3.9 Руководство и лидерство.
  - 3.10 Стиль менеджмента.

### **3.11 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену (для оценки умений)**

#### **Ситуация 1**

1. Вам нужно принять решение: целесообразно ли открывать в городе новую спортивный клуб для работников железнодорожных предприятий? Укажите ваши действия по выбору цели и сбору информации.

#### **Этап 2**

2. Исходя из данных изложенных в ситуации 1 и собранной информации, осуществить подготовительный анализ альтернатив для принятия решений.

Задание: Запишите, пожалуйста, все возможные альтернативные варианты решений и проведите их оценку и анализ \_\_\_\_\_

---

### **3.12 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)**

#### **Задание 1. Виды влияния**

Цель: На примере практической ситуации студенту предлагается ознакомиться с различными видами влияния на мотивацию сотрудников.

Практическая ситуация: Представьте себе, что «все вы – менеджеры фабрики по изготовлению текстильной продукции для комплектования пассажирских вагонов на Забайкальской железной дороге. Положение нашей фабрики весьма бедственное. Зарплаты очень низкие. Перспективы неясные. Сотрудники от рук отбились. Работать не хотят».

Инструкция по выполнению задания: Подготовить мотивирующее обращение к подчиненным фабрики в письменной форме, в котором будет использован один из видов влияния для повышения мотивации:

- закона как обязательного условия;
- закона как взаимной договорённости;
- закона как групповой нормы;
- экспертное влияние;
- харизматическое (эмоциональное) влияние;
- вознаграждения.



#### 4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Индивидуальное творческое задание	Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» № П.420700.05.4.092-2012 в последней редакции. Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку.
Дискуссия	Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения круглого стола, доводит до обучающихся тему круглого стола, количество заданий.
Доклад	Защита докладов, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите.
Деловая игра	Деловая игра проводится на практическом занятии после изучения данной темы. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, условия и время для проведения. Результаты игры оформляются студентами самостоятельно и докладываются преподавателю в конце игры.
Кейс-задача	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задачи должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю.
Проект	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока разработки проекта должен довести до сведения обучающихся предлагаемую тему проектного решения для изучения теоретических вопросов. Второй этап выполнения проекта включает проведение диагностического анализа состояния оплаты труда в организации, где студент работает или проходит практику. Результаты проектного решения докладываются на практическом занятии и представляются преподавателю в виде письменного отчета.
Реферат	Защита рефератов, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: темы рефератов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите.
Курсовая работа	Выполнение курсовой работы осуществляется в соответствии с намеченным планом. По ходу выполнения работы осуществляются консультации с руководителем. На выполнение курсовой работы отводится 16 учебных недель, в том числе: выбор, согласование и утверждение темы курсовой работы происходит в течение первой недели после выдачи задания (тематики курсовых работ); подбор и

	<p>анализ литературы, составление плана курсовой работы, его согласование и утверждение у руководителя – в течение последующих двух недель; написание курсовой работы и ее защита. Выполнение курсовой работы целесообразно проводить по следующим этапам:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выбор теоретического вопроса курсовой работы осуществляется студентом с помощью таблицы вариантов. Тематика курсовых работ уточняется кафедрой ежегодно и доводится до сведения студентов. С разрешения кафедры и по согласованию с руководителем курсовой работы студент может выполнять курсовую работу на тему, близкую к рекомендованной. Тема курсовой работы утверждается руководителем;</li> <li>2. Подбор литературы в соответствии с выбранной темой осуществляется студентом самостоятельно. После изучения необходимого количества источников, студент составляет проект плана курсовой работы. План согласовывается и утверждается руководителем курсовой работы;</li> </ol> <p>Курсовая работа подписывается студентом и представляется руководителю на проверку в установленные сроки. Проверка курсовых работ осуществляется в течение недели после их сдачи. Если в результате проверки обнаружено невыполнение требований, предъявляемых к курсовой работе и изложенных в настоящих методических указаниях, то она возвращается студенту на доработку. Замечания руководителя в письменном виде представляются студенту. На титульном листе ставится подпись «на доработку», дата проверки. При соответствии курсовой работы требованиям руководитель ставит на титульном листе подпись «к защите», дату проверки и подпись.</p> <p>Студент, не представивший в установленный срок курсовую работу или не защитивший ее по неуважительной причине, считается имеющим академическую задолженность и к экзамену по курсу «Основы менеджмента» не допускается.</p> <p>В процессе защиты и оценки курсовой работы обращается особое внимание:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на обоснование актуальности темы курсовой работы, четкую формулировку целей и задач исследования;</li> <li>- глубокое понимание современного состояния рассматриваемых в работе проблем;</li> <li>- соответствие содержания работы ее целям и задачам;</li> <li>- самостоятельность мышления, творческий подход к проблеме;</li> <li>- обоснованность основных положений, выводов;</li> <li>- четкость изложения материала;</li> <li>- качество оформления работы;</li> <li>- полноту и правильность ответов на вопросы в ходе защиты курсовой работы.</li> </ul>
Тестирование	<p>Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадами для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте и время выполнения.</p>

Экзамен	Проведение промежуточной аттестации в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний и три практических задания (два из них для оценки умений и третье – для оценки навыков и (или) опыта деятельности). Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, далее вычисляется среднее арифметическое значение оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого, в результате чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося.
---------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Образец экзаменационного билета

 ЗаБИЖТ ИрГУПС 2017/2018 учебный год	<b>Экзаменационный билет № 1</b> по дисциплине «Основы менеджмента» 3 семестр	УТВЕРЖДАЮ Зав. кафедрой «Экономика и управление» ЗаБИЖТ _____ Е.В. Серых			
1. Понятие менеджмента. Сущность и природа управления.					
2. Подходы к выработке и принятию управленческих решений.					
3. Определите, в какой мере вас удовлетворяют различные стороны вашей работы (учёбы). Дайте ответ по каждой строке.					
В какой мере вы удовлетворены	Удовлетворен	Скорее удовлетворен, чем не удовлетворён	Затрудняюсь ответить	Скорее не удовлетворен, чем удовлетворён	Не удовлетворён
<b>Баллы</b>	<b>+2</b>	<b>+1</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>	<b>-2</b>
1. Размер заработка					
2. Режим работы					
3. Разнообразие работы					
4. Необходимость решения новых задач					
5. Самостоятельность в работе					
6. Соответствие работы личным способностям					
7. Возможность должностного продвижения					
8. Санитарно-гигиенические условия					
9. Уровень организации труда					
10. Отношение к коллегам					
11. Отношения с непосредственным руководителем					
12. Уровень технической оснащённости					
13. Возможности решения жилищно-бытовых проблем					

*Задание:* Напишите в произвольной форме (возможна графическая, табличная и текстовая структура), что могло бы содействовать повышению вашей удовлетворённости работой.

4. Если по итогам года чистая прибыль предприятия равна 3500 тыс.руб., затраты на управление 2700 тыс.руб., а общие затраты на производство и реализацию продукции 45000 тыс.руб., то эффективность работы предприятия составит \_\_\_\_\_%.

1) 7,77

2) 6

3) 13,77

4. 1,77

*Составил: Любина В.А.*