

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: «РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И УПРАВЛЕНИЯ»
ФИО: Кузнецова Эмилия Васильевна
Должность: Исполнительный директор
Дата подписания: 24.11.2025 20:44:26
Уникальный программный ключ:
01e176f1d70ae109e92d86b7d8f33ec82fbb87d6

Рассмотрено и одобрено на заседании

Ученого совета

Протокол № 25/6 от 21 апреля 2025 г.

УТВЕРЖЕНО
Проректор по учебно - воспитательной
работе и качеству образования



Личная подпись

Ю.И.Паничкин
инициалы, фамилия

«21» апреля 2025 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Менеджмент

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки

09.03.03 Прикладная информатика

Направленность
подготовки (профиль)

Прикладная информатика в экономике

Уровень программы

бакалавриат

Форма обучения

очная, очно-заочная, заочная

Рязань 2025 г.

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	Сформировать у обучающихся теоретические знания и практические умения и навыки в сфере основ менеджмента для решения стандартных задач в профессиональной деятельности
Задачи дисциплины	-формирование теоретических знаний об основных понятиях менеджмента и истории развития управленческой мысли; -изучение содержания процесса управления, функций управления, организационных структур управления, моделей принятия решений и методов управления в менеджменте; -привитие студентам навыков и умений поиска и обработки информации, необходимой для анализа внешней и внутренней среды организации для целей принятия управленческих решений и разработки стратегии развития организации; -изучение основ разработки и принятия управленческих решений; -приобретение комплекса знаний в области управленческого труда менеджеров и деятельности аппарата управления; -формирование теоретических знаний и формирование навыков коммуникаций, применения информационных технологий, делового общения и разрешения конфликтов; -изучение вопросов лидерства, власти и руководства, теорий лидерства и руководства и их практического использования в практике управления; -выработка навыков практического применения полученных при изучении дисциплины "менеджмент" знаний на основе выполнения практических заданий, кейсов и других форм практического обучения, необходимых для решения стандартных задач в профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок 1 «Дисциплины (модули)»	
Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины	Правоведение Психология делового общения Экономическая теория
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Корпоративный менеджмент Маркетинг Управление организациями малого бизнеса Управление человеческими ресурсами

3. Требования к результатам освоения дисциплины

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.
Степень сформированности компетенций**

Индикатор	Название	Планируемые результаты обучения	ФОС
УК6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни			
УК-6.1	Знает основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда.	обладает теоретическими знаниями основных положений и понятий менеджмента, научных школ менеджмента и истории развития управленческой мысли	Тест

УК-6.2	Умеет демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории.	обладает умением анализа и исследований различных научных школ менеджмента и оценки их влияния на практику управления в современных предприятиях	Выполнение реферата
УК-6.3	Владеет способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.	владеет навыками анализа и исследований различных научных школ менеджмента и оценки их влияния на практику управления в современных предприятиях	Кейс
ОПК9 Способен принимать участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности и в рамках проектных групп			
ОПК-9.1	Знает инструменты и методы коммуникаций в проектах; каналы коммуникаций в проектах; модели коммуникаций в проектах; технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, основы конфликтологии, технологии подготовки и проведения презентаций.	обладает знанием теоретических основ и методологии коммуникаций в управлении; знанием теоретических основ и методологии делового общения; знанием теоретических основ и методологии управления конфликтами;	Тест
ОПК-9.2	Умеет осуществлять взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала.	обладает умением делового общения; умением осуществлять анализ состояния документационного обеспечения управления; умением использовать методы управления конфликтами и способами их разрешения; умением применять навыки командообразования в процессе руководства и управления персоналом.	Выполнение реферата
ОПК-9.3	Владеет навыками проведения презентаций, переговоров, публичных выступлений	владеет навыками применения методов и способов делового общения; навыками анализа состояния документационного обеспечения управления; навыками использования методов управления конфликтами и способами их разрешения; навыками командообразования в процессе руководства и управления персоналом.	Кейс

4. Структура и содержание дисциплины

Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Индикаторы
1.	Общие положения и основные понятия дисциплины менеджмент.	Понятие и задачи менеджмента. Понятия "управление" и "менеджмент": сходство и различия между ними. Виды управления. Понятие системы управления. Субъект и объект управления. Принципы управления.	8.2.1, 8.1.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.3, 8.2.5	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3
2.	История развития управленческой мысли.	Эволюция управленческой мысли. Классическая школа управления. Школа «человеческих отношений». Теория потребностей А. Маслоу. Теория мотивации Ф. Херцберга. Теория стилей руководства Д. Макгрегора. «Новая школа науки управления». Теория «Z» и теория «A» У. Оучи. Системный подход в управлении. Ситуационный подход в управлении. Процессный подход в управлении. «Тектология» А. А. Богданова. Советская управленческая мысль в 1930-1990 гг. Концепция современного постиндустриального общества. Основные современные подходы к менеджменту . Неоклассический менеджмент постиндустриального общества. Японская школа менеджмента. Американская школа менеджмента. Европейская школа менеджмент/.	8.2.1, 8.1.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.3, 8.2.5	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3
3.	Коммуникации в менеджменте.	Сущность коммуникаций. Элементы коммуникаций. Коммуникативный процесс и этапы его реализации. Двухсторонний коммуникативный процесс. Типология коммуникаций. Информация в системе коммуникаций. Помехи в коммуникативном процессе и методы их преодоления.	8.2.1, 8.1.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.3, 8.2.5	ОПК-9.1 ОПК-9.2 ОПК-9.3
4.	Управление конфликтами. Этика делового общения.	Понятие делового общения. Виды и формы делового общения. Понятие конфликтов. Типология конфликтов. Причины возникновения конфликтов. Этапы процесса возникновения и развития конфликта. Методы разрешения конфликтов.	8.2.1, 8.1.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.3, 8.2.5	ОПК-9.1 ОПК-9.2 ОПК-9.3
5.	Руководство, лидерство и власть в менеджменте.	Сущность руководства и лидерства. Сущность стиля руководства. Типология стилей руководства. Теории стилей руководства и лидерства. Власть и влияние. Основы власти.	8.2.1, 8.1.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.2.3, 8.2.4,	ОПК-9.1 ОПК-9.2 ОПК-9.3

	Виды власти. Подходы к проблеме лидерства. Способы реализации власти. Качества эффективного лидера. Типы лидерства в организации. Теории лидерства и лидерского поведения.	8.1.3, 8.2.5	
--	---	-----------------	--

Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

Форма обучения: очная, 4 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	5	1	0	4	6
2.	6	2	0	4	6
3.	6	2	0	4	6
4.	6	2	0	4	6
5.	6	2	0	4	6
6.	4	2	0	2	6
7.	3	1	0	2	6
8.	3	1	0	2	6
9.	3	1	0	2	4
10.	4	2	0	2	4
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	48	16	0	30	60

Форма обучения: очно-заочная, 5 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	4	2	0	2	8
2.	4	2	0	2	8
3.	2	1	0	1	8
4.	3	2	0	1	8
5.	4	2	0	2	6
6.	2	1	0	1	8
7.	3	1	0	2	6
8.	3	2	0	1	6
9.	3	2	0	1	8
10.	2	1	0	1	6
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	32	16	0	14	76

Форма обучения: заочная, 5 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	0.5	0.5	0	0	8
2.	1	0.5	0	0.5	8
3.	1	0.5	0	0.5	12
4.	0.5	0	0	0.5	8
5.	1	0.5	0	0.5	8
6.	1	0.5	0	0.5	12
7.	0.5	0	0	0.5	8
8.	0.5	0.5	0	0	8
9.	1	0.5	0	0.5	12
10.	1	0.5	0	0.5	10
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	10	4	0	4	98

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины студенту необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально техническим обеспечением дисциплины.

Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе студентов. На лекциях студенты получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение студентов сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, студенту следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий,

материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов студентов.

Самостоятельная работа

Студент в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа студентов играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих студентов к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает студент, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине студенту необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии студенту следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

Тест для формирования «ОПК-9.1»

Вопрос №1 .

Конфликтная ситуация состоит из:

Варианты ответов:

1. оппоненты и объект конфликта
2. объект конфликта
3. инцидент

Вопрос №2 .

Организационный конфликт – это ...

Варианты ответов:

1. инцидент
2. конфликтная ситуация
3. оба варианта верны

Вопрос №3 .

Межличностные стили разрешения конфликтов

Варианты ответов:

1. уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, решение проблемы
2. разрешение проблемы, принуждение, компромисс, сглаживание
3. компромисс, уклонение, сглаживание, принуждение

Вопрос №4 .

Оппоненты в конфликте - это ...

Варианты ответов:

1. отдельные люди
2. представители групп
3. любые образования, состоящие из отдельных лиц, групп, подразделений, организаций

Вопрос №5 .

Функциональный конфликт – это ...

Варианты ответов:

1. конфликтная ситуация
2. конфликт, сопровождающийся повышением эффективности деятельности организации
3. конфликт, сопровождающийся снижением эффективности деятельности организации

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Выполнение реферата для формирования «ОПК-9.2»

1. История развития менеджмента как науки.
2. Концепции и функции менеджмента.
3. Характеристика и виды организационных структур управления.
4. Особенности ведения деловых переговоров.
5. Власть и лидерство: сущность и значение.
6. Виды конфликтов в организации и пути выхода из них.
7. Управление персоналом на предприятии.
8. Мотивация персонала: виды и значение для деятельности фирмы.
9. Коммуникация и коммуникационные процессы в организации.
10. Принятие управленческих решений и пути повышения их эффективности.
11. Деловая этика менеджера

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате

Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Кейс для формирования «ОПК-9.3»

В последнее время шеф стал часто делать вам замечания по поводу систематических опозданий в вашей рабочей группе. Действительно, записи в журнале прихода указывали на то, что ваши сотрудники в среднем задерживают начало работы 10 минут. И хотя эти опоздания вас никогда особенно не волновали, вашего шефа они серьезно огорчают. Он подчеркнул, что опоздания сокращают общее время производства и задерживают пуск сборочной линии. Вы понимаете, что опоздания являются формой избегания – рабочие оттягивают начало очень скучной работы. Группа рабочих, о которой идет речь, очень сплоченная и каждый ее член будет следовать желанию других. Один из лидеров группы прикладывает, по-видимому, много усилий, чтобы поддерживать в группе нежелательное поведение. С одной стороны, вы хотите, чтобы рабочие приходили вовремя, но с другой – хотели бы избежать, конфронтации по этому поводу. Поскольку, честно говоря, не считаете, что дело стоит испорченных со всеми отношений.

Задание :

- 1 Что могло повлиять на возникновение такой ситуации?
- 2 Какие меры предприняли бы, для разрешения этой проблемы?

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения

Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

Кейс для формирования «ОПК-9.3»

Корпорация LG Electronics, крупнейший производитель бытовой электроники в Южной Корее, предъявила иск японской компании Matsushita, обвинив ее в нарушении патентов LG на технологии изготовления плазменных панелей. Одновременно встречный иск Matsushita предъявила иск LG, потребовав запретить в Японии продажи плазменных панелей производства LG, утверждая, что «южнокорейская корпорация нарушила ее патенты на технологию борьбы с тепловым излучением».

Задание:

- 1 Является ли ситуация примером международного конфликта между крупнейшим японским производителем электроники и их конкурентами в Корее?
- 2 Является ли конкуренция в данном сегменте рынка по поводу интеллектуальной собственности положительным явлением или юридические тяжбы мешают международной торговле?

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения

Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

Тест для формирования «УК-6.1»

Вопрос №1 .

Управление – это:

Варианты ответов:

1. процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;
2. особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;
3. эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя.

Вопрос №2 .

Основные функции управления

Варианты ответов:

1. Планирование, контроль
2. Планирование, организация, мотивация, контроль
3. Организация, мотивация
4. организация, мотивация, контроль

Вопрос №3 .

Общий менеджмент-это

Варианты ответов:

1. наука, практика и искусство
2. наука и искусство
3. практика и управление

Вопрос №4 .

Под субъектом управления понимается:

Варианты ответов:

1. физическое лицо;
2. юридическое лицо;

3. физическое и юридическое лицо, от которого исходит властное воздействие;

Вопрос №5 .

Исторически менеджмент развивался

Варианты ответов:

1. по мере развития социально-экономической среды
2. революционным путем
3. эволюционным путем
4. на основе научных школ управления

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Выполнение реферата для формирования «УК-6.2»

1. Понятие управления
2. Понятие менеджмента
3. Условия и предпосылки возникновения менеджмента
4. Характеристика и этапы развития менеджмента как науки
5. Сущность и содержание менеджмента
6. Цели и задачи менеджмента услуг.
7. Виды и типы менеджмента.
8. Принципы и функции менеджмента.
9. Основные черты и содержание менеджмента услуг в РФ.
10. Менеджмент в системе экономических дисциплин.
11. Управленческие революции.
12. Современные концепции менеджмента.
13. Классическая школа управления.
14. Административная школа менеджмента.
15. Неоклассическая школа менеджмента.
16. Количественная школа менеджмента.
17. Сущность деятельности менеджера
18. Сущность функций менеджера.
19. Уровни управления.
20. Сущность и характерные особенности делового успеха.
21. Общая характеристика методов управления.
22. Экономические методы управления.
23. Социально – психологические методы управления.
24. Административные методы управления.
25. Процесс принятия управленческих решений.
26. Механизм принятия управленческих решений менеджеров компаний
27. Методы и модели поиска управленческих решений.

28. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Кейс для формирования «УК-6.3»

Генри Форд был великим руководителем. Он представлял собой архетип авторитарного предпринимателя прошлого. Склонный к одиночеству, в высшей мере своевольный, всегда настаивающий на собственном пути, презирующий теории и «бессмысленное» чтение книг, Форд считал своих служащих «помощниками». Если «помощник» осмеливался перечить Форду или самостоятельно принимать важное решение, он обычно лишался работы. На фирме «Форд Мотор» только один человек принимал решения с любыми последствиями.

Общие же принципы Форда были сформулированы в одной фразе: «Любой покупатель может получить автомобиль любого цвета,какого пожелает, пока автомобиль остается черным».

Форд сделал свою модель «Ти» настолько дешевой, что ее мог купить практически любой работающий человек. Примерно за 12 лет Форд превратил крошечную компанию в гигантскую отрасль, из менившую американское общество. Более того, он сделал это, постигнув, как построитьавтомобиль, продаваемый всего за 290 долларов, и платя своим рабочим одну из самых высоких ставок того времени – 5 долларов в неделю.

Так Форд, как уже отмечалось, был негибко жестким, своевольным и интуитивным человеком. «Человек не должен шляться взад и вперед», - говорил Форд. Напротив, на каждого руководителя были возложены определенные обязанности и дана была свобода делать все, что необходимо для их выполнения. В то время как «Форд Мотор» сохраняла верность черной модели «Ти» и традиции, согласно которой босс командует, а остальные выполняют, фирма «Дженерал Моторс» ввела в практику частые замены моделей, предлагая потребителю широкий ассортимент стилевых и цветовых оформлений и доступный кредит.

Доля «Форд Мотор» на рынке резко сократилась, а рейтинг её руководителей сильно снизился. В 1927 г. фирма была вынуждена остановить сборочный конвейер, чтобы переоснастить его под выпуск весьма запоздавшей модели «А». Это позволило «Дженерал Моторс» захватить 43,5% автомобильного рынка, оставив «Форду» менее 10%.

Вопросы:

1 Каких управленческих принципов и концепций придерживался Г. Форд?

2 Почему Г. Форда называли великим менеджером?

1 В чём причины потери компанией «Форд Моторс» значительной доли рынка к 1927 г.?

2 Если бы Г. Форд нанял Вас в качестве консультанта по проблемам управления, то что бы Вы посоветовали ему в отношении выбора стиля управления?

3 Обоснуйте свои рекомендации. много людей купили модель «Ти», что в 1921 г. «Форд Мотор» контролировала 56% рынка легковых автомобилей и заодно почти весь мировой рынок.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Тема 1. Общие положения и основные понятия дисциплины менеджмент.

1. Сущность менеджмента
2. Задачи менеджмента
3. Понятия менеджмент и управление: в чем заключаются сходство и различия
4. Менеджмент как вид деятельности
5. Менеджмент как процесс
6. Менеджмент как профессия

7. Менеджмент как наука
8. Менеджмент как искусство
9. Субъект и объект управления
10. Система управления.
11. Виды управления
12. Принципы управления

Тема 2. История развития управленческой мысли.

13. Школа "научного менеджмента" Ф.Тейлора
14. Школа административной организации М.Вебера
15. Школа "человеческих отношений и поведенческих наук" (Э.Мейо, М.Фоллет)
16. Функции и принципы управления А.Файоля
17. Теория иерархия потребностей А.Маслоу
18. Теория мотивации Ф. Херцберга.
19. Теория стилей руководства Д. Макгрегора
20. Теория «Z» и теория «A» У. Оучи
21. Системный подход в управлении (А.Богданов, Р.Берталанфи)
22. Теории количественных методов управления (В.Лентьев, И.Фишер, И.Шумпетер и др.)
23. Движение научной организации труда (НОТ) в СССР (А.Гастев, П.Ерманский, Е.Розмирович)
24. Ситуационный подход в управлении
25. Процессный подход в управлении
26. Общая характеристика современных подходов в управления (количественный подход, системный подход, процессный подход)
27. Японская школа менеджмента
28. Американская школа менеджмента
29. Европейская школа менеджмента

Тема 3. Цели и основные функции менеджмента.

30. Понятие целей в менеджменте
31. Области целеполагания
32. Требования к формированию целей в менеджменте
33. Классификация целей в системе управления организацией
34. Характеристика и взаимосвязь видения, миссии и целей организации
35. Понятие функции в менеджменте.
36. Общая характеристика универсальных функции менеджмента
37. Сущность и содержание функции планирования
38. Характеристика этапов процесса планирования в менеджменте
39. Характеристика и типология планов в функции планирования в менеджменте
40. Сущность и содержание функции организация
41. Понятие организационной структуры управления, уровни и звенья управления.
42. Общая характеристика организационных структур управления
43. Сущность и содержание функции мотивация
44. Содержательные и процессные теории мотивации
45. Характеристика процесса мотивации в менеджменте
46. Характеристика понятий интересы, мотивы, потребности, стимулы, вознаграждения, используемые в процессе мотивации
47. Сущность и содержание функции контроля
48. Характеристика этапов процесса контроля в менеджменте
49. Характеристика и типология видов контроля в функции контроля в менеджменте
50. Характеристика и типология методов контроля в функции контроля в менеджменте
51. Принципы эффективного контроля в менеджменте
52. Сущность и содержание функции координации

Тема 4. Организация как система управления и ее внешняя и внутренняя среда.

53. Понятия и признаки системы.
54. Общая характеристика свойств систем.
55. Группировка систем по природные, технические и социальные, их признаки и свойства

56. Признаки социальных систем
57. Классификация социальных организаций по различным критериям
58. Характеристика организации как системы управления
59. Организационно-правовые формы организаций
60. Содержание и элементы внутренней среды организации (цели, задачи, структура, технологии, ресурсы, люди)
61. Общая характеристика факторов внешней среды организации
62. Признаки внешней среды организации (сложность, подвижность, неопределенность)
63. Типология внешней среды организации (среда прямого воздействия и среда косвенного воздействия)
64. Характеристика факторов внешней среды прямого воздействия организации
65. Характеристика факторов внешней среды косвенного воздействия организации
66. SWOT-анализ внешней и внутренней среды организации (содержание, технология проведения, сильные и слабые стороны)
67. PEST-анализ внешней и внутренней среды организации (содержание, технология проведения, сильные и слабые стороны)

Тема 5. Функциональное разделение управленческого труда. Менеджер в организации.

68. Вертикальное и горизонтальное разделение управленческого труда
69. Уровни и звенья управления в иерархической структуре управления
70. Предмет, орудия и продукт труда управленческой деятельности менеджера.
71. Содержание управленческого труда менеджера.
72. Виды управленческого труда
73. Понятия аппарат управления и менеджер
74. Требования, предъявляемые к менеджеру
75. Управленческие роли менеджера
76. Требования структуризации управления
77. Элементы организационной структуры управления
78. Горизонтальные и вертикальные связи в структуре управления
79. Линейные и функциональные руководители в организационной структуре управления
80. Общая типология организационных структур и их характеристика (линейные, функциональные и смешанные)
81. Линейная организационная структура управления (характеристика, схема, сильные и слабые стороны)
82. Функциональная организационная структура управления (характеристика, схема, сильные и слабые стороны)
83. Линейно-функциональная организационная структура управления (характеристика, схема, сильные и слабые стороны)
84. Линейно-штабная организационная структура управления (характеристика, схема, сильные и слабые стороны)
85. Матричная структура управления (характеристика, схема, сильные и слабые стороны)
86. Девизиональная организационная структура управления (характеристика, схема, сильные и слабые стороны)
87. Штабная организационная структура управления (характеристика, схема, сильные и слабые стороны)
88. Проектная организационная структура управления (характеристика, схема, сильные и слабые стороны)
89. Понятие и принципы делегирования полномочий.
90. Типология полномочий (линейные, функциональные, штабные, рекомендательные, согласительные и др.)

Тема 6. Управленческие решения.

91. Понятие управленческого решения
92. Отличительные признаки управленческих решений (цели, последствия, разделение труда, профессионализм)
93. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.

94. Требования к информации,необходимой для разработки управленческого решения
95. Факторы,влияющие на принятие управленческих решений
96. Понятие управленческой ситуации и ее характеристика
97. Понятие управленческой проблемы и ее диагностика
98. Классификация управленческих ситуаций
99. Классификация управленческих решений по различным признакам
100. Этапы принятия и реализации управленческого решения
101. Ограничения и критерии принятия управленческого решения
102. Порядок оценки и выбора альтернатив при принятии управленческого решения
103. Общая характеристика методов принятия управленческого решения
104. Эвристические методы принятия управленческих решений
105. Количественные методы принятия управленческих решений
106. Коллективные методы принятия управленческих решений

Тема 7. Методы управления в менеджменте.

107. Понятие метода управления
108. Общая характеристика административных методов управления
109. Организационное воздействие
110. Распорядительное воздействие
111. Материальная ответственность и взыскания
112. Административная ответственность и взыскания
113. Дисциплинарная ответственность и взыскания
114. Общая характеристика экономических методов управления
115. Характеристика конкретных экономических методов управления(планирование,хозрасчет,оплата труда,премирование)
116. Общая характеристика социально-психологических методов управления
117. Особенности социологических методов управления
118. Особенности психологических методов управления

Тема 8. Коммуникации в менеджменте.

119. Определение коммуникаций и их элементы
120. Коммуникационный процесс и его этапы
121. Односторонние и двухсторонние коммуникации.
122. Нисходящие и восходящие коммуникации
123. Характеристика помех,препятствующих коммуникационному процессу
124. Содержание и требования к информации в коммуникационном процессе
125. Методы и способы преодоления помех в коммуникационном процессе
126. Методы и способы передачи информации в коммуникационном процессе
127. Роль и значение коммуникаций в процессе принятия и реализации управленческих решений

Тема 9. Управление конфликтами.Этика делового общения.

128. Понятие делового общения
129. Виды делового общения (вербальное и невербальное)
130. Формы делового общения(деловая беседа,деловые переговоры,дискуссия,полемика,деловое совещание, публичное выступление.деловая переписка)
131. Порядок ведения деловой беседы.
132. Этапы подготовки,ведения и завершения деловых переговоров.
133. Этапы подготовки и ведения делового совещания.
134. Понятие конфликтов
135. Типология конфликтов(внутриличностные,межличностные,между личностью и группой,межгрупповые)
136. Причины и факторы возникновения конфликтов
137. Этапы процесса возникновения и развития конфликта.
138. Методы разрешения конфликтов
139. Варианты разрешения конфликтов для сторон,участвующих в конфликте
140. Последствия неразрешенных конфликтов
141. Задачи и роль менеджера в разрешении конфликтов

142. Положительные и отрицательные стороны конфликтов

Тема 10. Руководство, лидерство и власть в менеджменте.

143. Понятие руководства и лидерства

144. Сущность и общая характеристика тип стилей руководства по различным признакам

145. Характеристика авторитарного стиля руководства

146. Характеристика демократического стиля руководства

147. Характеристика демократического стиля руководства

148. Подходы к теориям лидерства(с позиции личных качеств,поведенческий и ситуационный)

149. Понятия власти и влияния

150. Виды власти

151. Основы власти

152. Формальная и реальная власть

153. Способы реализации власти (убеждение,участие,распорядительство,принуждение)

154. Формальное и неформальное лидерство

155. Соотношение менеджер и лидер

156. Содержание лидерства в управлении организацией

157. Типы отношений лидера и последователей в организации

158. Черты эффективного лидерства в организации

159. Качества эффективного лидера

160. Теории лидерских качеств

161. Концепции лидерского поведения

Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

4. Ресурсное обеспечение дисциплины

8.2.1	Макрусов В.В. Бойкова М.В. Колобова И.Н. Любкина Е.О.	Основы менеджмента	Российская таможенная академия	2017	учебно-методическое пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/84857.html	по логину и паролю
8.2.2	Воронин А.Ю. Сересева О.В. Чурина Л.И.	Основы менеджмента	Новосибирский государственный технический университет	2018	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/91292.html	по логину и паролю
8.2.3	Блинова Т.А.	Теория управления	МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ	2019	учебно-методическое пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/95536.html	по логину и паролю
8.2.4	Эриашвили Н.Д.	Основы менеджмента	ЮНИТИ-ДАНА	2023	учебник	-	https://www.iprbookshop.ru/141545.html	по логину и паролю
8.2.5	Батурин В.К.	Общая теория управления	ЮНИТИ-ДАНА	2023	учебное пособие	-	https://www.iprbookshop.ru/141382.html	по логину и паролю

6. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В РИБиУ созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в РИБиУ созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в институте комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<https://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;

- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой РИБиУ по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;

в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию РИБиУ для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;

педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;

действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;

печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;

обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;

предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

