МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Павловский филиал ННГУ

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Павловского филиала ННГУ

_____ Н.А. Ягунова

«31»__08__2018 г.

Рабочая программа дисциплины

МЕНЕДЖМЕНТ

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

38.03.01 ЭКОНОМИКА

Направленность (профиль) образовательной программы

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Квалификация

БАКАЛАВР

Форма обучения

ЗАОЧНАЯ

Павлово

2018

1. Место и цели дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина относится к базовой части Блока 1 «Дисциплины, модули» и является обязательной для изучения по направлению подготовки 38.03.01 Экономика.

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы.

Цель дисциплины - дать основополагающее представление об организациях различного типа и основных направлениях эффективного управления ими. Научить будущих специалистов новым методам ведения хозяйства в условиях жесткой конкуренции и высокой динамичности среды.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)	**Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций**
ОК-5 базовый этап способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	*З1 (ОК-5) Знать:*принципы и методы эффективной командной работы, правила работы в коллективе при толерантном восприятии социальных, этнических, конфессиональных и культурных различия взаимодействия *У1 (ОК-5) Уметь:* работая в коллективе, учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно воспринимать эти различия *В1 (ОК-5) Владеть:*в процессе работы в коллективе этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности; навыками делового общения в профессиональной среде, навыками работы в коллективе
ПК-9 начальный, базовый этап способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	*З1(ПК-9) Знать:* особенности работы в коллективе; теории лидерства; основы власти и руководства; основы управления конфликтами в организации. *У1 (ПК-9)Уметь:* работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством; организовать работу малого коллектива, рабочей группы; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией проекта; выбирать варианты наиболее эффективной реализации проекта, стимулирования персонала. *В1 (ПК-9) Владеть:* методами поиска и применения профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности; навыками для принятия управленческих решений; навыками объединять сотрудников в эффективные рабочие группы, активизировать новаторскую деятельность, налаживать благоприятный психологический микроклимат
ПК-11 начальный этап способность критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-	*З1 (ПК-11) Знать:*модели, методологии и организацию процесса разработки управленческого решения; основы принятия управленческих решений, методы их совершенствования. *У1 (ПК-11) Уметь:*выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных варианты управленческих решений, предлагать способы их решения; классифицировать управленческие решения по различным признакам, анализировать проблемы, возникающие на этапах принятия рационального решения, сравнивать и выбирать групповые методы принятия решений; Находить решения типовых задач и решать нестандартные задачи; Выбирать варианты наиболее эффективного развития хозяйствующего субъекта. *В1 (ПК-11) Владеть:* методиками разработки мероприятий по совершенствованию организации деятельности подразделений; инструментами обоснования предложений по совершенствованию управленческих решений с

экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий; эффективными методами и процедурами анализа управленческих решений по всему спектру управленческой деятельности

3. Структура и содержание дисциплины (модуля)

- для заочной формы обучения: 12 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (4 часа - занятия лекционного типа, 8 часов - занятия семинарского типа), 9 часов - контроль, 123 часа составляет самостоятельная работа обучающегося.

- для заочной ускоренной формы обучения: 10 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (4 часа - занятия лекционного типа, 6 часов - занятия семинарского типа), 9 часов - контроль, 125 часов составляет самостоятельная работа обучающегося.

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)		В том числе											
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них									Самостоятельная работа обучающегося, часы		
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа			Всего						
	Заочная ускорен.	Заочная	Заочная ускорен.	Заочная	Очная	Заочная ускорен.	Заочная	Очная	Заочная ускорен.	Заочная	Очная	Заочная ускорен.	Заочная
1.1. Определение понятий «управление» и «менеджмент». Задачи, уровни и виды менеджмента. Разновидности менеджмента.	7,5	8,5	0,5	0,5					0,5	0,5		7	8
1.2. Эволюция концепций менеджмента, История и особенности российского менеджмента	8	8										8	8
1.3. Принципы менеджмента.	7,5	8,5	0,5	0,5					0,5	0,5		7	8
1.4. Методы управления.	7,5	7,5	0,5	0,5					0,5	0,5		7	7
2.1. Определение функций менеджмента. Планирование как функция управления.	7,5	9,5	0,5	0,5		1	1		1,5	1,5		6	8
2.2. Организация как функция управления. Мотивация как функция управления.	9,5	9,5	0,5	0,5		1	1		1,5	1,5		8	8
2.3. Контроль как функция управления Координация как функция управления	9,5	8,5	0,5	0,5		1	1		1,5	1,5		8	7
2.4 Делегирование полномочий.	8	9				1	1		1	1		7	8
2.5.Организационные структуры управления	10	9				1	1		1	1		9	8
3.1. Организация как система управления, жизненный цикл и типы организаций	10	7										10	7
3.2. Внутренняя и внешняя среда организации. Методы анализа внутренней и внешней среды.	9,5	7,5	0,5	0,5					0,5	0,5		9	7
4.1. Управленческое решение в системе управления	9,5	9,5	0,5	0,5		1	1		1,5	1,5		8	8
5.1. Понятие и сущность инвестиций.	10	9					1			1		10	8

6.1. Формирование команды: формальные и неформальные группы в организации. Требования к личностным качествам руководителя	7	8					1			1		7	7
6.2. Роли руководителя. Лидерство и властные отношения в системе менеджмента.	7	8										7	8
6.3. Управление конфликтами. Понятие, процесс развития, типы, причины, последствия, методы управления	7	8										7	8
КСР													
Контроль	9	9											
Промежуточная аттестация: экзамен													

Содержание дисциплины

1.1. Определение понятий «управление» и «менеджмент». Задачи, уровни и виды менеджмента. Разновидности менеджмента.

Сущность и содержание понятия менеджмент. Точки зрения на понятие менеджмент. Задачи и виды менеджмента. Субъект и объект менеджмента.

1.2. Эволюция концепций менеджмента. История и особенности российского менеджмента

Эволюция организационно-управленческой мысли (основные школы менеджмента). Современные организационные школы научного управления. Место теорий «X», «Y», «Z» в современном менеджменте. Наука и практика управления в России: исторический аспект и современное состояние. Российский менеджмент в XXI в.: проблемы и перспективы развития.

1.3. Принципы менеджмента

Общие и частные принципы менеджмента. 14 принципов эффективного управления А.Файоля.

1.4 Методы управления.

Организационно-административные методы управления. Экономические методы управления. Социально-психологические методы управления.

2.1. Определение функций менеджмента. Планирование как функция управления.

Основные функции менеджмента. Взаимосвязь функций управления. Содержание функции планирование, типы планирования, осуществляемые на различных уровнях управления.

2.2. Организация как функция управления. Мотивация как функция управления.

Содержание функции организация. Задачи и этапы функции организации.
Содержание функции мотивации. Мотивация как процесс.

2.3. Контроль как функция управления. Координация как функция управления.

Содержание функции контроль. Субъект, объект контроля. Виды контроля. Этапы процедуры контроля. Содержание функции координации. Виды коммуникаций.
Показатели характеризующие информацию.

2.4. Делегирование полномочий.

Сущность, принципы, этапы, преимущества, недостатки процесса делегирования полномочий.

2.5. Организационные структуры управления.

Сущность, ОСУ. Задачи, элементы ОСУ. Факторы, принципы формирования ОСУ. Виды ОСУ.

3.1. Организация как система управления, жизненный цикл и типы организаций.

Система управления: понятие и порядок функционирования. Подсистемы системы управления.

3.2. Внутренняя и внешняя среда организации. Методы анализа внутренней и внешней среды.

Миссия и цели предприятия. Общая среда предприятия. Оперативная среда предприятия. Внутренняя среда предприятия.

4.1. Управленческое решение в системе управления.

Сущность управленческого решения. Классификация управленческих решений. Алгоритм процедуры принятия решения. Методы разработки и принятия решения.

5.1. Понятие и сущность инвестиций.

Инвестиционные проекты. Методы государственного регулирования инвестиционного и инновационного процессов.

6.1. Формирование команды: формальные и неформальные группы в организации.Требования к личностным качествам руководителя.

Принципы командообразования. Подходы к формированию команды. Технологии командообразования. Личность руководителя и его основные характеристики.

6.2. Роли руководителя. Лидерство и властные отношения в системе менеджмента.

Сравнительный анализ различных стилей руководства. Роль лидерства в современном управлении. Повышение эффективности власти и влияния. Определение роли руководителя. 10 ролей руководителя по Г.Минцбергу.

6.3. Управление конфликтами. Понятие, процесс развития, типы, причины, последствия, методы управления.

Понятие и природа конфликта в организации. Причины возникновения конфликтов. Классификация конфликтов. Методы разрешения конфликтов.

4. Образовательные технологии

Образовательные технологии, используемые при реализации учебной работы должны использовать все виды работы.

По данной учебной дисциплине предусмотрены следующие образовательные технологии: лекции; семинарские и практические занятия; самостоятельная работа; подготовка к экзамену; экзамен.

Лекционные занятия могут быть представлены лекциями-дискуссиями, информационными лекциями, лекциями – беседами, проблемными лекциями.

Формы проведения практических занятий могут проходить в двух вариантах: 1) традиционно, т. е. более детальный анализ теоретических вопросов лекционного освещения проблем, вопросов и задач психологии общения, 2) отработку практических навыков межличностного взаимодействия по предложенным преподавателем дисциплины материалам, соответствующим проблематике курса.

В рамках практических занятий предполагается использовать: тест, деловую игру, кейс-задачи, собеседование, рефераты.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента. Качество усвоения учебной дисциплины находится в прямой зависимости от способности студента самостоятельно и творчески учиться.

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов). Самостоятельная работа приобщает студентов к научному творчеству, поиску и решению актуальных современных проблем.

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного профессионала и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию, а также овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

Задачами СРС являются:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную

документацию и специальную литературу;

- развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений;
- использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий на семинарах, на практических и лабораторных занятиях, при написании курсовых и выпускной квалификационной работ, для эффективной подготовки к итоговым зачетам и экзаменам.

Самостоятельная работа является наиболее деятельным и творческим процессом, который выполняет ряд дидактических функций: способствует формированию диалектического мышления, вырабатывает высокую культуру умственного труда, совершенствует способы организации познавательной деятельности, воспитывает ответственность, целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, развивает у них бережное отношение к своему времени, способность доводить до конца начатое дело.

Самостоятельная работа студента – это вся его работа по овладению содержанием учебной дисциплины и соответствующими практическими навыками и умениями, активная интеллектуальная деятельность.

Содержаниемсамостоятельной работы студентов являются следующие ее виды:

- изучение понятийного аппарата дисциплины;
- изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану;
- работу над основной и дополнительной литературой;
- самоподготовка к практическим и другим видам занятий;
- самостоятельная работа студента при подготовке экзамену;
- подготовка контрольных работ (домашних заданий);
- самостоятельная работа студента в библиотеке;
- изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет;
- консультации преподавателя дисциплины.

В образовательном процессе высшего профессионального образовательного учреждения выделяется два вида самостоятельной работы – аудиторная, под руководством преподавателя, и внеаудиторная. Тесная взаимосвязь этих видов работ предусматривает дифференциацию и эффективность результатов ее выполнения и зависит от организации, содержания, логики учебного процесса (межпредметных связей, перспективных знаний и др.).

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей в процессе изучения дисциплины являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- написание рефератов и подготовка докладов;
- подготовка к семинарам и практическим занятиям;
- подготовка практических разработок;
- текущий самоконтроль и контроль успеваемости.

Выполняя самостоятельную работу под контролем преподавателя студент должен:

- освоить минимум содержания, выносимый на самостоятельную работу студентов и предложенный преподавателем в соответствии с Государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования по данной дисциплине.
- планировать самостоятельную работу в соответствии с графиком самостоятельной работы, предложенным преподавателем.
- самостоятельную работу студент должен осуществлять в организационных формах, предусмотренных учебным планом и рабочей программой преподавателя.
- выполнять самостоятельную работу и отчитываться по ее результатам в соответствии с графиком представления результатов, видами и сроками отчетности по самостоятельной работе студентов.

Адекватная оценка знаний, достоинств, недостатков - важная составляющая самоорганизации человека, без нее невозможна успешная работа по управлению своим поведением, деятельностью.

Методические рекомендации для студентов по отдельным формам самостоятельной работы

Изучение понятийного аппарата дисциплины

Вся система индивидуальной самостоятельной работы должна бытьподчинена осмыслению категорий общего менеджмента, усвоению понятийного аппарата курса, поскольку одной из важнейших задач подготовки современного грамотного менеджера является овладение и грамотное применение профессиональной терминологии. Попытка понять природу профессиональной работы менеджера вне изучения соответствующего «языка», на уровне бытовых представлений обречена на провал.

Лучшему усвоению и пониманию дисциплины помогут различные энциклопедии, словари, справочники и другие материалы, указанные в соответствующих темах дисциплины.

Изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану

Особое место отводится самостоятельной проработке студентами отдельных разделов и тем по изучаемой дисциплине. Такой подход вырабатывает у студентов инициативу, стремление к увеличению объема знаний, выработке умений и навыков всестороннего овладения способами и приемами профессиональной деятельности.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ курса, раскрытия сущности основных категорий менеджмента, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

Работа над основной и дополнительной литературой

Изучение рекомендованной литературы следует начинать с учебников и учебных пособий, затем переходить к нормативно-правовым актам, научным монографиям и материалам периодических изданий. При этом очень полезно делать выписки и конспекты наиболее интересных материалов. Это не только мобилизует внимание, но и способствует более глубокому осмыслению материала и лучшему его запоминанию. Записи как бы контролируют восприятие прочитанного. Кроме того, такая практика учит студентов отделять в тексте главное от второстепенного, а также позволяет проводить систематизацию и сравнительный анализ изучаемой информации, что чрезвычайно важно в условиях большого количества разнообразных по качеству и содержанию сведений. Таким образом, конспектирование – одна из основных форм самостоятельного труда, требующая от студента активно работать с учебной литературой и не ограничиваться конспектом лекций.

Студент должен уметь самостоятельно подбирать необходимую для учебной и научной работы литературу. При этом следует обращаться к предметным каталогам и библиографическим справочникам, которые имеются в библиотеках.

Для аккумуляции информации по изучаемым темам рекомендуется формировать личный архив, а также каталог используемых источников. При этом если уже на первых курсах обучения студент определяет для себя наиболее интересные сферы для изучения, то подобная работа будет весьма продуктивной с точки зрения формирования библиографии для последующего написания дипломного проекта на выпускном курсе.

Самоподготовка к практическим занятиям

При подготовке к практическому занятию необходимо помнить, что та или иная дисциплина тесно связана с ранее изучаемыми курсами. Более того, именно синтез полученных ранее знаний и текущего материала по курсу делает подготовку результативной и всесторонней.

На семинарских занятиях студент должен уметь последовательно излагать свои мысли и аргументировано их отстаивать.

Для достижения этой цели необходимо:

1) ознакомиться с соответствующей темой программы изучаемой дисциплины;

2) осмыслить круг изучаемых вопросов и логику их рассмотрения;

3) изучить рекомендованную учебно-методическим комплексом литературу по данной теме;

4) тщательно изучить лекционный материал;

5) ознакомиться с вопросами очередного семинарского занятия;

6) подготовить краткое выступление по каждому из вынесенных на семинарское занятие вопросу.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ дисциплины, раскрытия сущности основных положений, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

При презентации материала на семинарском занятии можно воспользоваться следующим алгоритмом изложения темы: определение и характеристика основных категорий, эволюция предмета исследования, оценка его современного состояния, существующие проблемы, перспективы развития. Весьма презентабельным вариантом выступления следует считать его подготовку в среде PowerPoint, что существенно повышает степень визуализации, а, следовательно, доступности, понятности материала и заинтересованности аудитории к результатам научной работы студента.

Самостоятельная работа студента при подготовке к экзамену

Контроль выступает формой обратной связи и предусматривает оценку успеваемости студентов и разработку мер по дальнейшему повышению качества подготовки современных менеджеров.

Итоговой формой контроля успеваемости студентов по учебной дисциплине является экзамен. Сдача экзамена является ответственным этапом учебного процесса.

Бесспорным фактором успешного завершения очередного модуля является кропотливая, систематическая работа студента в течение всего модуля. В этом случае подготовка к экзамену будет являться концентрированной систематизацией всех полученных знаний по данной дисциплине.

В начале модуля рекомендуется внимательно изучить перечень вопросов к экзамену, а также использовать в процессе обучения программу. Это позволит в процессе изучения тем сформировать более правильное и обобщенное видение студентом существа того или иного вопроса за счет:

а) уточняющих вопросов преподавателю;

б) подготовки рефератов по отдельным темам, наиболее заинтересовавшие студента;

в) самостоятельного уточнения вопросов на смежных дисциплинах;

г) углубленного изучения вопросов темы по учебным пособиям.

Кроме того, наличие перечня вопросов в период обучения позволит выбрать из предложенных преподавателем учебников наиболее оптимальный для каждого студента, с

точки зрения его индивидуального восприятия материала, уровня сложности и стилистики изложения.

После изучения соответствующей тематики рекомендуется проверить наличие и формулировки вопроса по этой теме в перечне вопросов к экзамену, а также попытаться изложить ответ на этот вопрос. Если возникают сложности при раскрытии материала, следует вновь обратиться к лекционному материалу, материалам практических занятий, уточнить терминологический аппарат темы, а также проконсультироваться с преподавателем.

Для систематизации знаний и понимания логики изучения предмета в процессе обучения рекомендуется пользоваться программой курса, включающей в себя разделы, темы и вопросы, определяющие стандарт знаний по каждой теме.

При подготовке к экзамену конструктивным является коллективное обсуждение выносимых на экзамен вопросов с сокурсниками, что позволяет повысить степень систематизации и углубления знаний.

Перед консультацией по предмету следует составить список вопросов, требующих дополнительного разъяснения преподавателем.

Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Практические занятия

Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что упражнение и решение задач проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Следует подчеркнуть, что только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения (а именно с той, с которой он излагается на лекциях) он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций, задач. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул (и это очень важно) для активной проработки лекции.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками.

Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

Самопроверка

После изучения определенной темы по записям в конспекте и учебнику, а также решения достаточного количества соответствующих задач на практических занятиях и самостоятельно студенту рекомендуется, используя лист опорных сигналов, воспроизвести по памяти определения, выводы формул, формулировки основных положений и доказательств.

В случае необходимости нужно еще раз внимательно разобраться в материале. Иногда недостаточность усвоения того или иного вопроса выясняется только при изучении дальнейшего материала. В этом случае надо вернуться назад и повторить плохо усвоенный материал. Важный критерий усвоения теоретического материала - умение

решать задачи или пройти тестирование по пройденному материалу. Однако следует помнить, что правильное решение задачи может получиться в результате применения механически заученных формул без понимания сущности теоретических положений.

Самостоятельная работа студентов заключается в подготовке материала для проведения деловых игр, собеседований, докладов, сообщений, контрольных практических работ на семинарских (практических) занятиях.

Примерная тематика вопросов для собеседования

1. Менеджмент и управление - это одно и тоже?
2. Менеджмент: история термина.
3. Менеджер в современной организации.
4. Разница между менеджером и предпринимателем.
5. В чем сущность стратегической и тактической задач менеджмент? На каких уровнях управления они формулируются и решаются?

Примерная тематика рефератов:

Типы организационных структур управления (ОСУ). Сущность, преимущества и недостатки:

- Линейная организационная структура управления
- Функциональная (многолинейная) организационная структура управления
-Линейно-функциональная организационная структура управления
-Линейно-штабная структура
-Матричная структура
- Дивизиональная структура управления
- Продуктовая структура
-Организационная структура по региону (Региональная структура)
-Организационная структура, ориентированная на потребителя
-Бюрократический тип

Методические рекомендации по написанию реферата. Материал реферата должен быть разделен на короткие, четко обозначенные разделы, которые должны быть освещены с достаточной степенью детализации; объем каждого раздела должен находиться в конкретной пропорции относительно параметров всей работы.

Объём реферата определяется его содержанием и составляет 20-25 страниц (без приложений). Реферат должен включать:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть, разделенная на подразделы;
- заключение;
- список использованной литературы;
- приложения.

Защита рефератов может проходить на занятиях путем пятиминутного доклада обучающегося с наглядной иллюстрацией наиболее значимых выводов.

В конечном счете самостоятельная работа студента должна быть ориентирована на *следующий круг вопросов*, рассматриваемый в ходе изучения дисциплины:

1. Сущность и содержание понятия менеджмент
2. Отличие понятий «управление» и «менеджмент».
3. Задачи, уровни и виды менеджмента.
4. Эволюция концепций менеджмента.
5. История и особенности российского менеджмента.
6. Разновидности менеджмента.

7. Общие и частные принципы менеджмента
8. 14 принципов эффективного управления А.Файоля
9. Организационно-административные методы управления
10. Экономические методы управления
11. Социально-психологические методы управления
12. Определение функций менеджмента.
13. Планирование как функция управления.
14. Организация как функция управления.
15. Мотивация как функция управления
16. Контроль как функция управления
17. Координация как функция управления
18. Делегирование полномочий.
19. Организационные структуры управления.
20. Организация как система управления, жизненный цикл и типы организаций
21. Внутренняя и внешняя среда организации: миссия, цели, общая среда, оперативная среда (конкурентная), внутренняя среда.
22. Понятие управленческого решения в системе управления.
23. Классификация управленческих решений
24. Процедура разработки и принятия управленческого решения
25. Понятие и сущность инвестиций
26. Методы государственного регулирования инвестиционного и инновационного процессов
27. инвестиционный проект: сущность, содержание.
28. Управление конфликтами. Понятие, процесс развития, типы конфликтов
29. Причины, последствия, методы управления конфликтами
30. Формирование команды: формальные и неформальные группы в организации.
31. Понятие власти и лидерства в управлении
32. 10 ролей руководителя по Минцбергу

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),включающий:

6.1 Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

ОК-5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Индикаторы компетенции	**ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ**						
	плохо	**неудовлетворительно**	**удовлетворительно**	**хорошо**	**очень хорошо**	**отлично**	**превосходно**
Знания	Отсутствие знаний теоретическогоматериала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказаобуча	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

	ющегося от ответа						
Умения	Отсутствие минимальных умений . Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения,решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном Объеме без недочетов
Навыки	Отсутствие владения материалом . Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

ПК-9: способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретногоэкономического проекта

Индикаторы компетенции	**ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ**						
	плохо	**неудовлетворительно**	**удовлетворительно**	**хорошо**	**очень хорошо**	**отлично**	**превосходно**
Знания	Отсутствие знаний теоретическ	Уровень знаний ниже	Минимально допустимый	Уровень знаний в объеме,	Уровень знаний в объеме,	Уровень знаний в объеме,	Уровень знаний в объеме,

	огоматериа ла. Невозможн ость оценить полноту знаний вследствие отказа обучающег ося от ответа	минимальн ых требований. Имели место грубые ошибки.	уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки.	соответствую щем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	соответствую щем программе подготовки. Допущено несколько несущественн ых ошибок	соответс твующе м програм ме подготов ки, без ошибок.	превыша ющем програм му подготов ки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальн ых умений . Невозможн ость оценить наличие умений вследствие отказа обучающег ося от ответа	При решении стандартны х задач не продемонст рированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонст рированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.	Продемонстр ированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстр ированы все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемо нстриро ваны все основны е умения,р ешены все основны е задачи с отдельн ыми несущес твенным недочета ми, выполне ны все задания в полном объеме.	Продемо нстриро ваны все основны е умения,. Решены все основны е задачи. Выполне ны все задания, в полном Объеме без недочето в
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом . Невозможн ость оценить наличие навыков вследствие отказа обучающег ося от ответа	При решении стандартны х задач не продемонст рированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальн ый набор навыков для решения стандартны х задач с некоторыми недочетами	Продемонстр ированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстр ированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемо нстриро ваны навыки при решении нестанда ртных задач без ошибок и недочето в.	Продемо нстриро ван творческ ий подход к решени ю нестанда ртных задач
Шкала оценок по проценту правильн о выполнен ных контроль ных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

ПК-11: способность критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий

Индикаторы компетенции	**ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ**						
	плохо	**неудовлетворительно**	**удовлетворительно**	**хорошо**	**очень хорошо**	**отлично**	**превосходно**
Знания	Отсутствие знаний теоретическогоматериала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
Умения	Отсутствие минимальных умений . Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения,решены все основные задачи с отдельными несущественным недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном Объеме без недочетов
Навыки	Отсутствие владения материалом . Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

6.2. Описание шкал оценивания

Итоговый контроль качества усвоения студентами содержания дисциплины проводится в виде экзамена, на котором определяется:

- уровень усвоения студентами основного учебного материала по дисциплине;
- уровень понимания студентами изученного материала
- способности студентов использовать полученные знания для решения конкретных ситуаций.

Оценка	Уровень подготовки
Превосходно	Обучающийся дал полный и развернутый ответ на все теоретические вопросы билета: определение, характеристику процесса, структуры, модели и т.п. Подтверждает теоретический материал практическими примерами из практики управления, отвечает на вопросы преподавателя по существу; решил предложенную и дополнительную задачу. Ответил на дополнительные вопросы по учебному материалу.
Отлично	Высокий уровень подготовки с незначительными ошибками. Студент дал полный и развернутый ответ на все теоретические вопросы билета: определение, характеристику процесса, структуры, модели и т.п. Подтверждает теоретический материал практическими примерами из практики управления, отвечает на вопросы преподавателя по существу
Хорошо	В целом хорошая подготовка с заметными ошибками или недочетами. Студент дает полный ответ на все теоретические вопросы билета, но имеются неточности в определениях понятий, процессов и т.п. Допускаются ошибки при ответах на дополнительные и уточняющие вопросы экзаменатора
Очень хорошо	Обучающийся дает полный ответ на все теоретические вопросы билета, но имеются неточности в определениях понятий, процессов и т.п. Допускаются ошибки при ответах на дополнительные и уточняющие вопросы экзаменатора. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.
Удовлетворительно	Минимально достаточный уровень подготовки. Студент показывает минимальный уровень теоретических знаний, делает существенные ошибки характеристике теоретических основ процессов менеджмента, но при ответах на наводящие вопросы, может правильно сориентироваться и в общих чертах дать правильный ответ
Неудовлетворительно	Подготовка недостаточная и требует дополнительного изучения материала. Студент дает ошибочные ответы, как на теоретические вопросы билета, так и на наводящие и дополнительные вопросы экзаменатора.
Плохо	Подготовка абсолютно недостаточная. Студент не отвечает на поставленные вопросы.

6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания результатов обучения в виде <u>знаний</u> используются следующие процедуры и технологии:

- индивидуальное собеседование, рефераты;

- устные и письменные ответы на вопросы (тесты).

Для оценивания результатов обучения в виде <u>умений</u> и <u>владений</u> используются следующие процедуры и технологии:

- практические контрольные задания (ПКЗ),

- деловые игры.

В качестве ПКЗ выступают решения кейс-задач:

Кейс-задачи по теме «Принципы управления»

Простое задание 1.

При проведении реконструкции производства мастер Иванов получил задание перевести 10 своих подчиненных на другую работу. Мастеру это поручение было крайне неприятно. Он не хотел бы, чтобы его люди были в претензии на него, поэтому размышлял, как лучше всего устраниться от этого дела. Наконец нашел выход: он предложил своему начальнику цеха всех своих подчиненных - 20 человек — и попросил его выбрать тех десятерых, которые ему покажутся подходящими. Увы, начальник на эту уловку не попался.

<u>Вопросы.</u>

1. Как Вы думаете, какие принципы управления разъяснил при отказе начальник цеха мастеру Иванову?
2. Какой теоретический принцип хотел применить мастер Иванову, обращаясь к начальнику цеха? Почему «хитрый» план мастера потерпел неудачу?

Простое задание 2.

Это был по-настоящему несчастливый день для мастера Скворцова. Два его сотрудника сообщили, что они больны. Рано утром один подвернул на лестнице ногу, и его сразу же увезли в больницу, а через два часа другой повредил руку при заточке инструмента. А ведь через три дня должен быть выполнен большой заказ для иностранной фирмы.

С большим трудом мастер перераспределил задания среди оставшихся рабочих и ушел на согласование к конструктору. Когда он вернулся из конструкторского бюро, то увидел, что трое из оставшихся рабочих отсутствуют. Оказалось, что в отсутствие мастера приходил главный инженер предприятия и дал указание трем рабочим немедленно идти вместе с ним на разгрузку вагонов.

Так как мастер Скворцов не мог больше увидеть главного инженера, то распоряжение начальства нельзя было отменить. Тем самым становилось невозможным выдержать сроки выполнения заказа иностранной фирмы

<u>Вопросы:</u>

1. Как можно определить сложившуюся ситуацию: «управление мимоходом», «перепрыгивание через ступени иерархии», «нарушение хода работ»?
2. Какой принцип был нарушен в данной ситуации и каким руководителем?

Простое задание 3.

Главный специалист Коновалов дает двум руководителям отделов задание - позаботиться о том, чтобы сроки поставок иностранной фирме были выдержаны. Оба активно включаются в дело, причемдруг с другом не советуются, так как каждый ведет свою линию по устранению проблем со сроками.

Работники производственного отдела, задерганные разноречивыми указаниями, высказывают свое недовольство главному специалисту, который отчитал обоих. В результате отношения между двумя руководителями отделов испортились.

Вопросы:

1. Какой принцип был нарушен в данной ситуации?
2. Назовите виновников создавшегося положения

***Простое задание* 4.**

Из наблюдений президента железнодорожной компании: «Многие менеджеры железнодорожных управлений заняты тем, что проверяют билеты, смазывают оси, прочищают паровые свистки и показывают повару вагона-ресторана, как делается салат. И потом еще удивляются, что их дела кончаются провалом».

Вопрос: А чем же должны заниматься менеджеры?

Комплексное задание 5.

На предложение мастера доделать начатую работу во внеурочное время работница потребовала у него гарантированной дополнительной оплаты сверх положенного по закону. Мастер пришел за советом к вышестоящему руководителю, где было решено, что мастер должен отказать работнице в необоснованных требованиях. Спустя некоторое время вышестоящий руководитель подошел к работнице и спросил, когда будет выполнена работа. Последовал вопрос: "А сколько я за это буду иметь?" Вынув из кармана бумажник, руководитель протянул его работнице со словами: "Берите сколько надо". Последовало замешательство, затем слова: "Я так не могу"- "А я по-другому не могу, так как Вы, очевидно, забыли, что здесь не частное, а государственное предприятие". На другой день об этом узнал весь цех, что практически полностью исключило инциденты подобного рода. Все знали, что добросовестный труд будет по достоинству оценен, в том числе и материально, но вне зависимости от того, когда он будет выполнен.

Вопросы: 1.Как бы Вы поступили на месте работницы? 2.Правильно ли поступил мастер, вынося вопрос на вышестоящий уровень управления? 3.Как бы Вы поступили на месте руководителя цеха и был ли лучший вариант решения? 4. Какой метод управления был применен в данной ситуации?

Компетенция считается полностью сформированной, если обучающиеся набирают от 85- до 100 баллов в сумме по всем заданиям; частично сформированной от 65 до 85; не сформированной если обучающий набирает менее 65 баллов при выполнении заданий.

Критерии оценки докладов:

Критерии оценки	**Количество баллов**
Доклад полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Обучающийся приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и обучающихся.	15
Доклад частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Обучающийся приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и обучающихся, но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.	10
Доклад в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Обучающийся приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.	5

Критерии оценки собеседования и самостоятельной работы:

Критерии оценки	Количество баллов
Студенты правильно отвечают на все поставленные вопросы и правильно выполняют все задания	15
Студенты отвечают на все поставленные вопросы и выполняют все задания, допускают ошибки (не более 3 в зависимости от типа задания)	10
Студенты выполняют все задания, допускают ошибки (не более 5 в зависимости от типа задания)	5

Критерии оценки деловой игры "Роли руководителя":

Критерии оценки	Количество баллов
Группа представила яркую видео-презентацию. Каждый обучающийся полностью раскрыл и подробно описал подготовленную роль с приведением практических ситуаций и примеров из деятельности предприятия. Группа (или представитель(и) от группы) отвечает на вопросы преподавателя или обучающихся, умеет отстаивать свою точку зрения и позицию	10
Группа не подготовила видео-презентацию. Каждый обучающийся слабо раскрыл и не достаточно подробно описал подготовленную роль без приведения практических ситуаций и примеров из деятельности предприятия. Группа (или представитель(и) от группы) слабо отвечает на вопросы преподавателя или обучающихся, не умеет отстаивать свою точку зрения и позицию	5

Критерии оценки деловой игры "Реализация функций управления на предприятии":

Критерии оценки	Количество баллов
Группа представила яркую видео-презентацию. Каждый обучающийся полностью раскрыл и подробно описал одну из функций управления с приведением практических ситуаций и примеров из деятельности предприятия. Группа (или представитель (и) от группы) отвечает на вопросы преподавателя или обучающихся, умеет отстаивать свою точку зрения и позицию	10
Группа не подготовила видео-презентацию. Каждый обучающийся слабо раскрыл и не достаточно подробно описал одну из функций без приведения практических ситуаций и примеров из деятельности предприятия. Группа (или представитель (и) от группы) слабо отвечает на вопросы преподавателя или обучающихся, не умеет отстаивать свою точку зрения и позицию	5

Критерии оценки кейс-задачи по теме "Принятие эффективного управленческого решения":

Критерии оценки	Количество баллов
Обучающиеся правильно классифицировали представленные управленческие решения по приведенной классификации. Правильно описали этапы выбранных управленческих решений.	10
Обучающиеся допустили ошибки в классификации представленных управленческих решений по приведенной классификации. Допустили ошибки в описании этапов выбранных управленческих решений.	5

Критерии оценки кейс-задачи по теме "Принципы управления":

Критерии оценки	Количество баллов
Обучающиеся правильно ответили на предлагаемые вопросы по практическим ситуациям. Дали полный и развернутый ответ.	10
Обучающиеся не правильно ответили на большинство предлагаемых вопросов по практическим ситуациям. Дали не достаточно полный и развернутый ответ.	5

Критерии оценки кейс-задачи по теме "Проектирование организационной структуры управления":

Критерии оценки	Количество баллов
Студенты правильно спроектировали структуру и определили руководителей различных уровней управления	15
При проектировании структуры и распределения руководителей имеются ошибки (не более 2 в структуре и распределении)	10
При проектировании структуры и распределения руководителей имеются ошибки (не более 5 в структуре и распределении)	5

Критерии оценки кейс-задачи по теме "Анализ внешней и внутренней среды организации":

Критерии оценки	Количество баллов
Обучающиеся правильно определили факторы относящиеся к внешней и внутренней средам предприятия. Правильно аргументировали факторы способствующие и затрудняющие развитие организации.	10
Обучающиеся допустили ошибки в определении факторов относящихся к внешней и внутренней средам предприятия. Не достаточно аргументировали факторы способствующие и затрудняющие развитие организации.	5

Критерии оценки кейс-задачи по теме "Цели предприятия":

Критерии оценки	Количество баллов
Обучающиеся правильно сформулировали цели и задачи к предложенным в заданиях ситуациям. Сделали правильные выводы о прогнозах дальнейшего развития предприятия.	10
Обучающиеся не достаточно правильно сформулировали цели и задачи к предложенным в заданиях ситуациям. Сделали ошибочные выводы о прогнозах дальнейшего развития предприятия.	5

Критерии оценки кейс-задачи по теме "Конфликты в организации":

Критерии оценки	Количество баллов
Обучающиеся правильно представили структуру описания конфликта по предложенной ситуации.	10
Обучающиеся допустили ошибки в описания структуры конфликта по предложенной ситуации.	5

Для оценивания результатов *тестирования* используется следующая шкала:

«превосходно»	при ответе правильно на 100% вопросов теста
«отлично»	при наличии правильных ответов на 91-99% вопросов теста
«очень хорошо»	при наличии правильных ответов на 81-90% вопросов теста.
«хорошо»	при наличии правильных ответов менее 71-80% вопросов теста.
«удовлетворительно»	при наличии правильных ответов на 51-70% вопросов теста
«неудовлетворительно»	при наличии правильных ответов на 31-50% вопросов теста.
«плохо»	при наличии правильных ответов менее 30% вопросов теста.

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции.

Примерные тесты для оценки компетенции "ОК-5":

1. К основным положениям административной школы управления, сформулированным в виде правил, можно отнести

1) изучение поведения человека в организации
2) централизацию организации
3) применение экономико-математических методов в управлении
4) корпоративный дух в организации

2. Автором книги "Принципы научного менеджмента" является

1) Г.Л. Гантт
2) Ф. Тейлор
3) А.Файоль
4) Д.Макгрегор.

3. Установите последовательность возникновения школ в истории менеджмента

1) административная (классическая) школа менеджмента
2) количественная школа
3) школа "научного управления"
4) школа "человеческих отношений"

1)1342 2)3142 3)2431 4)1234

4. Менеджмент рассматривается в условиях рыночной экономики как

1) независимость организации от факторов внешней среды
2) использование линейно-функциональных структур управления
3) постоянное стремление к повышению эффективности деятельности
4) постоянную ориентацию организации на спрос и потребности рынка

5. Менеджмент рассматривается в управленческой литературе как

1) производственная деятельность организации
2) самостоятельный вид профессиональной деятельности
3) рациональное использование ресурсов для достижения целей
4) деятельность, имеющая целью продвижение продукции на новый рынок

6**. Функция _____ состоит в количественной и качественной оценке и корректировке результатов работы организации**

1) контроля
2) координации
3) мотивации
4) планирования

Примерные тесты для оценки компетенции "ПК-11":

1. Установление ограничений и критериев при принятии решений относится к этапу:

1) формулировка задачи
2) разработка вариантов решения
3) оценка вариантов решения и выбор оптимального
4) принятие решения
5) реализация и контроль исполнения
6) оценка принятого решения

2. Роли руководителя, по Адизесу - это

1) глава организации, лидер, связующее звено, преемник информации, распространитель информации, представитель, предприниматель, ликвидатор нарушений, распределитель ресурсов, переговорщик

2) управленец, организатор, администратор, руководитель

3) производитель результатов, администратор, предприниматель, интегратор

4) предприниматель, менеджер, инвестор, лидер

3. Конкретная ценность, к обладанию которой стремятся противоборствующие стороны - это

1) предмет конфликта

2) причина конфликта

3) объект конфликта

4) повод конфликта

4. Анализ внешней среды предприятия - это

1) определение демографических тенденций развития

2) учет действия правительства в деятельности фирмы

3) контроль за внешними факторами для определения возможностей и угроз для фирмы

4) организация работы по анализу рынка сбыта

5. Анализ внутренней среды предприятия - это

1) определение демографических тенденций развития

2) учет действия правительства в деятельности фирмы

3) контроль за внешними факторами для определения возможностей и угроз для фирмы

4) организация работы по анализу рынка сбыта

Примерные тесты для оценки компетенции "ПК-9":

1. Достоинствами организационных структур управления иерархического типа являются

1) конформизм при выработке групповых решений

2) найм на работу в соответствии с квалификацией

3) активизация инициативы

4) мобилизация человеческой энергии

2. Недостатками организационных структур управления иерархического типа являются

1) потеря общего управленческого потенциала

2) противоречия между отдельными частями структуры

3) монотонность выполняемых функций

4) обезличенность выполнения работниками своих функций

3. Организационная структура органического типа эффективна, прежде всего, для условий

1) массового производства

2) внедрения новой технологии

3) адаптации к изменениям среды

4) монопродуктовой стратегии

4. Организационная структура по функциям эффективна, прежде всего, для условий

1) монопродуктовой стратегии

2) диверсификации

3) массового производства

4) децентрализованной фирмы

Примеры практических контрольных заданий (ПКЗ):

- для оценки компетенций ПК-11:

Задания для решения кейс-задачи по теме "Цели предприятия"

1. Рассмотрите предложенные ситуации:

Ситуация 1. Вы – руководитель предприятия розничной торговли бытовой техникой. Ваше предприятие работает с ведущими производителями бытовой техники, ценовая политика позволяет работать с различными группами потребителей. Но в условиях экономического кризиса объем продаж значительно уменьшился и на складе образовалось большое количество нереализованной техники. Вместе с тем, специфика Вашего товара предполагает быстрое моральной устаревание техники, поэтому скопление товара на складе Вам не выгодно.

Задание. Сформулируйте краткосрочные цели и задачи Вашего предприятия, позволяющие решить возникшие проблемы.

Ситуация 2. Вы – владелец небольшой парикмахерской в так называемом «спальном» районе большого города. Спектр услуг – стрижка, покраска, завивка и укладка волос. В парикмахерской работают мастера – универсалы, что позволяет обслуживать клиентов разного пола и возраста. Для привлечения клиентов на начальном этапе Вы пошли на льготное обслуживание детей, пенсионеров, инвалидов, ввели накопительную систему скидок. Доходы парикмахерской позволяют выплачивать зарплату работникам, закупать необходимые расходные материалы, но прибыли от деятельности предприятия нет.

Задание. Сформулируйте новые цели и задачи предприятия.

Ситуация 3. Вы – владелец продуктового магазина. Долгое время Ваше предприятие было единственным в микрорайоне, поэтому проблем с персоналом и потребителями у Вас не было. Но через дорогу от Вашего магазина появилась новая торговая точка с тем же ассортиментом товаров, при этом условия для продавцов и покупателей там значительно лучше. В результате Вы ощутили отток персонала и покупателей.

Задание. Сформулируйте новые цели и задачи предприятия.

Ситуация 4. В условиях дефицита мест в дошкольных детских учреждениях Вы решаетесь вложить капитал в организацию коммерческого детского сада. Муниципальные власти выделили Вам запущенное здание старого детского сада, на территории которого долгое время действовала стоянка автотранспорта. Вы нашли подрядчика для восстановления здания, ремонтные работы уже подходят к концу.

Задание. Сформулируйте дальнейшие цели и задачи Вашего предприятия.

Ситуация 5. Вы – владелец небольшого, но дорогого ресторана, который рассчитан на посещение потребителей, имеющих достаток значительно выше среднего. Поэтому круг потребителей услуг Вашего ресторана ограничен. При этом Вы живете в среднестатистическом городе России, в котором преобладает население со средним достатком. Товарооборот Вашего ресторана очень мал, так как в день бывает не более 10 посетителей.

Задание. Сформулируйте новые цели и задачи Вашего предприятия.

2. Решение ситуационной задачи рекомендуется выполнять в табличной форме:

В качестве вывода сделайте прогноз развития Вашего предприятия, т.е. что произойдет на предприятии при условии достижения поставленных целей. Дайте два варианта прогнозов: оптимистический и пессимистический.

Формулировка целей	Формулировка задач	Прогноз развития предприятия	
		оптимистический	пессимистический

Примечание. Помните, что цели должны быть реальными и достижимыми, цели не должны противоречить друг другу и отражать указанное в задании состояние предприятия.

Обратите внимание на то, что задачи конкретизируют цели и показывают, каким путем Вы планируете добиться поставленных целей.

- для оценки компетенций ОК-5:

Деловая игра "Роли руководителя. Руководитель в системе современного менеджмента. Требования к личностным качествам руководителя"

Как указывает Минцберг, роли не могут быть независимы одна от другой. Наоборот, они взаимозависимы и взаимодействуют для создания единого целого. Все эти 10 ролей, взятые вместе, определяют объем и содержание работы менеджера, независимо от характера конкретной организации.

По приведенным в таблице ролям, на примере гипотетического предприятия или реально существующего (выбирается студентами) распределите роли внутри группы и дайте описание каждой роли для своего предприятия. Подготовить видео-презентацию.

РОЛЬ	ОПИСАНИЕ	ХАРАКТЕР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Межличностные роли		
Главный руководитель (глава)	Обладает формальными полномочиями и символическим положением, представляя свою организацию. Выполняет обязанности социального и правового характера.	Официально представляет свою компанию или вверенное ему подразделение, согласно должностных инструкций (ходатайства, участие в церемониалах, социальная защита персонала)
Лидер	Собирает воедино потребности организации и ее отдельных работников, с которыми он сотрудничает и которыми управляет. Выполняет все управляющие действия: • активизация деятельности, работы персонала; • стимулирование, мотивация, набор, подготовка; • работа с кадрами, связанная с необходимостью возглавить какое-то направление деятельности.	Делегирует задачи подчиненным, мотивирует принятие ответственности за их результаты, а также оказывает поддержку при их выполнении.
Связующее звено	Охватывает область горизонтальных отношений. Поддерживает сеть связей внутри самой организации и за ее пределами. Представляет компанию при контактах с внешним окружением.	Обеспечивает работу, предусматривающую налаживание и поддержание контактов как вне, так и внутри организации (переписка, участие в совещаниях)
Информационные роли		
Сборщик информации	Собирает разнообразную информацию (в основном текущую) специализированного характера о внешней и внутренней среде организации, которую использует в интересах своего дела; выступает как нервный центр внутренней и внешней информации, поступающей в организацию	Выполняет работу по поиску и получению, а также по обработке информации, которая осуществляется через средства коммуникации (почта, поездки, командировки, различные издания)

Распространитель информации	Роль заключается в передачи информации на дальнейшую обработку или принятие решения. Распределяет полученную информацию в виде фактов и нормативных установок между подчиненными, разъясняет политику и основные цели организации.	Все полученные данные должен проанализировать и целенаправленно передать сотрудникам фирмы, используя средства коммуникации (беседа, почта и т. д.)
Представитель информации	Передает информацию для внешних контактов организации относительно планов, политики, действий, результатов работы организации, действует как эксперт по вопросам данной отрасли.	Участие в заседаниях, обращение через почту, устные выступления, включая передачу информации во внешние организации и другим лицам
Роли, связанные в принятием решений		
Предприниматель	Формулирует и принимает решения, продвигающие компанию вперед. Роль состоит в побуждении к переменам. Используется для выявления новых возможностей и новых способов работы. Изыскивает все возможные варианты реализации новых идей внутри и вне организации, совершенствует методы воздействия на персонал, разрабатывает и запускает проекты по совершенствованию, приносящие изменения; контролирует разработку определенных проектов, дает взвешенную оценку стратегической политике предприятия.	Участие в заседаниях с обсуждением стратегии, обзоры ситуации, включающие инициирование или разработку проектов усовершенствования деятельности.
Устранитель проблем (нарушений, неполадок)	Принимает решения во время каких-либо непредвиденных событий, вышедших из-под контроля в различных сферах управления (финансовой, межличностной, производственной и т. д.). Отвечает за корректировочные действия, когда организация оказывается перед необходимостью важных и неожиданных нарушений.	Обсуждение стратегических и текущих вопросов, включая проблемы и кризисы
Распределитель ресурсов	Ответственный за распределение всевозможных ресурсов организации — что фактически сводится к принятию или одобрению всех значительных решений в организации. Распределяет имеющиеся ресурсы по существующим проектам и учитывает представляющиеся возможности наилучшим способом.	Рассчитывает время, программирует работу и отвечает за деятельность. Составление графиков, запросы полномочий, всякие действия, связанные с составлением и выполнением бюджетов, программирование работы подчиненных.
Ведущий переговоры	Роль возникает в связи с необходимостью делиться ресурсами с внешними компаниями, входящими в контакт друг с другом. Выполняет представительскую функцию на всех значительных переговорах (он имеет при этом полные права, наделен полномочиями и ответственностью), где необходим высокий уровень дипломатичности.Представляет организацию на всех значительных и важных переговорах.	Ведение переговоров

- для оценки компетенций ПК-9:

Деловая игра "Функции управления"

Алгоритм проведения игры. Обучающиеся разбиваются в команды. На примере организации (гипотетической или реально существующей) распределяют между собой основные и современные функции управления:

- планирование;
-организация;
- мотивация;
- контроль;
- координация;
- прогнозирование;
-распорядительство;
- оперативное регулирование;
- развитие всех сфер деятельности организации;
- информационная.

Каждый член группы должен подробно описать функционирование одной из функций на примере выбранного предприятия. Использовать при этом, видео-презентацию, практические ситуации и примеры из деятельности организации.

Примеры вопросов для собеседования:

Вопросы для собеседования для оценки компетенции «ОК-5»:

1. Понятие "управление" и "менеджмент"
2. Эволюция науки управления.
3. Этапы и школы в развитии менеджмента.
4. Развитие менеджмента в России

Вопросы для собеседования для оценки компетенции «ПК-9»:

1. Сущность и роль мотивации в управлении.
2. Основные теории мотивации
3. Руководитель и лидер.
4. Понятие лидерства.
5. Виды, формы и классификация форм власти.
6. Основные стили лидерства и руководства.
7. Сравнительный анализ основных стилей руководства.

Вопросы для собеседования для оценки компетенции «ПК-11»:

1. Коммуникации в организации: основные проблемы.
2. Этика делового общения.
3. Вербальные и невербальные средства общения.
4. Культура ведения переговоров.
5. Понятие и сущность управленческих решений.
6. Этапы процесса поиска рационального решения проблемы.
7. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений.
8. Методы и модели принятия решений.
9. Роль руководителя в принятии управленческих решений.

Примеры тем рефератовдля оценки компетенций ПК-11:

Типы организационных структур управления (ОСУ). Сущность, преимущества и недостатки:

- Линейная организационная структура управления
- Функциональная (многолинейная) организационная структура управления
-Линейно-функциональная организационная структура управления
-Линейно-штабная структура
-Матричная структура
- Дивизиональная структура управления
- Продуктовая структура
-Организационная структура по региону (Региональная структура)
-Организационная структура, ориентированная на потребителя
-Бюрократический тип

Для проведения итогового контроля в виде **экзамена**сформированности компетенции используются: письменные ответы на вопросы.

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Сущность и содержание понятия менеджмент
2. Отличие понятий «управление» и «менеджмент».
3. Задачи, уровни и виды менеджмента.
4. Эволюция концепций менеджмента.
5. История и особенности российского менеджмента.
6. Разновидности менеджмента.
7. Общие и частные принципы менеджмента
8. 14 принципов эффективного управления А.Файоля
9. Организационно-административные методы управления
10. Экономические методы управления
11. Социально-психологические методы управления
12. Определение функций менеджмента.
13. Планирование как функция управления.
14. Организация как функция управления.
15. Мотивация как функция управления
16. Контроль как функция управления
17. Координация как функция управления
18. Делегирование полномочий.
19. Организационные структуры управления.
20. Организация как система управления, жизненный цикл и типы организаций
21. Внутренняя и внешняя среда организации: миссия, цели, общая среда, оперативная среда (конкурентная), внутренняя среда.
22. Понятие управленческого решения в системе управления.
23. Классификация управленческих решений
24. Процедура разработки и принятия управленческого решения
25. Понятие и сущность инвестиций
26. Методы государственного регулирования инвестиционного и инновационного процессов
27. инвестиционный проект: сущность, содержание.
28. Управление конфликтами. Понятие, процесс развития, типы конфликтов
29. Причины, последствия, методы управления конфликтами
30. Формирование команды: формальные и неформальные группы в организации.
31. Понятие власти и лидерства в управлении

32. 10 ролей руководителя по Минцбергу

6.5.Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на занятиях семинарского типа.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих принципах:

1. Периодичность проведения оценки.

2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и студентами группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.

3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.

4. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание.

Основное требование к организации системы оценивания и структуры оценочных средств в отношении компетенций как предмета контроля результатов обучения – это требование измеримости.

Достоверность и сопоставимость оценок достигается за счет учета следующих факторов:

- дидактико-диалектической взаимосвязи результатов образования и компетенций;
- формирование и развитие компетенций через усвоение содержания образовательных программ, самой образовательной средой вуза и используемыми образовательными технологиями;
- необходимость оценивания компетенций в квазиреальной деятельности при условии максимального приближения к ситуации будущей практики;
- использование индивидуальных и групповых оценок, взаимооценки;
- анализ достижений по итогам оценивания с выявлением положительных и отрицательных индивидуальных и групповых результатов и направлений развития.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится в устной форме по билетам. Обязательной является подготовка студентом развёрнутого ответа по существу вопросов экзаменационного билета. На экзамене не допускается наличие у обучающихся посторонних предметов, в том числе технических устройств (мобильных телефонов и пр.), пользование которыми может затруднить либо сделать невозможной объективную оценку результатов промежуточной аттестации. Обучающиеся, нарушившие правила проведения экзамена, по решению экзаменатора и заведующего соответствующей кафедрой могут быть удалены из аудитории. При этом в экзаменационную ведомость удалённому с экзамена студенту проставляется оценка «неудовлетворительно». При проведении экзамена в устной форме по экзаменационным билетам оцениваются общее понимание студентом содержания и структуры вопроса, полнота раскрытия каждого из элементов вопроса, степень владения базовой терминологией, понимание применимости и особенностей практического

использования излагаемых теоретических положений. Экзаменатор для уточнения оценки вправе задавать дополнительные вопросы, предусмотренные рабочей программой.

Уровень знаний обучающихся определяется следующими оценками: «превосходно», «отлично», «очень хорошо», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «плохо».

Условиями оценивания результатов освоения дисциплины являются:

- валидность (объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения);
- полнота и адекватность отображения требований образовательного стандарта и ОПОП;
- надежность (использование единообразных стандартов и критериев оценивания);
- справедливость (разные студенты должны иметь равные возможности добиться успеха);
- эффективность (не отнимать много времени у студентов и преподавателей);
- обеспечение решения оценочной задачи.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Виханский О.С Менеджмент: Учебник / Виханский О.С., Наумов А.И., - 6-е изд., перераб. и доп - М.:Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 656 с(Доступно в ЭВС « Знаниум», режим доступа:http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=769974)
2. ЕгоршинА.П Основы менеджмента: Учебник/ЕгоршинА.П., 3-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 350 с(Доступно в ЭВС « Знаниум», режим доступа:http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=507285)
3. Звонников В.И. Менеджмент. Программы учебных дисциплин: Учеб. пособие / Под ред. В.И. Звонникова. — М.: ИНФРАМ, 2016. — 496 с. (Доступно в ЭВС « Знаниум», режим доступа:http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=460471)

б) дополнительная литература:

1. Балашов А.П. Основы менеджмента: Учебное пособие / А.П. Балашов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 288 с(Доступно в ЭВС « Знаниум», режим доступа:http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=457946)
2. Дорофеев В.Д. Менеджмент: Учебное пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Н.Ю. Шестопал. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 328 с. (Доступно в ЭВС « Знаниум», режим доступа:http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=446399)
3. Коротков В.Н.Практический менеджмент: Уч. пос. / Э.М. Коротков, М.Б. Жернакова, О.Н. Александрова; Под общ.ред. Э.М. Короткова. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 330 с(Доступно в ЭВС « Знаниум», режим доступа:http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=468883)
4. Михненко П. А. Общий менеджмент [Электронный ресурс] : учеб.пособие / П. А. Михненко - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: МФПУ Синергия, 2013. - 112 с. (Доступно в ЭВС « Знаниум», режим доступа:http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=451358)
5. Тихомирова О.Г. Менеджмент организации: теория, история, практика: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова, Б.А. Варламов. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 256 с(Доступно в ЭВС « Знаниум», режим доступа:http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=369367)

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. Операционная система MicrosoftWindows
2. Пакет прикладных программ MicrosoftOffice
3. Правовая система «Консультант плюс»
4. Правовая система «Гарант».
5. Фонд образовательных электронных ресурсов ННГУ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.unn.ru/books/resources — Загл. с экрана. [Дата обращения: 26.08.2017]
6. Электронная библиотека учебников[Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://studentam.net— Загл. с экрана.[Дата обращения: 26.08.2017]
7. Российская государственная библиотека [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.rsl.ru— Загл. с экрана.[Дата обращения: 26.08.2017]
8. Научная электронная библиотека[Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://elibrary.ru/— Загл. с экрана.[Дата обращения: 26.08.2017]

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Реализация программы предполагает наличие:

- аудиторий для лекционных и практических занятий с необходимым оборудованием;
- компьютерного класса, имеющего компьютеры, объединенные сетью с выходом в Интернет;
- лицензионного (операционная система MicrosoftWindows, пакет прикладных программ MicrosoftOffice) и свободно распространяемого программного обеспечения.

В ходе проведения занятий рекомендуется использовать компьютерные иллюстрации для поддержки различных видов занятий, подготовленные с использованием MicrosoftOffice или других средств визуализации материала.

Доступ к электронным информационным ресурсам осуществляется в компьютерном классе и библиотеке филиала.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение теоретического материала определяется рабочей учебной программой дисциплины, включенными в нее календарным планом изучения дисциплины и перечнем литературы; рекомендуется при подготовке к занятиям повторить материал предшествующих тем рабочего учебного плана, а также материал предшествующих учебных дисциплин, который служит базой изучаемого раздела данной дисциплины. *При подготовке к практическому занятию* необходимо изучить материалы лекции, рекомендованную литературу. Изученный материал следует проанализировать в

соответствии с планом занятия, затем проверить степень усвоения содержания вопросов.

Практические занятия неразрывно связаны с домашними заданиями как основным видом текущей самостоятельной работы, являясь, в сочетании с систематическим изучением теоретического материала основой рейтинговой оценки знаний, фиксируемой в промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине и предусматривает:

- повторение пройденного учебного материала, чтение рекомендованной литературы;
- подготовку к практическим занятиям;
- выполнение общих и индивидуальных домашних заданий;
- работу с электронными источниками;
- подготовку к сдаче формы промежуточной аттестации.

Планирование времени на самостоятельную работу важно осуществлять на весь семестр, предусматривая при этом повторение пройденного материала.

Важную роль в изучении дисциплины играет *подготовка контрольной или курсовойработы* (при наличии в учебном плане). Прежде чем приступить к написанию работы, следует внимательно ознакомиться с темой и рекомендованной литературой. Целесообразно также использовать монографии, журнальные и газетные статьи, нормативные правовые документы, электронные ресурсы. Перечень использованных литературных источников свидетельствует о глубине проработки темы. Весь изученный материал систематизируется и излагается в соответствии с планом. Важно, при написании контрольной (курсовой) работы выразить собственную позицию по изучаемой проблеме. Материал следует излагать грамотно, четко, без повторений и сокращений (кроме общепринятых).

При подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине следует руководствоваться перечнем вопросов для подготовки к итоговому контролю по курсу. При этом необходимо уяснить суть основных понятий дисциплины.

Самостоятельная работа студентов, прежде всего, заключатся в изучении литературы, дополняющей материал, излагаемый в лекционной части курса. Необходимо овладеть навыками библиографического поиска, в том числе в сетевых Интернет-ресурсах, научиться сопоставлять различные точки зрения и определять методы исследований.

Предполагается, что, прослушав лекцию, студент должен ознакомиться с рекомендованной литературой из основного списка, затем обратится к источникам, указанным в библиографических списках изученных книг, осуществит поиск и критическую оценку материала на сайтах Интернет, соберет необходимую информацию.

Существует несколько методов работы с литературой.

Один из них – метод повторения: смысл прочитанного текста можно заучить наизусть. Простое повторение воздействует на память механически и поверхностно. Полученные таким путем сведения легко забываются.

Наиболее эффективный метод - метод осознанного запоминания: прочитанный текст нужно подвергнуть большей, чем простое заучивание, обработке. Чтобы основательно обработать информацию, важно произвести целый ряд мыслительных операций:

прокомментировать новые данные; оценить их значение; поставить вопросы; сопоставить полученные сведения с ранее известными.

Для улучшения обработки информации очень важно устанавливать осмысленные связи, структурировать новые сведения. Изучение научной, учебной и иной литературы требует ведения рабочих записей. Форма записей может быть весьма разнообразной: простой или развернутый план, тезисы, цитаты, конспект.

Специальные условия организации обучения по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Организация обучения по дисциплине инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья при наличии таких обучающихся путем создания специальных условий для получения образования.

Профессорско-преподавательский состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии).

В соответствии с Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса, утв. Минобрнауки РФ 08.04.2014 АК-44/05вн при изучении дисциплины предполагается использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При освоении дисциплины используются различные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности обучающихся для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Форма проведения промежуточной аттестации для обучающихся-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей. По личной просьбе обучающегося с ограниченными возможностями здоровья, изложенной в форме письменного заявления, по дисциплине предусматриваются:

- замена устного ответа на письменный ответ при сдаче зачета или экзамена;
- увеличение продолжительности времени на подготовку к ответу на зачете или экзамене;
- при подведении результатов промежуточной аттестации студентов выставляется максимальное количество баллов за посещаемость аудиторных занятий.