

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УТВЕРЖДАЮ

Директор/Декан
факультета цифровых технологий
Шлаев Дмитрий Валерьевич

«__» _____ 20__ г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.О.10 Менеджмент

09.03.02 Информационные системы и технологии

Инженерия информационных систем

бакалавр

очная

1. Цель дисциплины

Целью освоения дисциплины «Менеджмент» является формирование системы знаний, умений и практических навыков, необходимых для управления современной организацией на разных уровнях менеджмента, и развитие способности и готовности адекватно и эффективно использовать их для достижения целей развития организации.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Определяет цель проекта и формулирует совокупность задач, решение которых напрямую связано с достижением цели проекта и определяет связи между поставленными задачами и ожидаемыми результатами их решения	знает Системы целей и функций организации при построении эффективных процессов управления посредством обеспечения связи между поставленными задачами и ожидаемыми результатами их решения умеет Ставить цели и формулировать задачи на основе определения закономерностей развития организации и порядка реализации функций менеджмента; обеспечивать связь между поставленными задачами и ожидаемыми результатами их решения владеет навыками Навыками формирования системы показателей, характеризующих уровень достижения ожидаемых результатов при реализации решений и качество выполнения функций менеджмента
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.2 Выбирает оптимальный способ решения задач, учитывая действующие правовые нормы и имеющиеся условия, ресурсы и ограничения	знает Действующие правовые нормы и имеющиеся условия, ресурсы и ограничения среды организации; модели и теории менеджмента для определения способов решения задач; виды управленческих решений и требований, предъявляемых к ним; системы показателей, определяющих эффективность решения задач умеет Определять модели и методы менеджмента для выбора оптимального способа решения задач; разрабатывать и принимать управленческие решения в условиях действующих правовых норм и имеющихся условий, ресурсов и ограничений; оценивать эффективность решения организационных задач владеет навыками Навыками выбора оптимального способа

		решения задач; разработки оптимальных решений с учетом условий среды организации; расчета эффективности реализации решений
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывая особенности поведения других членов команды, соблюдая установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат	знает Понятие лидерства и команды, основные теории лидерства, типы лидеров, базовые инструменты лидерства, основные принципы командной работы, сущность командных и личных интересов и особенности их согласования. умеет Работать в команде на основе стратегии сотрудничества, выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы, определять степень ответственности за достижение результата владеет навыками Способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели, а также реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, при достижении поставленных целей	знает Инструменты и методы управления временем для достижения поставленных целей умеет Использовать инструментами и методами тайм-менеджмента владеет навыками Навыками управления поглотителями времени (хронофагами) и планирования жестких и гибких задач при достижении поставленных целей
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2 Реализует намеченные цели с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда на основе принципов образования в течении всей жизни	знает Основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда умеет Расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; подвергать критическому анализу проделанную работу; находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития владеет навыками Навыками выявления стимулов для саморазвития; определения реалистических целей профессионального роста на основе принципов образования

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Менеджмент» является дисциплиной обязательной части программы.

Изучение дисциплины осуществляется в 2семестре(-ах).

Для освоения дисциплины «Менеджмент» студенты используют знания, умения и навыки, сформированные в процессе изучения дисциплин:

Проектная деятельность

Психология профессионально-личностного развития

Введение в профессиональную деятельность

Информационные технологииПравоведение и гражданская позиция

Освоение дисциплины «Менеджмент» является необходимой основой для последующего изучения следующих дисциплин:

Проектная работа

Технологическая (проектно-технологическая) практика

Преддипломная практика

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

Технологическое предпринимательство (Проектная работа)

Основы предпринимательской деятельности в IT-сфере (Проектная работа)

Блокчейн-технологии и цифровые активы

Проектная деятельность (Проектная работа)

Общественный проект "Обучение служением" (Проектная работа)

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины «Менеджмент» в соответствии с рабочим учебным планом и ее распределение по видам работ представлены ниже.

Семестр	Трудоемкость час/з.е.	Контактная работа с преподавателем, час			Самостоятельная работа, час	Контроль, час	Форма промежуточной аттестации (форма контроля)
		лекции	практические занятия	лабораторные занятия			
2	108/3	18	36		54		За
в т.ч. часов: в интерактивной форме		4	6				

Семестр	Трудоемкость час/з.е.	Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел					
		Курсовая работа	Курсовой проект	Зачет	Дифференцированный зачет	Консультации перед экзаменом	Экзамен
2	108/3			0.12			

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№	Наименование раздела/темы	Семестр	Количество часов					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций	Код индикаторов достижения компетенций
			всего	Лекции	Семинарские занятия		Самостоятельная работа			
					Практические	Лабораторные				
1.	1 раздел. Менеджмент									
1.1.	Менеджмент как наука и профессия	2	6	2	4		6		Тест, Реферат, Контрольная работа	УК-2.1, УК-6.1
1.2.	Организация как объект управления	2	6	2	4		6			УК-2.1, УК-6.1
1.3.	Кадровая политика	2	5	2	3		4			УК-2.1, УК-6.1
1.4.	Контрольная точка № 1 по темам 1-3	2	1		1		2	КТ 1	Контрольная работа	УК-2.1, УК-6.1
1.5.	Разработка управленческих решений	2	6	2	4		4			УК-2.2, УК-6.2
1.6.	Стратегия организации	2	6	2	4		4			УК-2.2, УК-6.2
1.7.	Эффективность менеджмента	2	5	2	3		6		Контрольная работа, Собеседование, Реферат	УК-2.2, УК-6.2
1.8.	Контрольная точка № 2 по темам 4-5	2	1		1		2	КТ 2	Контрольная работа	УК-2.2, УК-6.2
1.9.	Основы лидерства и командообразования	2	6	2	4		6		Контрольная работа, Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи	УК-2.1, УК-2.2, УК-6.1, УК-6.2
1.10.	Специфика самоменеджмента	2	6	2	4		6		Контрольная работа, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи	УК-2.1, УК-2.2, УК-6.1, УК-6.2

1.11.	Система тайм-менеджмента	2	5	2	3		6		Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи, Контрольная работа	УК-2.1, УК-2.2, УК-6.1, УК-6.2
1.12.	Контрольная точка № 3 по темам 7-9	2	1		1		2	КТ 3	Контрольная работа	УК-2.1, УК-2.2, УК-6.1, УК-6.2
	Промежуточная аттестация	3а								
	Итого		108	18	36		54			
	Итого		108	18	36		54			

5.1. Лекционный курс с указанием видов интерактивной формы проведения занятий

Тема лекции (и/или наименование раздел) (вид интерактивной формы проведения занятий)/ (практическая подготовка)	Содержание темы (и/или раздела)	Всего, часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка
Менеджмент как наука и профессия	Менеджмент как наука и профессия	2/1
Организация как объект управления	Организация как объект управления	2/1
Кадровая политика	Кадровая политика	2/1
Разработка управленческих решений	Разработка управленческих решений	2/1
Стратегия организации	Стратегия организации	2/-
Эффективность менеджмента	Эффективность менеджмента	2/-
Основы лидерства и командообразования	Основы лидерства и командообразования	2/-
Специфика самоменеджмента	Специфика самоменеджмента	2/-
Система тайм-менеджмента	Система тайм-менеджмента	2/-
Итого		18

5.2.1. Семинарские (практические) занятия с указанием видов проведения занятий в интерактивной форме

Наименование раздела дисциплины	Формы проведения и темы занятий (вид интерактивной формы проведения занятий)/(практическая подготовка)	Всего, часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка	
		вид	часы
Менеджмент как наука и профессия	Менеджмент как наука и профессия	Пр	4/2/-
Организация как объект управления	Разнообразие школ, моделей и теорий менеджмента. Организация как объект	Пр	4/2/-

	управления		
Кадровая политика	Кадровая политика	Пр	3/2/-
Контрольная точка № 1 по темам 1-3	Контрольная точка № 1 по темам 1-3	Пр	1/-/-
Разработка управленческих решений	Разработка управленческих решений	Пр	4/2/-
Стратегия организации	Стратегия организации	Пр	4/-/-
Эффективность менеджмента	Эффективность менеджмента	Пр	3/-/-
Контрольная точка № 2 по темам 4-5	Контрольная точка № 2 по темам 4-5	Пр	1/-/-
Основы лидерства и командообразования	Основы лидерства и командообразования	Пр	4/-/-
Специфика самоменеджмента	Специфика самоменеджмента	Пр	4/-/-
Система тайм-менеджмента	Система тайм-менеджмента	Пр	3/-/-
Контрольная точка № 3 по темам 7-9	Контрольная точка № 3 по темам 7-9	Пр	1/-/-
Итого			

5.3. Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен

5.4. Самостоятельная работа обучающегося

Темы и/или виды самостоятельной работы	Часы
Менеджмент как наука и профессия	6
Разнообразие школ, моделей и теорий менеджмента. Организация как объект управления	6
Кадровая политика	4
Контрольная точка № 1 по темам 1-3	2

Разработка управленческих решений	4
Стратегия организации	4
Эффективность менеджмента	6
Контрольная точка № 2 по темам 4-5	2
Основы лидерства и командо-образования	6
Специфика самоменеджмента	6
Система тайм-менеджмента	6
Контрольная точка № 3 по темам 7-9	2

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Менеджмент» размещено в электронной информационно-образовательной среде Университета и доступно для обучающегося через его личный кабинет на сайте Университета. Учебно-методическое обеспечение включает:

1. Рабочую программу дисциплины «Менеджмент».
2. Методические рекомендации для организации самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Менеджмент».
3. Методические рекомендации по выполнению письменных работ (контрольная работа) (при наличии).
4. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы студентами заочной формы обучения (при наличии)
5. Методические указания по выполнению курсовой работы (проекта) (при наличии).

Для успешного освоения дисциплины, необходимо самостоятельно детально изучить представленные темы по рекомендуемым источникам информации:

№ п/п	Темы для самостоятельного изучения	Рекомендуемые источники информации (№ источника)		
		основная (из п.8 РПД)	дополнительная (из п.8 РПД)	метод. лит. (из п.8 РПД)
1	Менеджмент как наука и профессия. Менеджмент как наука и профессия	Л1.4, Л1.5, Л1.6, Л1.7, Л1.8, Л1.9, Л1.10, Л1.11, Л1.13, Л1.14, Л1.15	Л2.4, Л2.5, Л2.6	Л3.4
2	Организация как объект управления. Разнообразие школ, моделей и теорий менеджмента. Организация как объект управления	Л1.4, Л1.5, Л1.6, Л1.7, Л1.8, Л1.9, Л1.10, Л1.11, Л1.13, Л1.14, Л1.15	Л2.4, Л2.5, Л2.6	Л3.3
3	Кадровая политика. Кадровая политика	Л1.4, Л1.5, Л1.6, Л1.7, Л1.8, Л1.9, Л1.10, Л1.11, Л1.13, Л1.14, Л1.15	Л2.4, Л2.5, Л2.6	Л3.3
4	Контрольная точка № 1 по темам 1-3. Контрольная точка № 1 по темам 1-3	Л1.1	Л2.1	Л3.4
5	Разработка управленческих решений. Разработка управленческих решений	Л1.4, Л1.5, Л1.6, Л1.7, Л1.8, Л1.9, Л1.10, Л1.11, Л1.13, Л1.14, Л1.15	Л2.4, Л2.5, Л2.6	Л3.3
6	Стратегия организации. Стратегия организации	Л1.4, Л1.5, Л1.6, Л1.7, Л1.8, Л1.9, Л1.10, Л1.11, Л1.13, Л1.14, Л1.15	Л2.4, Л2.5, Л2.6	Л3.3
7	Эффективность менеджмента. Эффективность менеджмента	Л1.4, Л1.5, Л1.6, Л1.7, Л1.8, Л1.9, Л1.10, Л1.11, Л1.13, Л1.14, Л1.15	Л2.4, Л2.5, Л2.6	Л3.3

8	Контрольная точка № 2 по темам 4-5. Контрольная точка № 2 по темам 4-5	Л1.2	Л2.3	Л3.1
9	Основы лидерства и командообразования. Основы лидерства и командо-образования	Л1.4, Л1.5, Л1.6, Л1.7, Л1.8, Л1.9, Л1.10, Л1.11, Л1.13, Л1.14, Л1.15	Л2.4, Л2.5, Л2.6	Л3.2
10	Специфика самоменеджмента. Специфика самоменеджмента	Л1.4, Л1.5, Л1.6, Л1.7, Л1.8, Л1.9, Л1.10, Л1.11, Л1.13, Л1.14, Л1.15	Л2.4, Л2.5, Л2.6	Л3.4
11	Система тайм-менеджмента. Система тайм-менеджмента	Л1.4, Л1.5, Л1.6, Л1.7, Л1.8, Л1.9, Л1.10, Л1.11, Л1.13, Л1.14, Л1.15	Л2.4, Л2.5, Л2.6	Л3.3
12	Контрольная точка № 3 по темам 7-9. Контрольная точка № 3 по темам 7-9	Л1.1	Л2.1	Л3.4

7. Фонд оценочных средств (оценочных материалов) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Менеджмент»

7.1. Перечень индикаторов компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	

7.2. Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Оценка знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Менеджмент» проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по её корректировке, а также для совершенствования методики обучения, организации учебной работы и оказания индивидуальной помощи обучающемуся.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Менеджмент» проводится в виде Зачет.

За знания, умения и навыки, приобретенные студентами в период их обучения, выставляются оценки «ЗАЧТЕНО», «НЕ ЗАЧТЕНО». (или «ОТЛИЧНО», «ХОРОШО», «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО», «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» для дифференцированного зачета/экзамена)

Для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в университете применяется балльно-рейтинговая система оценки качества освоения образовательной программы. Оценка проводится при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций обучающихся. Рейтинговая оценка знаний является интегрированным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков студентов по дисциплине.

Состав балльно-рейтинговой оценки студентов очной формы обучения

Для студентов очной формы обучения знания по осваиваемым компетенциям формируются на лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной подготовки.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций		Максимальное количество баллов
2 семестр			
КТ 1	Контрольная работа		10
КТ 2	Контрольная работа		10
КТ 3	Контрольная работа		10
Сумма баллов по итогам текущего контроля			30
Посещение лекционных занятий			20
Посещение практических/лабораторных занятий			20
Результативность работы на практических/лабораторных занятиях			30
Итого			100
№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижений компетенций	Максимальное количество баллов	Критерии оценки знаний студентов
2 семестр			
КТ 1	Контрольная работа	10	1 вопрос - 3 балла 2 вопрос - 3 балла 3 задание - 4 балла
КТ 2	Контрольная работа	10	1 вопрос - 3 балла 2 вопрос - 3 балла 3 задание - 4 балла
КТ 3	Контрольная работа	10	1 вопрос - 3 балла 2 вопрос - 3 балла 3 задание - 4 балла

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения на промежуточной аттестации

При проведении итоговой аттестации «зачет» («дифференцированный зачет», «экзамен») преподавателю с согласия студента разрешается выставлять оценки («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «зачет») по результатам набранных баллов в ходе текущего контроля успеваемости в семестре по выше приведенной шкале.

В случае отказа – студент сдает зачет (дифференцированный зачет, экзамен) по приведенным выше вопросам и заданиям. Итоговая успеваемость (зачет, дифференцированный зачет, экзамен) не может оцениваться ниже суммы баллов, которую студент набрал по итогам текущей и промежуточной успеваемости.

При сдаче (зачета, дифференцированного зачета, экзамена) к заработанным в течение семестра студентом баллам прибавляются баллы, полученные на (зачете, дифференцированном зачете, экзамене) и сумма баллов переводится в оценку.

Критерии и шкалы оценивания ответа на зачете

По дисциплине «Менеджмент» к зачету допускаются студенты, выполнившие и сдавшие практические работы по дисциплине, имеющие ежемесячную аттестацию и без привязке к набранным баллам. Студентам, набравшим более 65 баллов, зачет выставляется по результатам текущей успеваемости, студенты, не набравшие 65 баллов, сдают зачет по вопросам, предусмотренным РПД. Максимальная сумма баллов по промежуточной аттестации (зачету) устанавливается в 15 баллов

Вопрос билета	Количество баллов
Теоретический вопрос	до 5

Задания на проверку умений	до 5
Задания на проверку навыков	до 5

Теоретический вопрос

5 баллов выставляется студенту, полностью освоившему материал дисциплины или курса в соответствии с учебной программой, включая вопросы рассматриваемые в рекомендованной программой дополнительной справочно-нормативной и научно-технической литературы, свободно владеющему основными понятиями дисциплины. Требуется полное понимание и четкость изложения ответов по экзаменационному заданию (билету) и дополнительным вопросам, заданных экзаменатором. Дополнительные вопросы, как правило, должны относиться к материалу дисциплины или курса, не отраженному в основном экзаменационном задании (билете) и выявляют полноту знаний студента по дисциплине.

4 балла заслуживает студент, ответивший полностью и без ошибок на вопросы экзаменационного задания и показавший знания основных понятий дисциплины в соответствии с обязательной программой курса и рекомендованной основной литературой.

3 балла дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.

2 балла дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

1 балл дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

0 баллов - при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу.

Задания на проверку умений и навыков

5 баллов Задания выполнены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет без замечаний. Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности.

4 балла Задания выполнены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет с небольшими недочетами.

2 баллов Задания выполнены с задержкой, письменный отчет с недочетами. Работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы.

1 баллов Задания выполнены частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

0 баллов Задания выполнены, письменный отчет не представлен или работа выполнена не полностью, и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

7.3. Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины «Менеджмент»

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется в форме зачета путем тестирования. Для получения зачета (максимум 15 баллов) студент должен ответить на 30 вопросов.

Шкала оценивания:

30 правильных ответов - 15 баллов;

29 правильных вопросов - 14 баллов;
28 правильных вопросов - 13 баллов;
27 правильных вопросов - 12 баллов;
26 правильных вопросов - 11 баллов;
25 правильных вопросов - 10 баллов;
24 правильных вопросов - 9 баллов;
23 правильных вопросов - 8 баллов;
22 правильных вопросов - 7 баллов;
21 правильных вопросов - 6 баллов;
20 правильных вопросов - 5 баллов;
19 правильных вопросов - 4 балла;
18 правильных вопросов - 3 балла;
17 правильных вопросов - 2 балла;
16 правильных вопросов - 1 балл;
0-15 правильных вопросов - 0 баллов.

Типовые тестовые задания к зачету:

1. Термин «менеджмент» принято переводить на русский язык как:
а) направление;
б) владение;
в) управление;
г) деятельность.
2. Главная цель менеджмента - это _____
а) повышение результативности и эффективности работы;
б) снижение издержек;
в) исключение рисков;
г) повышение прибыльности.
3. Профессионалы в сфере организации и управления социально-экономическими процессами _____
а) агенты;
б) диспетчеры;
в) инспекторы;
г) менеджеры.
4. Планирование - это функция _____
а) маркетинга;
б) контроля;
в) управления;
г) статистики.
5. _____ - это общая функция управления, обеспечивающая достижение согласованности в работе всех звеньев организации, путем установления рациональных связей (коммуникации) между ними
а) координация;
б) специализация;
в) диверсификация;
г) концентрация.
6. Задания по менеджменту и задания по специальности имеют менеджеры _____
а) всех трех уровней управления;
б) высшего и среднего звена управления;
в) высшего уровня управления;
г) нижнего уровня управления.
7. Кто относится к среднему уровню менеджеров?
а) заместители;
б) руководители подразделений;
в) руководители групп.
8. Выберите понятие, относящиеся к принципам менеджмента.
а) Единоначалия и коллегиальность.

- б) Организация.
- в) Достижение цели.
- г) Планирование.
- 9. Функция организации базируется на таких категориях:
 - а) Полномочие, ответственность, стимулирование, делегирование.
 - б) Полномочие, ответственность.
 - в) Полномочие, ответственность, делегирование.
- 10. Определите значение понятия «субъект управления»
 - а) поставщики товаров
 - б) орган, воспринимающий управленческие воздействия человека
 - в) орган, воспринимающий властные воздействия
 - г) потребители товаров
 - д) орган, осуществляющий управленческие воздействия
- 11. Назовите первую функцию процесса управления.
 - а) контроль
 - б) координация
 - в) планирование
 - г) организация
 - д) мотивация
- 12. Сколько существует иерархических уровней менеджмента?
 - а) 5;
 - б) 3;
 - в) 9.
- 13. Управление – это:
 - а) процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;
 - б) особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;
 - в) эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя.
- 14. Является ли управление производительным трудом:
 - а. да, т. к. управление создает новую стоимость
 - б. нет, это всего лишь надзор и контроль
 - с. да, поскольку этот вид деятельности неизбежен при высоком уровне специализации производства и призван обеспечить целостность трудового организма
 - д. нет, это всего лишь результат противоречия между наемным трудом и собственником средств производства
- 15. Три стадии менеджмента как процесса _____
 - а) высшая, средняя, низшая
 - б) наука, искусство, практика;
 - в) стратегическое управление, оперативное управление, контроль;
 - г) экономическая, социальная, техническая.
- 16. Процессный подход был впервые предложен приверженцами:
 - а) классической;
 - б) школы поведенческих наук;
 - с) школы человеческих отношений.
- 17. Вопросы, которые рассматривали представители административной функциональной школы:
 - а) мотивация труда работников, социальные проблемы, нормирование труда, производительность труда;
 - б) принципы менеджмента, функции управления, работа менеджеров, построение организации;
 - в) применение математических методов, теории систем.
- 18. Заслуга Ф. Тейлора состоит в том, что он:
 - а) впервые высказал идею о необходимости и целесообразности комплексного подхода к решению сложных задач организации производства и управления;

б) является первооткрывателем в области оперативного управления и календарного планирования деятельности предприятия;

- в) разработал методологические основы нормирования труда;
- г) разработал научные принципы организации рабочего места.

19. Какие группы методов менеджмента существуют?

- а) организационно-административные методы;
- а) управленческие методы;
- в) экономические методы;
- г) политические методы;
- е) социально-психологические методы.

20. Впишите правильный ответ

_____ - методы, с помощью которых менеджер как субъект власти воздействует на персонал

Правильный ответ: административные

21. Какой подход следует рассматривать как способ мышления об организационных противоречиях и их устранении:

- а) ситуационный подход;
- б) системный подход;
- в) процессный подход.

22. Выберите понятие, относящиеся к принципам менеджмента.

- а) единоначалия и коллегиальность.
- б) организация.
- в) достижение цели.
- г) планирование.

23. Функция организации базируется на таких категориях:

- а) Полномочие, ответственность, стимулирование, делегирование.
- б) Полномочие, ответственность.
- в) Полномочие, ответственность, делегирование.

24. Полномочия – это:

а) Возложена на должностное лицо обязанность выполнять поставленные задания и обеспечивать их позитивное решение.

б) Ограниченное право использовать ресурсы предупреждения и направлять усилия подчиненных на выполнения задания.

в) Передача заданий и полномочий лицу, что берет на себя ответственность за их выполнение.

25. Ответственность – это:

а) Возложенная на должностное лицо обязанность выполнить поставленные задачи, обеспечить их позитивное решение.

б) Ограничения права использовать ресурсы предприятия и направлять усилия подчиненных на выполнение задания.

в) Передача заданий и полномочий лицу, что берет на себя ответственность за их выполнение.

26. Делегирование – это:

а) Возложенная на должностное лицо обязанность выполнить поставленные задачи, обеспечить их позитивное решение.

б) Ограничения права использовать ресурсы предприятия и направлять усилия подчиненных на выполнение задания.

в) Передача заданий и полномочий лицу, что берет на себя ответственность за их выполнение.

27. Дайте определение понятию «управление».

- а) подчинение субъекта объекту управления
- б) общие интересы объекта и субъекта управления
- в) подчинение объекта субъекту управления
- г) воздействие субъекта на объект управления
- д) специфическое взаимодействие субъекта и объекта управления

28. Определите значение понятия «субъект управления»

- а) поставщики товаров
- б) орган, воспринимающий управленческие воздействия человека
- в) орган, воспринимающий властные воздействия
- г) потребители товаров
- д) орган, осуществляющий управленческие воздействия

29. Объясните значение понятия «процесс управления»

- а) совокупность принципов управления
- б) группа менеджеров
- в) совокупность методов управления
- г) совокупность элементов организации
- д) совокупность непрерывных, взаимосвязанных функций

30. Определите, что такое принцип управления.

- а) основные методы управления
- б) основные задачи управления
- в) основные функции управления
- г) основные цели управления
- д) основные правила управления

Примерные темы рефератов

1. Современный менеджмент: проблемы и тенденции
2. Портрет современного менеджера
3. Значение менеджмента в современном обществе
4. Карьера успешного менеджера в современном бизнесе: проблемы и возможности
5. Конфликты в организациях - беда или шаг к победе?
6. Деловой мир и место для мечты в нем.
7. Ролевой репертуар менеджера.
8. Управлять сотрудником - управлять личностью
9. Менеджмент – искусство управлять.
10. Что влияет на эффективность менеджера.
11. Женщина менеджер.
12. Управление стрессом на рабочем месте.
13. История успеха, которая меня вдохновила

Контрольная точка № 1

Вариант 1

Теоретический вопрос (оценка знаний):

Школа научного управления.

Практико-ориентированное задание (оценка умений):

Перечислите преимущества делегирования:

Кейс-задача (оценка навыков):

Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы

В.Ф. Рашников является владельцем и топ – менеджером Магнитогорского металлургического комбината (ММК). Он контролирует почти 100% акций предприятия.

По его мнению, на ММК должны работать только здоровые, трезвые и спортивные люди. В.Ф. Рашников является в этом плане примером. Любой туроператор в ответ на вопрос, есть ли в России горнолыжные центры хорошего европейского уровня, ответит: да, есть на Урале «Абзаково» и «Банное». Оба построены на средства ММК, причём каждый обошёлся комбинату в 20 млн. долларов.

Хотя эти проекты в первую очередь имеют социальную направленность, руководство ММК утверждает, что огромные деньги вложены в прибыльный бизнес и рано или поздно они окупятся. Действительно, купить тур в «Абзаково» или «Банное» в сезон не просто, распроданы почти все номера в гостиницах. Операционная прибыль у горнолыжных центров в настоящее время такова, что комбинат не финансирует «Абзаково» уже три года, и третью линию подъемников горнолыжный центр построил на свои средства.

Впрочем комбинат остаётся главным потребителем услуг центров «Абзаково» и «Банное», спонсируя групповые и индивидуальные поездки туда своих сотрудников. Два раза в неделю в горы вывозят работников цехов. К руководителям предъявляют особенно жёсткие требования. Всем менеджерам выдают именные электронные пропуска для подъёма в гору. Людей, которые не занимаются спортом, не следят за собой, среди менеджеров нет. Поскольку всё автоматизировано, сразу видно, сколько раз менеджер был на горе. Часто В.Ф. Рашников лично проверяет, кто и сколько времени провёл на

лыжах, сколько раз заходил в спортивный зал. Если менеджер долго нигде не был, появляются вопросы к нему. Считается, что если человек не задумывается о своём здоровье, то и должной отдачи на работе от него не будет.

Ответьте на вопросы:

1. Можно ли согласиться с методами управления В.Ф. Рашникова – владельца и топ-менеджера ММК?
2. К какой группе методов управления можно их отнести?
3. Насколько важно для менеджера и его подчинённых поддержание здорового образа жизни? Приведите, необходимые аргументы?

Вариант 2

Теоретический вопрос (оценка знаний):

Административные методы менеджмента.

Практико-ориентированное задание (оценка умений):

Назовите и опишите принципы планирования:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Кейс-задача (оценка навыков):

Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы

Д. Козловски называют одним из самых агрессивных американских менеджеров. Он мечтает догнать, а то и перегнать легендарную фирму «General Electric». К этой цели он идёт через непрерывную серию слияний и поглощений. Д. Козловски сделал карьеру, постоянно опровергая прогнозы скептиков, не раз предрекавших ему крах. Возглавив в середине 1992 года компанию «Тусо», Д. Козловски истратил на 120 крупномасштабных приобретений около 53 млрд. долларов. При этом в большинстве случаев процесс интеграции новых компаний в сложную структуру «Тусо» прошёл без осложнений. Если в момент появления Д. Козловски в компании «Тусо» ежегодный объём продаж составлял 3 млрд. долларов, то в настоящее время он на порядок выше – 33 млрд. долларов.

Неудивительно, что компания «Тусо» возглавила список 50 наиболее преуспевающих компаний. Дальнейшие планы Д. Козловски не менее грандиозны. В ближайшие годы он рассчитывает потратить ещё около 50 млрд. долларов на разные покупки и достичь объёма продаж 100 млрд. долларов в год. Удивительно, но при таких высоких темпах роста компания

«Тусо» не слишком известна в среде инвесторов. Во всяком случае она популярна у них меньше, чем известные во всём мире «Hewlett - Packard» или «Merrill Lynch», хотя рыночная

капитализация всех этих компаний гораздо ниже, чем «Тусо». У Д. Козловски проверенный метод выявления компаний, подходящих для приобретения. В его реализации он опирается на команду из специалистов, которая отличается высокой мобильностью. Когда инвестиционные банки предрекают, что на сделку уйдёт 6 месяцев, менеджеры компании укладываются всего в 2 недели. В компании «Тусо» ежегодно рассматривают около 1 000 потенциальных компаний, причём большая часть информации поступает от менеджмента этих компаний.

Специалисты из компании «Тусо» проверяют бухгалтерские книги и прочую отчётность, заранее определяя, какие активы, в том числе и людей, стоит сохранить в случае сделки, а от каких нужно избавляться. В последнюю категорию обычно попадают топ-менеджеры

перекупленных компаний. Ещё одно правило – заключаются только такие сделки, которые автоматически увеличивают доходы «Тусо».

В то время как около половины всех слияний, происходивших в США, проваливается, компания «Тусо» демонстрирует завидную стабильность. Неудачи у компании случались столь редко, что Д. Козловски обычно начинает реформировать купленные компании задолго до официального заключения сделки. Так было, например, с компанией «АРМ» - ведущим мировым производителем электронных компонентов. Всего через два дня он начал реорганизацию компании: уволил 60 из 66 вице-президентов и объявил, что компания «АРМ» за 18 месяцев сократит операционные издержки на 1 млрд. долларов. В настоящее время «АРМ» снова приносит высокие прибыли и способна поглощать более слабые компании. В аналогичной ситуации, когда компания «Тусо» купила у фирмы «ИТТ» компанию «Grinnell», обладающую слишком бюрократизированной системой управления, Д. Козловски действовал быстро: всего за одну неделю он сократил управленческий аппарат с 200 до 30 человек. Нелюбовь к бюрократическим структурам у Д. Козловски сохранилась. В компании «Тусо», где работают 205 тысяч сотрудников, штат управленцев состоит всего из 140 человек.

Руководство корпорацией Д. Козловски осуществляет из скромного двухэтажного здания, которое было построено ещё во времена, когда объём продаж корпорации не превышал 100 млн. долларов в год. «Если построить роскошную штаб-квартиру, люди будут стремиться проводить там больше времени, а это - неэффективно» - так объясняет свою позицию Д. Козловски. О всяких «изысках» вроде членства в престижных загородных клубах или отдельных столовых для руководства топ -менеджеры компании и не мечтают. Однако в своей работе они обладают значительной автономией. «Если у вас всё идёт по плану, вам нет нужды разговаривать со мной, - внушает Д. Козловски своим подчинённым. – Если же есть плохие новости, то разыщите меня, где бы я ни был, и мы будем думать вместе, какие меры можно предпринять».

Топ – менеджеры корпорации получают бонусы только в том случае, если им удаётся выполнить по итогам года жесткие требования – уровень рентабельности должен быть не менее 15%. В этом случае высшим руководителям компании полагается премия, в несколько раз превышающая их годовую заработную плату. Непосредственно руководитель корпорации при заработной плате 1,35 млн. долларов в общей сложности получает до 125 млн. долларов.

Ответьте на вопросы:

1. Как можно в целом охарактеризовать деятельность Д. Козловски – руководителя компании «Тусо»?

2. Какие методы управления использует менеджмент компании?

3. К какому типу характера с точки зрения управления можно отнести топ-менеджера Д. Козловски?

Вариант 3

Теоретический вопрос (оценка знаний):

Классификация функций управления.

Практико-ориентированное задание (оценка умений):

Опишите и приведите примеры по рекомендациям по проведению контроля:

1. Устанавливайте осмысленные стандарты, воспринимаемые сотрудниками.

2. Избегайте чрезмерного контроля.

3. Устанавливайте жесткие, но достижимые стандарты.

4. Вознаграждайте за достижение стандарта

Кейс-задача (оценка навыков):

Составление миссии организации. Разработка способов мотивации сотрудников.
Составление плана проведения контроля.

Название организации _____

Вид деятельности _____

Миссия _____

Цели

Разработайте	систему	мотивации	сотрудников
--------------	---------	-----------	-------------

Составьте план проведения контроля: предварительный, текущий и заключительный

Контрольная точка № 2

Вариант 1

Теоретический вопрос (оценка знаний):

Система стратегического управления.

Практико-ориентированное задание (оценка умений):

Опишите этапы стратегического планирования

Формирование миссии и целей

Миссия _____ фирмы

Миссия	в	широком	понимании
--------	---	---------	-----------

Миссия	в	узком	понимании
--------	---	-------	-----------

Для чего предприятию нужна миссия? _____

Цели организации _____

Кейс-задача (оценка навыков):

Ознакомьтесь с ситуацией и выполните задание

Описание ситуации

Будущий менеджер по персоналу заканчивает высшее учебное заведение по специальности «Управление персоналом». Перед ним встает вопрос, как построить свой дальнейший жизненный путь.

Постановка задачи: Постройте карьерограмму возможного карьерного пути (путей) менеджера по персоналу после окончания высшего учебного заведения.

Вариант 2

Теоретический вопрос (оценка знаний):

Понятие и виды организационной структуры.

Практико-ориентированное задание (оценка умений):

Опишите переменные внутренней среды организации

1.

2.

3.

Кейс-задача (оценка навыков):

Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы (8 баллов)

Молочный комбинат «Здоровье» производит молочную продукцию. Продукция комбината пользуется спросом, и руководство планирует увеличить объемы производства в отчетном году, а также расширить ассортимент молочной продукции. В рамках этого продолжает развиваться программа "Школьное молоко", а также проводится техническое усовершенствование производственных мощностей.

С этого года на предприятии внедрен новый проект "Тетра Фино Асептик", в соответствии с которым введена в действие новая упаковочная линия. Это позволяет увеличить срок годности молочных продуктов до 30 дней.

На основании имеющихся данных, предложите некоторые мероприятия, которые помогут совершенствоваться:

А) сбытовую политику предприятия;

Б) коммуникационную политику.

Обозначьте проблемы, которые могут возникнуть у данного предприятия при разработке сбытовой и коммуникационной политики.

Вариант 3

Теоретический вопрос (оценка знаний):

Планирование потребности в трудовых ресурсах.

Практико-ориентированное задание (оценка умений):

Укажите различия между стратегическим и тактическим планированием

Характеристика	Стратегическое планирование	Тактическое планирование
----------------	-----------------------------	--------------------------

Подробность		
-------------	--	--

Временной уровень		
-------------------	--	--

Лица, принимающие решения		
---------------------------	--	--

Характер проблем		
------------------	--	--

Степень регулярности действий		
-------------------------------	--	--

Количество альтернатив		
------------------------	--	--

Кейс-задача (оценка навыков):

Ознакомьтесь с ситуацией и выполните задание

«Составление объявления о текущей вакансии»

Описание ситуации и постановка задачи

Агентству по подбору персонала требуется ассистент специалиста по подбору персонала. Необходимо составить объявление о текущей вакансии.

Методические указания

В объявлении о текущей вакансии необходимо указать должность, на которую требуется кандидат; дать краткую характеристику организации, где он будет работать; изложить обязанности, требования (обязательные и желательные), условия труда для данной должности; указать телефон, факс для передачи резюме.

Приведем пример составления текста объявления.

ОБЪЯВЛЕНИЕ О ТЕКУЩЕЙ ВАКАНСИИ

Должность. Ассистент специалиста по подбору персонала.

Организация. Агентство по подбору персонала «КАДРЫ». Небольшое российское агентство по подбору персонала.

Обязанности:

помощь кандидатам в заполнении анкет;

проведение предварительных собеседований с кандидатами;

тестирование кандидатов (английский язык, машинопись);

составление резюме;

работа с базой данных кандидатов.

Требования:

Обязательные: знание английского языка на уровне спецшколы или более глубокие знания;

желание сделать карьеру; компьютер (Word); гибкость и лояльность в отношении желающих найти работу.

Желательные: опыт работы в другом агентстве по подбору персонала в качестве ассистента; машинопись от 100 уд./мин, русская и латинская; компьютер (Word, Excel, MS Access, E-mail).

Условия труда:

гибкий график (с 9.00 до 17.30 с понедельника по пятницу), без переработок;

испытательный срок 3 месяца, работа по трудовой книжке;

бесплатные обеды;

офис находится рядом со станцией метро «Добрынинская»;

заработная плата обсуждается индивидуально.

Контрольная точка № 3

Типовые вопросы (оценка знаний)

1. Риски и технологические уклады.

Типовая задача репродуктивного уровня (оценка умений)

Задание 1. Что, на Ваш взгляд, обеспечило успех нововведений компании? Какого типа инновационной стратегии придерживается компания, и какие факторы влияют на этот выбор? «Лаборатория Касперского», несмотря на уникальность своего продукта, столкнулась с ужесточением конкуренции. Проблема заключалась в том, что с точки зрения рыночной стратегии компания стремилась создавать самый технологически совершенный продукт и стать лучшей. В то же время конкуренты избрали более приземленную стратегию — производить просто качественный продукт, причем доступный и дифференцированный. Таким образом, внутри «Лаборатории Касперского» возник конфликт научно-исследовательских целей, которые преследовали разработчики, и коммерческих целей организации как рыночного субъекта. В 2001 г. в связи с быстрым развитием информационных технологий и Интернета «Лаборатория Касперского» разработала новую продуктовую линию, представив на рынок продукты для домашних пользователей, среднего и малого бизнеса, корпоративных заказчиков. Новые целевые группы получили возможность выбора наиболее подходящего антивирусного решения для своего бизнеса. Одновременно с совершенствованием своих антивирусных продуктов компания начала развитие нового направления — разработку систем информационной безопасности на основе использования таких технологий, как межсетевые экраны, представив на рынок свою бетаверсию.

Типовые задачи реконструктивного уровня (оценка навыков)

Задача 1. Для реализации проекта необходимо обеспечение производственного процесса сырьем, электроэнергией и комплектующими. Надежность поставщика сырья оценивается в 90%, комплектующих 85%, электроэнергией 87%. Определить риск срыва начала производственного процесса.

Типовые вопросы для собеседования

Тема 2. Разнообразие школ, моделей и теорий менеджмента

1. Основные особенности античной цивилизации, ее отличия от обществ «азиатского способа производства».

2. Факторы и условия становления и развития промышленного капитализма.

3. Управленческие революции.

4. Становление и развитие школы научного менеджмента.

5. Основные положения административной школы менеджмента (А. Файоль, М. Вебер, Муни, Рейли, Гьюлик и Урвик).

6. Основные положения школы человеческих отношений (М. П. Фоллет, Мюнстен-берг, Э. Мэйо, Диксон, Ротлисбергер).

Типовые тестовые задания

1. Конечной целью менеджмента является:

a. развитие технико-экономической базы фирмы

b. обеспечение прибыльности фирмы

c. рациональная организация производства

d. повышение квалификации и творческой активности работника

2. Организация - это

a. группа людей, объединенная общей целью

- b. группа людей, владеющая средствами производства
- c. группа людей, деятельность которых координируется
- d. группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели

3. Внешняя среда прямого воздействия на организацию – это:

- a. акционеры, конкуренты, поставщики
- b. потребители, торговые предприятия, местные органы власти
- c. правительственные органы, местные органы власти
- d. все перечисленное

4. К какой категории менеджеров можно отнести заместителя исполнительного директора компании по маркетингу?

- a. линейный менеджер
- b. аппаратный (штабной) менеджер
- c. функциональный менеджер

5. Ситуация: предприятием управляет генеральный директор; в настоящее время на данной фирме осуществляются три программы. Каждой программой руководит директор, они отвечают полностью за материальные, кадровые и финансовые ресурсы своих программ. Какую организационную структуру создал генеральный директор на своем предприятии?

- a. матричная
- b. функциональная
- c. линейная

6. Какой из перечисленных ниже методов распределения обязанностей в организации принят по функциональному признаку?

- a. созданы филиалы предприятия в пяти городах
- b. созданы отделы по производству, маркетингу, кадрам, финансовым вопросам
- c. созданы цеха на предприятии по производству мягкой мебели, кухонной мебели, офисной мебели

- d. созданы отделы на предприятии, равные по численности

7. Какому типу отношений соответствует взаимоотношения мастера и начальника цеха?

- a. функциональные отношения
- b. материальные отношения
- c. линейные отношения
- d. отношения управленческого аппарата

Примерные темы рефератов

1. Современный менеджмент: проблемы и тенденции
2. Портрет современного менеджера
3. Значение менеджмента в современном обществе
4. Карьера успешного менеджера в современном бизнесе: проблемы и возможности
5. Конфликты в организациях - беда или шаг к победе?
6. Деловой мир и место для мечты в нем.
7. Ролевой репертуар менеджера.
8. Управлять сотрудником - управлять личностью
9. Менеджмент – искусство управлять.
10. Что влияет на эффективность менеджера.
11. Женщина менеджер.
12. Управление стрессом на рабочем месте.
13. История успеха, которая меня вдохновила

Типовая кейс-задача

Составление организационной структуры предприятия

Наименование предприятия _____

Вид деятельности _____

Наименование продукции (работ, услуг) _____

Количество работников _____ чел.

в т.ч.

- административно-управленческий персонал _____ чел
- обслуживающий персонал _____ чел
- рабочие _____ чел
- _____ персонал _____ чел

Удельный вес рабочих в общей численности персонала _____ %

Составить схему организационной структуры предприятия, определить ее тип, описать взаимосвязи между отдельными звеньями предприятия. Описать внешнюю среду данной организации.

Типовая деловая игра «ПОЛЕТ НА ЛУНУ»

Описание игровой ситуации.

Участники должны поставить себя на место космонавтов, совершивших неудачную посадку на Луну. При этом рассматривается один вариант, в котором каждый из участников имитирует неудачно прилунившегося в одиночку космонавта, и другой вариант, когда космонавтов много. В одном случае участники принимают решение индивидуально, в другом – коллективно. Крушение космического корабля произошло на расстоянии 300 км от стационарной базы, давно работающей на Луне. После крушения от всего корабля остались лишь предметы, список которых приведен ниже. Космическому экипажу предстоит проделать путь от места крушения до базы за трое суток. Опаздывать нельзя, т.к. через трое суток база будет законсервирована и последний космический корабль улетает на Землю. Все космонавты в скафандрах с автономным обеспечением. Причем, первые 150 км надо идти в тени (абсолютной темноте), а последние 150 км – по стороне Луны, освещенной Солнцем. Для ускорения движения надо выбрасывать грузы по мере их предпочтительности, надобности и использования. Задача состоит в том, чтобы определить последовательность выбрасывания груза.

Порядок проведения игровой процедуры.

Игровая процедура проводится в два этапа. На первом этапе выявляется уровень аналитических способностей каждого участника.

Для этого каждому выдается игровая форма специального образца и предлагается заполнить соответствующую графу по следующим правилам:

1) Из 14 обозначенных в списке предметов надо последовательно выбрасывать менее нужные и обозначать их номерами от 14 до 1, т.е. предмет, брошенный первым, обозначается номером 14, последним – номером 1.

2) Сначала каждый игрок принимает решение самостоятельно, без каких-либо консультаций с остальными игроками.

3) Затем все игроки комплектуются в команды по 4–6 человек в зависимости от общего количества играющих, открывая тем самым второй этап, и в свободном обмене мнениями вырабатывают общее коллективное решение о порядке выбрасывания предметов.

4) Лидер команды докладывает решения и защищает его, при необходимости привлекая команду.

5) В качестве арбитра может выступать либо организатор игры, либо специальное жюри. В обоих случаях основная задача – выявлять лидера.

6) Очередность выбрасывания предметов записывается в определенную графу в соответствии с эталонной оценкой.

7) Половину предметов (7) следует выбросить на темной стороне Луны, а оставшуюся половину – на освещенной.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

основная

Л1.1 Коган, Е. А., Юрченко А. А. Теория вероятностей и математическая статистика [Электронный ресурс]:учебник. - НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 250 с – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=398687>

Л1.14 Свистунова И. Г. Основы менеджмента:учеб. пособие. - Ставрополь: Секвойя, 2020. - 1,12 МБ

Л1.13 Звягинцева О. С. Учебно-методическое пособие для организации самостоятельной работы студентов по дисциплине "Менеджмент":направления "Бизнес-информатика" профиль «Архитектура предприятия», «Электронный бизнес». - Ставрополь: Секвойя, 2019. - 377 КБ

Л1.12 Коршикова М. В. Менеджмент в сервисе:рабочая тетр. для проведения практ. занятий со студентами экон. специальностей. - Ставрополь, 2019. - 0,99 МБ

Л1.11 сост.: А. В. Назаренко, О. Н. Бабкина, Д. С. Кенина, И. Г. Свистунова, М. В. Коршикова ; Ставропольский ГАУ Менеджмент:учеб. пособие. - Ставрополь, 2019. - 1,03 МБ

Л1.10 А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева, Д. С. Кенина, О. Н. Бабкина, А. П. Исаенко ; СтГАУ Менеджмент:учеб. пособие. - Ставрополь: АГРУС, 2018. - 5,13 МБ

Л1.9 Маслова Е. Л. Менеджмент [Электронный ресурс]:учебник ; ВО - Бакалавриат. - Москва: Дашков и К, 2022. - 336 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/277358>

Л1.7 Балашов А. П. Менеджмент [Электронный ресурс]:учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат, Магистратура, Специалитет. - Москва: Вузовский учебник, 2022. - 271 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=399994>

Л1.8 Дорофеев В. Д., Шмелева А. Н. Менеджмент [Электронный ресурс]:учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат, Специалитет, Аспирантура. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 328 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=400853>

Л1.5 Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент [Электронный ресурс]:учебник ; ВО - Бакалавриат, Специалитет. - Москва: Издательство "Магистр", 2022. - 656 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=385853>

Л1.4 Егоршин А. П. Основы менеджмента [Электронный ресурс]:учебник ; ВО - Бакалавриат. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 350 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=363428>

Л1.3 Сапожников А. Ф., Конопельцев И. Г., Андреева С. Д., Бакина Т. А. Местное обезболивание и методы новокаиновой терапии животных [Электронный ресурс]:учеб.-метод. пособие ; ВО - Специалитет. - Санкт-Петербург: Лань, 2011. - 176 с. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&pl1_id=1545

Л1.2 Стекольников А. А., Кузнецов А. Ф., Виль А. В., Хохрин С. Н., Щербаков Г. Г., Старченков С. В., Тарнуев Ю. А., Лютинский С. И., Эленшлегер А. А., Копылов С. Н., Семенов Б. С., Суховольский О. К., Тимофеев С. В., Андреев Г. М., Племяшов К. В., Громов Г. М., Кавенькин Н. А., Шустрова М. В., Яшин А. В., Егорова Г. Г. Содержание, кормление и болезни лошадей [Электронный ресурс]:учеб. пособие; ВО - Специалитет. - Санкт-Петербург: Лань, 2007. - 624 с. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&pl1_id=383

Л1.6 Радюкова Я. Ю., Беспалов М. В. Основы менеджмента [Электронный ресурс]:учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 297 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=390574>

Л1.15 Семенов А. К., Набоков В. И. Теория менеджмента [Электронный ресурс]:учебник; ВО - Бакалавриат. - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2022. - 490 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=432077>

дополнительная

Л2.6 Сергиенко Е. Г. Менеджмент:учеб. пособие для самостоят. работы студентов экон. направления подготовки. - Ставрополь: Секвойя, 2022. - 3,23 МБ

Л2.3 Вобликов Е. М. Технология элеваторной промышленности [Электронный ресурс]:учебник ; ВО - Бакалавриат, Специалитет. - Санкт-Петербург: Лань, 2010. - 376 с. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&pl1_id=579

Л2.4 Коршикова М. В. Менеджмент:учеб.-метод. рекомендации для проведения практ. занятий студентами экон. специальностей. - Ставрополь, 2019. - 1,14 МБ

Л2.2 Кузнецов А. Ф., Алемайкин И. Д., Андреев Г. М., Белова Л. М., Гаврилова Н. А., Громов Г. М., Ещенко И. Д., Киндрас Т. М., Ковалев С. П., Кольцов И. В., Конопатов Ю. В., Кузьмин В. А., Литвяков С. В., Нифантова В. П., Святковский А. В., Сердюк Г. Н., Серко С. А., Стекольников А. А., Шустрова М. В., Хохрин С. Н. Свины: содержание, кормление и болезни [Электронный ресурс]:учеб. пособие; ВО - Бакалавриат, Магистратура, Специалитет. - Санкт-Петербург: Лань, 2007. - 544 с. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&pl1_id=218

Л2.1 Щербаков Г. Г., Коробов А. В., Анохин Б. М., Карпуть И. М., Кондрахин И. П., Костиков В. В., Копылов С. Н., Соколова Л. Н., Старченков С. В., Уша Б. В., Федюк В. И., Яшин А. В. Внутренние болезни животных. Профилактика и терапия [Электронный ресурс]:учебник ; ВО - Специалитет. - Санкт-Петербург: Лань, 2009. - 736 с. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&pl1_id=201

Л2.5 Бабкина О. Н. Менеджмент:рабочая тетр. для практ. и семинарских занятий по направлению «Туризм»; специальности 38.05.01 - Экономическая безопасность. - Ставрополь: АГРУС, 2020. - 1,48 МБ

б) Методические материалы, разработанные преподавателями кафедры по дисциплине, в соответствии с профилем ОП.

Л3.1 Макаров В. В., Святковский А. В., Кузьмин В. А., Сухарев О. И. Эпизоотологический метод исследования [Электронный ресурс]:учеб. пособие; ВО - Специалитет. - Санкт-Петербург: Лань, 2009. - 224 с. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&pl1_id=249

Л3.2 Пасынков В. В., Чиркин Л. К. Полупроводниковые приборы [Электронный ресурс]:учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат, Магистратура. - Санкт-Петербург: Лань, 2009. - 480 с. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&pl1_id=300

Л3.3 Киседобрев В. П., Кострюкова О. Н. Менеджмент в туризме [Электронный ресурс]:учебник ; ВО - Бакалавриат, Специалитет. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 152 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=398698>

Л3.4 сост.: А. В. Назаренко, И. А. Семко, Л. А. Алтухова, С. В. Левушкина, О. С. Звягинцева ; Ставропольский ГАУ Менеджмент в туристской индустрии:учеб. пособие. - Ставрополь, 2019. - 904 КБ

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
1	Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.mevriz.ru/	http://www.mevriz.ru/
2	Ведущий портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс]. http://hrm.ru/db/hrm/E764AEB5227CC0B0C32569BB00523311/category.html	http://hrm.ru/db/hrm/E764AEB5227CC0B0C32569BB00523311/category.html
3	Журнал «Менеджмент сегодня» [Электронный ресурс]. grebennikon.ru/journal-6.html	grebennikon.ru/journal-6.html

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Специфика изучения дисциплины «Менеджмент» обусловлена формой обучения студентов, ее местом в подготовке бакалавра и временем, отведенным на освоение курса ра-бочим учебным планом.

Курс обучения делится на время, отведенное для занятий, проводимых в аудиторной форме (лекции, практические занятия) и время, выделенное на внеаудиторное освоение дисциплины, большую часть из которого составляет самостоятельная работа студента.

Лекционная часть учебного курса для студентов проводится в форме обзоров по основным темам. Практические занятия предусмотрены для закрепления теоретических знаний, углубленного рассмотрения наиболее сложных проблем дисциплины, выработки навыков структурно-логического построения учебного материала и отработки навыков самостоятельной подготовки.

Самостоятельная работа студента включает в себя изучение теоретического материала курса, выполнение практических заданий, подготовку к контрольно-обобщающим мероприятиям.

Для освоения курса дисциплины студенты должны:

- изучить материал лекционных и практических занятий в полном объеме по разделам курса;
- выполнить задание, отведенное на самостоятельную работу: подготовить и защитить реферат по утвержденной преподавателем теме, подготовиться к собеседованию, тестированию, контрольной работе;
- продемонстрировать сформированность компетенций, закрепленных за курсом дисциплины во время мероприятий текущего и промежуточного контроля знаний.

Посещение лекционных и практических занятий для студентов очной и заочной формы является обязательным.

Уважительными причинами пропуска аудиторных занятий является:

- освобождение от занятий по причине болезни, выданное медицинским учреждением,
- распоряжение по деканату, приказ по вузу об освобождении в связи с участием в внутривузовских, межвузовских и пр. мероприятиях,
- официально оформленное свободное посещение занятий.

Пропуски отрабатываются независимо от их причины. Пропущенные темы лекционных занятий должны быть законспектированы в тетради для лекций, конспект представляется преподавателю для ликвидации пропуска. Пропущенные практические занятия отрабатываются в виде устной защиты практического занятия во время консультаций по дисциплине.

Контроль сформированности компетенций в течение семестра проводится в форме устного опроса на практических занятиях, выполнения контрольных работ, тестового контроля по теоретическому курсу дисциплины.

Зачет по дисциплине «Менеджмент» как форма контроля представляет собой форму периодической отчетности студента, определяемые учебным планом подготовки по направлению 35.03.06 Агроинженерия (Технические системы в агробизнесе). Зачет по дисциплине служит для оценки работы студента в течение семестра и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления, умение синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач.

Требования к организации подготовки к зачету те же, что и при занятиях в течение семестра, но соблюдаться они должны более строго. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время экзаменационной сессии для систематизации знаний.

Если в процессе самостоятельной работы над изучением теоретического материала или при решении задач у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. В своих вопросах студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения. За консультацией следует обращаться и в случае, если возникнут сомнения в правильности ответов на вопросы самопроверки.

Успешный ответ на вопрос по дисциплине предполагает процесс продумывания логики изложения материала по каждому вопросу, запоминание примеров.

При подготовке к зачету у студента должен быть учебник или конспект лекций, прочитанные по указанию преподавателя в течение семестра.

Советы студенту:

1. распределите предложенные вопросы для собеседования по разделам и темам курса;
2. выясните наличие теоретических источников (конспект лекций, хрестоматия, учебники и др.);
3. при чтении материала выделяйте основные понятия и определения и записывайте их;
4. выделите опорные понятия, это даст возможность систематизировать представления по дисциплине и лучше подготовиться к зачету.

В процессе освоения дисциплины преподавателем осуществляется рейтинг-контроль,

который включает ответы на семинарских занятиях, написание рефератов, выполнение контрольных заданий, результаты промежуточных тестов, посещаемость занятий. Все компоненты находят свое отражение и оценку в рейтинговой оценке студента и в итоге суммируются. На основании общей суммы выводится оценка, которая служит основанием для допуска к зачету.

Зачет может быть получен автоматически при условии выполнения и своевременной выполнения всех практических и самостоятельных заданий, систематической и плодотворной работы на семинарских и аудиторных занятиях.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства и информационных справочных систем (при необходимости).

11.1 Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Kaspersky Endpoint Security 12.11 - Антивирус
2. Microsoft Windows Server STDCORE AllLngLicense/Software AssurancePack Academic OLV 16Licenses LevelE AdditionalProduct CoreLic 1Year - Серверная операционная система
3. OPERA - Система управления отелем
4. Аппаратно-программный комплекс «ARGUS-KARYO» -

11.3 Перечень программного обеспечения отечественного производства

1. Kaspersky Endpoint Security 12.11 - Антивирус
2. Аппаратно-программный комплекс «ARGUS-KARYO» -

При осуществлении образовательного процесса студентами и преподавателем используются следующие информационно справочные системы: СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант».

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Номер аудитории	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Учебная аудитория для проведения занятий всех типов (в т.ч. лекционного, семинарского, практической подготовки обучающихся), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Э-160	Специализированная мебель на 180 посадочных мест, персональный компьютер – 1 шт., проектор Panasonic EX620 X6A – 1 шт., интерактивная доска SMART Board 690 – 1 шт., трибуна для лектора – 1 шт., микрофон – 1 шт., мониторы - 3 шт., плазменная панель - 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета.
		Э-169	Оснащение: рабочее место преподавателя, 32 посадочных места, рабочие места для обучающихся, монитор Philips, проектор Lg, системный блок, 14 моноблоков, выход в интернет и корпоративную сеть университета.

2	Помещение для самостоятельной работы обучающихся, подтверждающее наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования		
		Читальный зал научной библиотеки	Специализированная мебель на 100 посадочных мест, персональные компьютеры – 56 шт., телевизор – 1 шт., принтер – 1 шт., цветной принтер – 1 шт., копировальный аппарат – 1 шт., сканер – 1 шт., Wi-Fi оборудование, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.
		Читальный зал научной библиотеки	Специализированная мебель на 100 посадочных мест, персональные компьютеры – 56 шт., телевизор – 1 шт., принтер – 1 шт., цветной принтер – 1 шт., копировальный аппарат – 1 шт., сканер – 1 шт., Wi-Fi оборудование, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.

13. Особенности реализации дисциплины лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

а) для слабовидящих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);
- задания для выполнения, а также инструкция о порядке проведения промежуточной аттестации оформляются увеличенным шрифтом;
- задания для выполнения на промежуточной аттестации зачитываются ассистентом;
- письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- студенту для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство;

в) для глухих и слабослышащих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);
- промежуточная аттестация проводится в письменной форме;
- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости поступающим предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- по желанию студента промежуточная аттестация может проводиться в письменной форме;

д) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
- по желанию студента промежуточная аттестация проводится в устной форме.

Рабочая программа дисциплины «Менеджмент» составлена на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 09.03.02 Информационные системы и технологии (приказ Минобрнауки России от 19.09.2017 г. № 926).

Автор (ы)

_____ Доцент , Кандидат юридических наук Левушкина
Светлана Владимировна

Рецензенты

Е.А. _____ Доцент , Кандидат экономических наук Косинова

Е.А. _____ Доцент , Кандидат экономических наук Шевченко

Рабочая программа дисциплины «Менеджмент» рассмотрена на заседании Кафедры менеджмента и устойчивого развития территорий протокол № 24 от 25.03.2025 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 09.03.02 Информационные системы и технологии

Заведующий кафедрой _____ Левушкина Светлана Владимировна

Рабочая программа дисциплины «Менеджмент» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Факультет цифровых технологий протокол № 2 от 22.04.2025 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 09.03.02 Информационные системы и технологии

Руководитель ОП _____