Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ахвердова Ольга Альбертовна
Должность: Директор
Дата подписания: 28.08.2026 09:47:01
Уникальный программный ключ:
4927f743b64a570c75bc5fbc77ef56d4eb0f1635

ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
– филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ

Директор института
_____ О.А. Ахвердова

« 28 » августа 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Б1.О.09 ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

По направлению подготовки: 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)
Направленность (профиль): Управление и экономика сферы здравоохранения
Квалификация выпускника: бакалавр
Кафедра: менеджмента и экономики

Курс – 1
Семестр – 1,2
Форма обучения – очно-заочная
Лекции – 44 часов
Практические занятия − 62 часа
Самостоятельная работа: – 83,5 часов
Промежуточная аттестация: зачет – 1 семестр, экзамен – 2 семестр
Трудоемкость дисциплины: 6 ЗЕ (216 часов)

Пятигорск, 2026

Рабочая программа дисциплины «Теория менеджмента» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 августа 2020 г. № 970)

Разработчики программы:
Доцент, канд.соц. наук О.В. Котовская

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры менеджмента и экономики протокол № 1 от «27» августа 2026 г.
Заведующий кафедрой менеджмента и экономики,
канд. экон. наук, доцент Е.А. Сергеева

Рабочая программа согласована с учебно-методической комиссией по циклу гуманитарных дисциплин
протокол № 1 от «27» августа 2026 г.
Председатель УМК Е.В. Говердовская

Рабочая программа согласована с библиотекой
Заведующая научной библиотекой А.О. Атакуева

Внешняя рецензия дана канд.экон.наук доцентом кафедры экономики, финансов и права филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» в г. Пятигорске Ставропольского края Баклаевой Натальей Михайловной

И.о. декана фармацевтического факультета Е.И. Хартюнова

Рабочая программа утверждена на заседании Центральной методической комиссии
Протокол № 1 от «28» августа 2026 г.

Рабочая программа утверждена на заседании Ученого совета
Протокол № 1 от «28» августа 2026 г.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель изучения дисциплины «Теория менеджмента» формирование у студентов целостного представления об управлении, которое призвано создать условия для высокой эффективности осуществления всех производственных, экономических и социальных процессов в условиях меняющейся рыночной среды.

З**адачи дисциплины**:

- изучение основ построения системы управления на современном предприятии;
- изучение роли менеджмента и менеджера в эффективности деятельности организации;
- освоение студентами общетеоретических положений управления социально-экономическими системами, функций, форм и методов современного менеджмента;
- освоение навыков анализа управленческих процессов;
- получение студентами цельного представления о менеджменте как о профессиональном виде деятельности;
- овладение студентами теоретическими и практическими навыками решения конкретных хозяйственных ситуаций;
- формирование организационного мышления, направленного на обеспечение рационального ведения хозяйства на уровне фирмы в современных условиях;
- воспитание личности, осознающей себя гражданином и защитником своей страны, проявляющей активную гражданскую позицию, демонстрирующий приверженность принципам честности, порядочности, открытости, экономически активный и участвующий в студенческом и территориальном самоуправлении, в том числе на условиях добровольчества, продуктивно взаимодействующий и участвующий в деятельности общественных организаций.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Теория менеджмента» относиться к обязательной части, блока 1 «дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Теория менеджмента» изучается на 1курсе, в 1 и 2 семестрах очно-заочной формы обучения.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
		Знать	Уметь	Иметь навык (опыт деятельности)
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;	ОПК-1.1. Решает профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории, выявлять и объяснять связи между событиями экономической жизни с точки зрения интересов экономических субъектов и экономических законов	- основные принципы функционирования микроэкономических процессов и субъектов, а так же перспективы их развития на рынке; - основные современные научные теории управления для аргументации использования определенных методов и технологий для решения профессиональных задач;	- определять основные понятия, категории и методы экономической теории, законы и принципы рыночной экономики и других экономических систем, а также профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;	- навыками оценки принятия экономических решений, исходя из мотивов и интересов различных экономических субъектов на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;
	ОПК-1.2. Оценивает принятие экономических решений, исходя из мотивов и интересов различных	- различные методы и технологии, формирующие экономические и управленческие знания;	- решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном	- навыками построения организаций в современных экономических условиях

	экономических субъектов на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории		уровне) экономической, организационной и управленческой теории, выявлять и объяснять связи между событиями экономической жизни с точки зрения интересов экономических субъектов и экономических законов; - применять основы теории организации в профессиональной деятельности менеджера	

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
	- основные понятия, категории и определения теории управления; - основные теории и эволюцию концепций управления; - основные теоретические работы в области теории управления; - сущность и содержание управления; - особенности управления в современных условиях; - формы, методы и технологии решения управленческих проблем;
3.2	Уметь: - самостоятельно анализировать управленческие ситуации из жизни организаций, позволяющие наглядно показать ключевые концепции и продемонстрировать управленческие аспекты; - применять полученные теоретические знания для разработки и принятия управленческих решений в конкретных организациях;
3.3	Иметь навык (опыт деятельности):
	- разработки системы управления организационной культурой для повышения эффективности деятельности организации; - влияния на процессы коммуникации в организации;

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		1	2
1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	**114,5**	**48,2**	**66,3**
Аудиторные занятия всего, в том числе:	**106**	**44**	**62**
Лекции	44	18	26
Лабораторные	-	-	-
Практические занятия	62	26	36
Контактные часы на аттестацию (зачет, экзамен)	0,5	0,2	0,3
Консультация	4	2	2
Контроль самостоятельной работы	4	2	2
2. Самостоятельная работа	**83,5**	**23,8**	**59,7**
Контроль	**18**		**18**
ИТОГО: Общая трудоемкость	**216/6**	**72/2**	**144/4**

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Наименование модулей дисциплины	Содержание раздела	Индикатор достижения компетенции
Модуль 1. Организация как система управления			
1	Модульная единица 1. Развитие теории и практики управления	Сущность и содержание менеджмента, особенности менеджмента как самостоятельного вида профессиональной деятельности. Соотношение понятий «управление и «менеджмент». Менеджмент в системе понятий рыночной экономики. Цели и задачи управления предприятием. Уровни и виды менеджмента. Функции менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль и координация, их взаимосвязь и динамизм. Методы менеджмента: экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические.	ОПК-1.1
2	Модульная единица 2. Внешняя и внутренняя среда организации	Внутренняя среда организации: понятие и значение. Характеристика внутренних переменных организации, как части системы внутри организации, отличные от внешнего окружения. Основные переменные в самой организации: цели, структура, задачи, технология и люди. Сущность концепции взаимозависимости переменных. Внешняя среда организации: понятие и значение. Характеристика внешних переменных организации. Факторы среды прямого воздействия. Факторы среды косвенного воздействия. Характеристика факторов среды прямого воздействия в сравнении с факторами среды косвенного воздействия. Ориентация современной теории и практики управления на учет изменений внешней среды и текущих условий. Концепция адаптации (стратегия приспособления). Внешняя среда организации. Концепция глобальной стратегии. Концепция целевой ориентации. Концепция рыночного управления. Системный подход в управлении как результат усложнения и интенсификации как внутренних, так и внешних отношений. Ситуационный подход как результат быстро меняющейся внутренней и внешней среды организации.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
Модуль 2. Организационные процессы управления			
	Модульная единица 3. Система	Понятие системы управления. Элементы (звенья), связи в системе управления.	ОПК-1.1; ОПК-1.2

	управления организацией	Принципы построения систем управления. Управленческая структура: понятие и характеристика ее элементов. Механистическая и органическая системы управления организацией. Типология систем управления: линейные, линейно-функциональные, функциональные, дивизиональные, матричные системы управления. Особенности, достоинства и недостатки. Система взглядов на систему управления в современной экономике России.	
	Модульная единица 4. Факторы и тенденции эффективности менеджмента. Эффективность и качество управления организацией	Понятие эффективности, результативности, производительности в менеджменте. Показатели эффективности управления и подходы к их определению. Определение факторов роста эффективности управления в современных условиях. Пути роста экономической эффективности управления (технические, организационные, социально-экономические). Диверсификация менеджмента, типология и выбор альтернатив эффективного управления.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
	Модульная единица 5. Сущность и классификация функций менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль, координация	Понятие и классификация функций управления. Понятие функции управления и значение выделения функций для теории и практики управления. Планирование как функция управления. Организация как функция управления. Функция мотивации. Функции контроля и координации. Общие, конкретные и специальные функции управления.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
	Модульная единица 6. Планирование и прогнозирование в системе менеджмента	Содержание и задачи функции планирования. Виды планов, принципы их разработки. Разработка перспективных и текущих планов. Методы планирования. Сущность текущего планирования. Прогнозирование в системе менеджмента, взаимосвязь с функцией планирования. Методы прогнозирования: неформальные, количественные, качественные. Системы целей в менеджменте. Миссия и цели предприятия. Выбор миссии. Классификация целей. «Дерево» - целей фирмы. Информационно-управляющие системы в планировании. Необходимость в формальной информационной системе. Компьютерная революция и ИУС. Повышение эффективности.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
	Модульная единица	Понятие организации как управленческой	ОПК-1.1;

	7. Организация как функция менеджмента	функции. Этапы функции организации. Принципы осуществления функции организации. Делегирование полномочий как важная составная часть функции организации.	ОПК-1.2
	Модуль 3. Управление системой менеджмента организации		
	Модульная единица 8. Мотивация труда персонала в системе менеджмента	Сущность и значение мотивации труда персонала. Структура мотивационного процесса. Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория (ERG) К. Альдерфера. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса, комплексная теория Портера-Лоулера, теория целей Э. Лока, концепция партисипативного управления. Современные подходы к мотивации труда персонала.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
	Модульная единица 9. Координация и контроль в системе менеджмента	Необходимость и сущность контроля как функции менеджмента. Контроль: содержание, виды, механизм осуществления.Виды управленческого контроля: предварительный, текущий, стратегический, оперативный (финансовый и административный), итоговый. Административный контроль: внутренний и внешний. Самоконтроль. Пропорции применения внешнего и внутреннего контроля. Понятие контроллинга. Контроллинг как процесс. Цель и функции контроллинга в системе управления предприятием. Организация контроля за деятельностью подчиненных. Психологические аспекты контроля. Характеристики эффективного контроля. Координация как центральная функция менеджмента, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
	Модульная единица 10. Коммуникации в системе менеджмента	Роль, значение и виды управленческой информации, и информационного обеспечения менеджмента. Использование мировых информационных ресурсов в менеджменте. Понятие коммуникаций в менеджменте. Коммуникационный процесс, его элементы и этапы. Основные типы коммуникационных сетей и их характеристика. Коммуникационные стили. Межличностные коммуникации. Барьеры в межличностных коммуникациях.	ОПК-1.1; ОПК-1.2

		Невербальные коммуникации: сущность и основные характеристики. Невербальная коммуникация. Критерии эффективности управленческих коммуникаций. Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента.	
	Модульная единица 11. Процесс принятия управленческих решений в организации	Решение как составная часть общих управленческих функций. Классификация управленческих решений: классификационный признак и группы управленческих решений. Участники процесса принятия и реализации решения. Структура и содержание процесса принятия решений. Модели процесса принятия решения. Оценка эффективности решений. Риск и неопределенность в принятии решений. Методы обоснования (традиционные и инновационные), принятия и реализации решения. Методы индивидуального и группового принятия решений. Современные формы выработки, реализации решений.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
	Модульная единица 12. Менеджеры в организации. Организация труда менеджера. Управленческий труд и его специфика	Особенности и содержание управленческого труда. Категории управленческих работников. Разделение управленческого труда. Менеджеры в организациях. Функции менеджера. Роли менеджера. Требования к его профессиональной компетенции. Перспективная модель менеджера в условиях новых организаций. Инновационная программа менеджера. Критерии оценки менеджеров. Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя. Эффективное использование времени менеджером. Техника планирования личного времени менеджером.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
	Модульная единица 13. Психология менеджмента: динамика групп и лидерство в системе менеджмента	Понятие власти. Основы власти в организации. Методы влияния. Источники власти в организации. Личностная и организационная основы власти. Руководство в организации. Проблема лидерства в современном менеджменте. Основные теории лидерства: подход с позиций личных качеств, поведенческий подход, ситуационный подход, харизматический подход. Характеристика стилей руководства и лидерства. Команды и разделенное лидерство. Заменители лидерства. Особенности управления группой. Групповая динамика. Формальные и неформальные группы. Неформальные	ОПК-1.1; ОПК-1.2

		организации и их характеристики. Управление неформальной группой. Факторы, влияющие на эффективность группы. Формальные группы и их характеристика. Факторы формирования взаимоотношений в формальной группе. Этапы формирования команд и целесообразность их использования.	
	Модульная единица 14. Управление конфликтом в менеджменте	Общие понятия о конфликтах в организации. Представление о конфликте как способе выявления противоречий и источников развития организации. Природа конфликта, функции и типы конфликта. Уровни конфликта в организации. Внутри личностный конфликт. Межличностный конфликт: стили ухода из конфликта; сотруднический стиль; стиль компромисса; стиль приспособления. Внутриорганизационный конфликт. Структурные методы управления конфликтом. Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций. Базовые стратегии выходы из конфликта. Общие понятия о конфликтах в организации. Представление конфликта как проявления противоречий и источника развития. Цикл, типы, и уровни конфликтов. Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций.	ОПК-1.1; ОПК-1.2

6. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Модуль 1. Организация как система управления				
Модульная единица 1. Развитие теории и практики управления	-	-	2	4
Модульная единица 2. Внешняя и внутренняя среда организации	4	-	2	6
Модуль 2. Организационные процессы управления				
Модульная единица 3. Система управления организацией	2		4	6
Модульная единица 4. Факторы и тенденции эффективности менеджмента. Эффективность и качество управления организацией	2		6	6
Модульная единица 5. Сущность и классификация функций менеджмента: планирование, организация,	4		6	6

мотивация, контроль, координация				
Модульная единица 6. Планирование и прогнозирование в системе менеджмента	4		6	6
Модульная единица 7. Организация как функция менеджмента	4		4	6
Модуль 3. Управление системой менеджмента организации				
Модульная единица 8. Мотивация труда персонала в системе менеджмента	2		6	6
Модульная единица 9. Координация и контроль в системе менеджмента	4		4	6
Модульная единица 10. Коммуникации в системе менеджмента	4		6	6
Модульная единица 11. Процесс принятия управленческих решений в организации	4		4	6
Модульная единица 12. Менеджеры в организации. Организация труда менеджера. Управленческий труд и его специфика	4		4	6
Модульная единица 13. Психология менеджмента: динамика групп и лидерство в системе менеджмента	4		4	6
Модульная единица 14. Управление конфликтом в менеджменте	4		4	7,5
Итого (часов)	44	-	62	83,5
Форма контроля	Зачет, экзамен			

7. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе литературных источников и материалов, публикуемых в интернете, а также реальных речевых и языковых фактов, личных наблюдений. Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- написание рефератов;
- подготовка к тестированию;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к экзамену

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Основная литература

1. Блинов, А. О. Теория менеджмента : учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 299 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04547-9. – Текст : электронный.

2. Климович, Л. К. Основы менеджмента : учебник / Л. К. Климович. – 4-е изд., испр. и доп. – Минск : РИПО, 2021. – 284 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=697408 . – Библиогр.: с. 271. – ISBN 978-985-7253-59-3. – Текст : электронный.

3. Мельникова, Е. В. Теория менеджмента : учебное пособие : [16+] / Е. В. Мельникова ; Сибирский государственный университет науки и технологий им. акад. М.Ф. Решетнева. – Красноярск : Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, 2022. – 104 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700155 . – Библиогр.: с. 92. – Текст : электронный.

8.2. Дополнительная литература

1. Менеджмент организации : учебник : [16+] / О. В. Баландина, А. Б. Вешкурова, Н. А. Копылова [и др.] ; под общ. ред. С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 566 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0717-2. – DOI 10.23681/575119. – Текст : электронный.

2. Киселева, М. М. Теория менеджмента : теория организации : учебное пособие : [16+] / М. М. Киселева ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2018. – 83 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575436 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7782-3624-0. – Текст : электронный.

3. Репина, О. М. Теория менеджмента : учебное пособие : [16+] / О. М. Репина, Н. Ю. Судакова ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2020. – 206 с. : ил., табл., схем., граф. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615679 . – Библиогр.: с. 185-186. – ISBN 978-5-8158-2201-6. – Текст : электронный.

8.3. Лицензионное программное обеспечение

1. MOODLE e-Learning, eLearningServer, Гиперметод. Договор с ООО «Открытые технологии» 82/1 от 17 июля 2013 г. Бессрочно.

2. Операционные системы OEM (на OSWindows 95c предустановленным лицензионным программным обеспечением): OSWindows 95, OSWindows 98; OSWindowsME, OSWindowsXP; OSWindows 7; OSWindows 8; OSWindows 10. На каждом системном блоке и/или моноблоке и/или ноутбуке. Номер лицензии скопирован в ПЗУ аппаратного средства

и/или содержится в наклеенном на устройство стикере с голографической защитой. Бессрочно.

3. Kaspersky Endpoint Security – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational Renewal License № лицензии 2434191112140152020635.
4. GoogleChrome Свободное и/или безвозмездное ПО;
5. Браузер «Yandex» (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО
6. 7-zip (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО
7. AdobeAcrobatDC / AdobeReader Свободное и/или безвозмездное ПО
8. VooVmeeting Свободное и/или безвозмездное ПО

8.4. Современные профессиональные базы данных

1. ecsocman.hse.ru - Экономика. Социология. Менеджмент: федеральный образовательный портал
2. clarivate.ru - Мультидисциплинарная база с большей представленностью изданий по наиболее актуальным для российской науки предметным областям.
3. http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/ - Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам
4. www.elibrary.ru - Научная электронная библиотека.

8.5. Информационныесправочныесистемы

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: http://www.consultant.ru;
2. https://rosstat.gov.ru/ - официальный сайт Федеральной службы государственной статистики

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ,

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации) ауд. 8	**Учебное оборудование:** Стол преподавателя (1шт.), стул для преподавателя (1 шт), стол ученический (16 шт.), стул ученический (30 шт); Стационарная доска; **Технические средства обучения:** Ноутбук с подключением к Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ПМФИ; мультимедийное оборудование (видеопроектор, экран).
Помещение для самостоятельной работы ауд. 3	**Учебное оборудование:** Стол ученический (2 шт.), стул ученический (4 шт); **Технические средства обучения:**

	компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации (2 шт)

10. ОСОБЕННОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЙ ОБУЧАЮЩИМИСЯ-ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (ПРИ НАЛИЧИИ)

Особые условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

– Закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Закона РФ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

– Приказа Минобрнауки России от 06.04.2021 N 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– методических рекомендаций 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 России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В целях доступности изучения дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья организацией обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

−наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих:

−размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);

−присутствие ассистента. оказывающего обучающемуся необходимую помощь:

−обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря. к зданию организации;

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

– дублирование звуковой справочной информации визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);

– обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации:

3.Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата. Материально- технические условия обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, локальное понижение стоек-барьеров: наличие специальных кресел и других приспособлений).

Обучение лиц организовано как инклюзивно, так и в отдельных группах.

11.ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

11.1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации.

Оценочные материалы включают в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине. Указанные планируемые задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине, установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины, а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

На этапе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине показателями оценивания уровня сформированности компетенций являются результаты устных и письменных опросов, написание рефератов, выполнение практических заданий, решения тестовых заданий.

Итоговая оценка сформированности компетенций определяется в период государственной итоговой аттестации.

11.2.ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Текущая аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, решение ситуационных задач, оценка освоения практических навыков (умений),написание и защита реферата, собеседование по контрольным вопросам.

11.2.1. Вопросы для устного опроса на практических занятиях

ОПК-1.1. Решает профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории, выявлять и объяснять связи между событиями экономической жизни с точки зрения интересов экономических субъектов и экономических законов

ОПК-1.2. Оценивает принятие экономических решений, исходя из мотивов и интересов различных экономических субъектов на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Знает основные принципы функционирования микроэкономических процессов и субъектов, а так же перспективы их развития на рынке; основные современные научные теории управления для аргументации использования определенных методов и технологий для решения профессиональных задач; Знаетразличные методы и технологии, формирующие экономические и управленческие знания

Модуль 1. Организация как система управления

№	Вопрос	Эталонный ответ
1	Сущность и содержание менеджмента, особенности менеджмента как самостоятельного вида профессиональной деятельности	Менеджмент - это профессиональная деятельность по координации ресурсов для достижения целей организации. Особенности: системность, экономический характер, ориентация на результат.
2	Соотношение понятий «управление» и «менеджмент»	Управление - более широкое понятие (включает технические системы). Менеджмент - управление в социально-экономических системах, прежде всего в бизнесе.
3	Менеджмент в системе понятий рыночной экономики	Ключевой элемент рыночной экономики, обеспечивающий эффективное использование ограниченных ресурсов в конкурентной среде.
4	Цели и задачи управления предприятием	Основная цель - обеспечение устойчивого развития. Задачи: планирование, организация, контроль, мотивация, координация.
5	Уровни и виды менеджмента	Уровни: стратегический, тактический, операционный. Виды: производственный, финансовый, кадровый и др.
6	Функции менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль и координация, их взаимосвязь и динамизм	Все функции взаимосвязаны и образуют управленческий цикл. Динамизм проявляется в постоянной адаптации к изменениям.
7	Методы менеджмента: экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические	Экономические: материальное стимулирование. Организационные: регламенты. Социально-психологические: моральное стимулирование.
8	Внутренняя среда организации: понятие и значение	Совокупность внутренних факторов, находящихся под контролем организации. Определяет потенциал и возможности.
9	Характеристика внутренних переменных организации	Включают: структуру, культуру, ресурсы, технологии. Отличаются контролируемостью в отличие от внешних факторов.
10	Основные переменные в самой организации: цели, структура, задачи, технология и люди	Взаимосвязанные элементы, определяющие специфику организации и эффективность ее работы.

11	Сущность концепции взаимозависимости переменных	Изменение одного элемента системы приводит к изменениям других элементов и системы в целом.
12	Внешняя среда организации: понятие и значение. Характеристика внешних переменных организации	Совокупность факторов, неподконтрольных организации, но влияющих на ее деятельность. Включает макро- и микросреду.
13	Факторы среды прямого воздействия	Непосредственно влияют на организацию: поставщики, потребители, конкуренты, регулирующие органы.
14	Факторы среды косвенного воздействия	Оказывают опосредованное влияние: экономические, политические, социальные, технологические факторы.
15	Характеристика факторов среды прямого воздействия в сравнении с факторами среды косвенного воздействия	Прямые - конкретны и непосредственны. Косвенные - более общие, долгосрочные, сложно прогнозируемые.
16	Ориентация современной теории и практики управления на учет изменений внешней среды и текущих условий	Современный менеджмент акцентирует гибкость и адаптивность к изменениям внешней среды.
17	Концепция адаптации (стратегия приспособления)	Постоянное приведение внутренних параметров организации в соответствие с изменениями внешней среды.
18	Внешняя среда организации. Концепция глобальной стратегии	Учет глобальных тенденций при разработке стратегии организации в условиях глобализации.
19	Концепция целевой ориентации	Четкое определение и последовательная реализация целей организации как основа управления.
20	Концепция рыночного управления	Ориентация всех аспектов деятельности организации на требования рынка и потребителей.
21	Системный подход в управлении как результат усложнения и интенсификации как внутренних, так и внешних отношений	Рассмотрение организации как сложной системы взаимосвязанных элементов в единстве с внешней средой.
22	Ситуационный подход как результат быстро меняющейся внутренней и внешней среды организации	Принятие управленческих решений на основе анализа конкретной ситуации и ее особенностей.
23	Понятие «границы аудита»	Определение объектов, периодов, процессов и подразделений, подлежащих проверке.
24	Роль и место аудита бизнес-процессов в управлении	Инструмент оценки эффективности, выявления резервов и улучшения операционной деятельности.
25	Предметные области аудита бизнес-процессов в медицинской организации	Лечебный процесс, лекарственное обеспечение, финансы, кадры, ИТ, документооборот.
26	Основные этапы аудита бизнес-процессов	Планирование, сбор данных, анализ, отчет, контроль исполнения рекомендаций.
27	Порядок формирования информационной базы аудита бизнес-процессов	Определение источников, сбор документов, проверка достоверности, систематизация.
28	Структура отчета аудитора по проверке бизнес-процессов	Введение, методы, результаты, выводы, рекомендации, приложения.

29	Предварительное обследование при аудите бизнес-процессов	Сбор общих сведений, анализ регламентов, определение рисков, разработка программы.
30	Процедуры на этапе предварительного обследования	Изучение документации, интервью с ответственными, анализ статистики, оценка рисков.
31	Рабочий документ с процедурами тестирования системы внутреннего контроля	Программа аудита или отдельный регламент тестирования СВК.
32	Документы для согласования с владельцем бизнес-процесса	Программа аудита, промежуточные выводы, итоговый отчет, план корректирующих действий.
33	Методические подходы к организации внутреннего аудита бизнес-процессов	Процессный, риск-ориентированный, комбинированный.
34	Внутренний аудит процессов снабжения и хранения запасов	Проверка закупок, учета, хранения, списания ЛС и МТЦ. Контроль договоров, инвентаризации.
35	Внутренний аудит процесса производства	Оценка лечебного процесса: стандарты, маршрутизация, учет услуг, качество.
36	Внутренний аудит бизнес-процесса продаж	Проверка тарификации, оформления платных услуг, расчетов с пациентами.
37	Критерии оценивания бизнес-процессов	Эффективность, экономичность, соответствие стандартам, удовлетворенность пациентов.
38	Процедуры внутреннего аудита бизнес-процессов	Тестирование, наблюдение, пересчет, подтверждение, аналитические процедуры.
39	Рабочие документы внутреннего аудитора	Чек-листы, вопросники, шаблоны отчетов, формы для фиксации результатов.
40	Форматы отчетов внутренних аудиторов	Текстовый отчет, презентация, сводная таблица, акт проверки.
41	Действия при выявлении существенных ошибок	Фиксация в отчете, уведомление руководства, разработка корректирующих мер.
42	Основные бизнес-процессы в организации	Основные (лечение), обеспечивающие (кадры, ИТ), управленческие (планирование).
43	Источники информации при аудите	Документы, интервью, базы данных, нормативные акты, отчеты.
44	Процедуры аудита процесса снабжения	Проверка заявок, договоров, накладных, актов приемки, инвентаризации.
45	Показатели риска процессов снабжения	Дефицит/излишки, порча, хищения, несоответствие цен, нарушения сроков.
46	Этапы аудита запасов и методические приемы	1) Планирование - анализ рисков; 2) Проверка - инвентаризация; 3) Отчет - выявление отклонений.
47	Типичные ошибки в учете производства	Неправильная оценка НЗП, отсутствие актов выполненных услуг, нарушения в списании.
48	Этапы аудита процесса продаж	1) Планирование; 2) Проверка договоров; 3) Контроль расчетов; 4) Анализ доходов.
49	Методические приемы на этапах проверки	Выборочная проверка, аналитические

		процедуры, пересчет, подтверждение.
50	Подходы к организации внутреннего аудита в медучреждении	Централизованная служба, привлечение внешних аудиторов, кросс-аудит между подразделениями.
51	Основные темы проверки Росздравнадзора	Лицензионные требования, качество медпомощи, учет ЛС, документооборот.
52	Практическая польза кросс-аудитов	Обмен опытом, независимая оценка, выявление лучших практик.
53	Области деятельности внутреннего аудита в медучреждении	Клиническая деятельность, финансы, кадры, ИТ, документооборот, закупки.
54	Процесс осуществления аудита при линиях защиты	1 линия - самоконтроль подразделений; 2 линия - внутренний аудит; 3 линия - внешний аудит.
55	Объем внутреннего аудита области «управление как бизнес-процессы»	Проверка стратегического планирования, принятия решений, контроля исполнения, системы отчетности.

Модуль 2. Организационные процессы управления

№	Вопрос	Эталонный ответ
1	Понятие системы управления	Совокупность взаимосвязанных элементов (субъект, объект, связи, методы), обеспечивающих целенаправленное функционирование организации
2	Элементы (звенья), связи в системе управления	Основные элементы: субъект управления, объект управления, прямые и обратные связи. Связи бывают вертикальные и горизонтальные
3	Принципы построения систем управления	Иерархичность, целенаправленность, адаптивность, оптимальность, экономичность, специализация
4	Управленческая структура: понятие и характеристика ее элементов	Совокупность устойчивых связей между элементами системы управления. Включает: уровни управления, подразделения, распределение полномочий
5	Механистическая и органическая системы управления организацией	Механистическая - жесткая иерархия. Органическая - гибкая, адаптивная структура с децентрализацией полномочий
6	Типология систем управления	Линейные, линейно-функциональные, функциональные, дивизиональные, матричные системы управления
7	Особенности, достоинства и недостатки	Каждый тип имеет свои преимущества (например, простота линейной) и недостатки (например, дублирование в матричной)
8	Система взглядов на систему управления в современной экономике России	Сочетание традиционных и современных подходов с учетом российской специфики бизнес-среды
9	Понятие эффективности, результативности, производительности в менеджменте	Эффективность - соотношение результатов и затрат. Результативность - степень достижения целей. Производительность - выпуск на единицу ресурсов
10	Определение факторов роста эффективности управления	Автоматизация, квалификация персонала, оптимальная структура, мотивация,

		информационное обеспечение
11	Пути роста экономической эффективности управления	Технические (ИТ), организационные (реинжиниринг), социально-экономические (мотивация)
12	Диверсификация менеджмента, типология и выбор альтернатив эффективного управления	Адаптация методов управления к различным условиям и ситуациям
13	Понятие и классификация функций управления	Основные функции: планирование, организация, мотивация, контроль. Дополнительные: координация, регулирование
14	Понятие функции управления и значение выделения функций	Функции - специализированные виды управленческой деятельности. Выделение позволяет оптимизировать процесс управления
15	Планирование как функция управления	Процесс определения целей и путей их достижения
16	Организация как функция управления	Создание структуры предприятия, распределение полномочий и ответственности
17	Функция мотивации	Процесс побуждения сотрудников к деятельности для достижения целей организации
18	Функции контроля и координации	Контроль - проверка выполнения. Координация - обеспечение согласованности действий
19	Содержание и задачи функции планирования	Определение целей, разработка стратегии, составление программ и планов
20	Виды планов, принципы их разработки	Стратегические, тактические, оперативные. Принципы: научности, непрерывности, гибкости
21	Разработка перспективных и текущих планов	Перспективные - на 3-5 лет. Текущие - на 1 год. Методы: балансовый, нормативный, экономико-математические
22	Сущность текущего планирования	Детализация перспективных планов на краткосрочный период (год, квартал, месяц)
23	Прогнозирование в системе менеджмента	Научное предвидение развития организации. Основа для планирования
24	Методы прогнозирования	Экспертные, статистические, моделирование, сценарное прогнозирование
25	Системы целей в менеджменте	Иерархическая совокупность взаимосвязанных целей организации
26	Миссия и цели предприятия	Миссия - основное предназначение. Цели - конкретные ориентиры деятельности
27	Выбор миссии	Определяется с учетом интересов стейкхолдеров, конкурентных преимуществ, ценностей руководства
28	Классификация целей. "Дерево" целей фирмы	По уровням (стратегические, тактические), по времени (долгосрочные, краткосрочные). "Дерево" - графическое представление иерархии целей
29	Информационно-управляющие системы в планировании	Автоматизированные системы поддержки принятия управленческих решений
30	Необходимость в формальной	Обеспечение менеджеров своевременной и

	информационной системе	достоверной информацией для принятия решений
31	Компьютерная революция и ИУС. Повышение эффективности	Современные ИТ позволяют обрабатывать большие объемы данных и повышать качество управленческих решений
32	Понятие организации как управленческой функции	Процесс создания структуры предприятия, распределения ресурсов и полномочий
33	Этапы функции организации	1. Определение видов работ 2. Группировка задач 3. Определение полномочий 4. Установление взаимосвязей
34	Принципы осуществления функции организации	Единства цели, баланса полномочий и ответственности, скалярной цепи, единоначалия
35	Делегирование полномочий как важная составная часть функции организации	Передача задач и полномочий подчиненным при сохранении ответственности руководителя

Модуль 3. Управление системой менеджмента организации

№	Вопрос	Эталонный ответ
1	Сущность и значение мотивации труда персонала	Процесс стимулирования сотрудников к деятельности для достижения целей организации. Значение: повышение производительности, снижение текучести, развитие персонала
2	Содержательные теории мотивации	1) Маслоу: иерархия потребностей 2) МакКлелланд: потребности достижения, соучастия и власти 3) Герцберг: гигиенические и мотивирующие факторы 4) Альдерфер: существование, связи, рост
3	Современные подходы к мотивации труда персонала	Геймификация, кастомизация benefits, программы лояльности, баланс work-life, участие в прибыли
4	Необходимость и сущность контроля как функции менеджмента	Обеспечение достижения целей через проверку и корректировку деятельности. Сущность: сравнение плановых и фактических показателей
5	Контроль: содержание, виды, механизм осуществления	Виды: предварительный, текущий, итоговый. Механизм: установление стандартов → измерение → сравнение → коррекция
6	Самоконтроль	Самостоятельный контроль сотрудником своей деятельности в соответствии с установленными стандартами
7	Пропорции применения внешнего и внутреннего контроля	Оптимальное соотношение зависит от организационной культуры: от 30/70 до 50/50. Внешний - для объективности, внутренний - для оперативности
8	Цель и функции контроллинга в системе управления предприятием	Цель: обеспечение эффективности управления. Функции: информационная, аналитическая, планово-контрольная
9	Характеристики эффективного контроля	Своевременность, гибкость, экономичность, понятность, ориентация на результат
10	Координация как центральная функция менеджмента	Обеспечение согласованности действий всех подразделений и сотрудников для достижения общих целей
11	Роль, значение и виды управленческой информации	Виды: плановая, нормативная, аналитическая. Значение: основа для принятия решений. Должна быть актуальной, полной и достоверной

12	Использование мировых информационных ресурсов в менеджменте	Применение международных баз данных, аналитических систем, кейсов лучших практик для принятия решений
13	Понятие коммуникаций в менеджменте	Процесс обмена информацией между людьми с целью достижения взаимопонимания и результата
14	Решение как составная часть общих управленческих функций	Выбор альтернативы действия для достижения целей организации. Основной продукт управленческой деятельности
15	Классификация управленческих решений	По сроку: стратегические, тактические, оперативные. По условиям: определенности, риска, неопределенности
16	Методы обоснования решений	Традиционные: экспертные оценки, аналогии. Инновационные: big data, нейросети, когнитивное моделирование
17	Современные формы выработки решений	Краудсорсинг, мозговые штурмы онлайн, деловые игры, хакатоны, Agile-подходы
18	Особенности и содержание управленческого труда	Умственный характер, нестандартность, высокая ответственность. Содержание: принятие решений, организация, контроль
19	Категории управленческих работников	Топ-менеджеры, middle-менеджеры, линейные руководители, функциональные специалисты
20	Требования к профессиональной компетенции	Лидерские качества, стратегическое мышление, коммуникабельность, стрессоустойчивость, цифровая грамотность
21	Перспективная модель менеджера	Лидер-коуч, сочетающий цифровые навыки, эмоциональный интеллект и кросс-культурную компетентность
22	Инновационная программа менеджера	Система развития управленческих компетенций через стажировки, менторство, участие в проектах
23	Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя	Управление собой: временем, эмоциями, карьерой. Имидж: профессионализм, надежность, харизма
24	Эффективное использование времени менеджером	Принцип Парето, матрица Эйзенхауэра, делегирование, борьба с хронофагами
25	Техника планирования личного времени	SMART-планирование, тайм-боксинг, метод помидора, цифровые планировщики
26	Понятие власти. Основы власти в организации	Способность влиять на поведение других. Основы: законная, экспертная, референтная, вознаграждающая, принуждающая
27	Проблема лидерства в современном менеджменте	Вызовы: цифровая трансформация, дистанционное управление, межпоколенческие различия
28	Основные теории лидерства	1) Теория черт 2) Поведенческие теории 3) Ситуационное лидерство 4) Трансформационное лидерство
29	Особенности управления группой	Учет групповой динамики (формирование, бурление, нормирование, функционирование, расформирование)
30	Формальные и неформальные группы	Формальные созданы организацией, неформальные возникают спонтанно на основе общих интересов
31	Неформальные организации и их характеристики	Естественное образование, социальный контроль, неформальные лидеры, устойчивые нормы поведения
32	Формальные группы и их характеристика	Создаются приказами, имеют четкую структуру, официальные нормы и регламенты
33	Общие понятия о	Столкновение противоположных интересов, мнений или

	конфликтах в организации	взглядов
34	Конфликт как проявление противоречий	Естественный процесс, который при правильном управлении может стать источником инноваций и развития
35	Методы разрешения конфликтов	Переговоры, медиация, арбитраж, компромисс, избегание, приспособление, сотрудничество

Критерии и шкала оценивания устного опроса

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; - исчерпывающее, последовательно, четко и логически излагает теоретический материал; - свободно справляется с решение задач, - использует в ответе дополнительный материал; - все задания, предусмотренные учебной программой выполнены; - анализирует полученные результаты; - проявляет самостоятельность при трактовке и обосновании выводов
Хорошо	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью; - необходимые практические компетенции в основном сформированы; - все предусмотренные программой обучения практические задания выполнены, но в них имеются ошибки и неточности; - при ответе на поставленный вопросы обучающийся не отвечает аргументировано и полно. - знает твердо лекционный материал, грамотно и по существу отвечает на основные понятия.
Удовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено частично, но проблемы не носят существенного характера; - большинство предусмотренных учебной программой заданий выполнено, но допускаются не точности в определении формулировки; - наблюдается нарушение логической последовательности.
Неудовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - не знает значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки; - так же не сформированы практические компетенции; - отказ от ответа или отсутствие ответа.

11.2.2. Тематика рефератов

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

11. Деловая этика менеджера.
12. Сущность и значение самоменеджмента.
13. Зарубежный опыт управления организацией.
14. Стратегическое планирование и его значение.
15. Харизматичность менеджера: сущность, значение и способы развития харизмы.
16. Основные методы определения эффективности управления.
17. Основные модели принятия решений.
18. Современная модель управления организацией.
19. Реинжиниринг: характеристика и значение.
20. Характеристика тайм-менеджмента.
21. Виды рисков в менеджменте.
22. Женщина-руководитель: опыт и проблемы управления.
23. Современныестилиуправления.
24. Формальное и неформальное управление.
25. Роль менеджмента в развитии общества.
26. Делегирование полномочий: понятие, цели.
27. Стрессоустойчивость как фактор эффективной деятельности менеджера.

Профилактика стресса.

28. Теории мотивации в менеджменте.
29. Контроль как функция менеджмента. Виды контроля.
30. Эмоциональный интеллект менеджера.
31. Понятие и типология карьеры. Планирование карьеры и развития.
32. Влияние силы мотивации на результативность деятельности. Закон Йеркса-Додсона.
33. Особенности менеджмента в малом бизнесе.
34. Менеджмент в крупных российских фирмах: достоинства и недостатки.
35. Социально-психологические методы управления.

Критерии оценки рефератов, докладов, сообщений, конспектов:

Критерии оценки	**Баллы**	**Оценка**
Соответствие целям и задачам дисциплины, актуальность темы и рассматриваемых проблем, соответствие содержания заявленной теме, заявленная тема полностью раскрыта, рассмотрение дискуссионных вопросов по проблеме, сопоставлены различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, научность языка изложения, логичность и последовательность в изложении материала, количество исследованной литературы, в том числе новейших источников по проблеме, четкость выводов, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям.	5	Отлично
Соответствие целям и задачам дисциплины, актуальность темы и рассматриваемых проблем, соответствие содержания заявленной теме, научность языка изложения, заявленная тема раскрыта недостаточно полно, отсутствуют новейшие литературные источники по проблеме, при оформлении работы имеются недочеты.	4	Хорошо
Соответствие целям и задачам дисциплины, содержание работы не в полной мере соответствует заявленной теме, заявленная тема раскрыта недостаточно полно, использовано небольшое количество научных источников, нарушена логичность и последовательность в изложении материала, при оформлении работы имеются недочеты.	3	Удовлетворительно

Работа не соответствует целям и задачам дисциплины, содержание работы не соответствует заявленной теме, содержание работы изложено не научным стилем.	2	Неудовлет-ворительно

11.2.3. Типовые тесты по дисциплине

1. 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.

2. Менеджмент – 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.**

3. Кто является родоначальником классической школы менеджмента:

а) Ч. Бебидж;

б) М. Вебер;

в) **Ф. Тейлор.**

4. Первый учебник по управлению был написан английским предпринимателем М. Веберов в:

г) 1850;

д) 1790;

е) **1832;**

5. Кто автор этих слов: «Управление – это искусство знать точно, что предстоит сделать и как это сделать самым дешевым и наилучшим способом»?

а) Ч. Бебидж;

б) М. Вебер;

в) **Ф. Тейлор.**

6. Какие бывают виды разделения труда менеджеров?

а) функциональное;

б) **горизонтальное;**

в) **вертикальное;**

г) прямое.

7. Сколько существует иерархических уровней менеджмента?

а) 5;

б) **3;**

в) 9.

8. Кто относится к среднему уровню менеджеров?

а) заместители;

б) **руководителиподразделений;**

в) руководителигрупп.

9. Функции менеджмента бывают:

а) общие, индивидуальные;
б) групповые, специфические;
в) конкретные, расширенные;
г) **правильногоответанет.**

10. Выберите правильные функции менеджмента:

а) **планирование;**
б) **коодинирование;**
в) распределение;
г) стимулирование;
д) всеответыверны.

11. Организация – 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) **это управленческая деятельность, посредством которой система управления приспосабливается для выполнения задач,** поставленных на этапе планирования.

12. Установление постоянных и временных связей между всеми подразделениями организации осуществляет функция:

а) планирования;
б) **организации;**
в) контроля.

13. Выберите основные принципы организации менеджмента:

а) непрерывность;
б) ритмичность;
в) надежность;
г) **всеответыверны.**

14. Функции административно-оперативного управления:

а) **определениеструктурыпредприятий;**
б) периодическоеилинепрерывноесравнение;
в) **установлениеответственности.**

15. Планирование – это:

а) **управленческая деятельность, отраженная в планах и фиксирующая будущее состояние менеджмента в текущее время;**
б) перспективная ориентация в рамках распознавания проблем развития;
в) обеспечение целенаправленного развития организации в целом и всех её подразделений.

16. Сформулируйте задачи планирования:

а) **перспективная ориентация в рамках распознавания проблем развития;**
б) обеспечение целенаправленного развития организации в целом и всех её подразделений.
в) создание базы для эффективного контроля путем сравнения показателей.

17. По форме планирование бывает:

а) тактическое;

б) конкретное;

в) **перспективное.**

18. Необходимость планирования заключается в определении:

а) **конечных и промежуточных целей;**

б) **задач, решение которых необходимо для достижения целей;**

в) **средств и способов решения задач;**

г) правильногоответанет.

19. При какой форме планирования осуществляется выбор средств для выполнения целей на период от 1 года до 5 лет?

а) перспективное;

б) **среднесрочное;**

в) оперативное.

20. При какой форме планирования осуществляется определение целей деятельности на срок больше 5 лет:

а) **перспективное;**

б) среднесрочное;

в) оперативное.

21. Регулирование – это:

а) **управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления**;

б) процесс выработки корректируемых мер и реализации принятых технологий;

в) **функция менеджмента.**

г)

22. Принципы регулирования:

а) **рациональность;**

б) ритмичность;

в) надежность;

г) **достоверность.**

23. Задача регулирования:

а) обновление планируемых заданий;

б) **обеспечение своевременного эффективного достижения организацией своих целей;**

в) корректировка результатов деятельности;

24. Виды регулирования:

а) **. реактивное;**

б) операционное;

в) **упреждающее**

25. При каком виде регулирования проблема рассматривается как потенциальная возможность:

а) реактивное;

б) операционное;

в) **упреждающее.**

26. Назовите этапы регулирования:

а) **информационная подготовка для принятия решений;**

б) **разработка и принятие решений;**

в) определение структуры предприятия.

27. Дайте правильное определение функции координации:

а) **управленческая деятельность, обеспечивающая согласованность работы рабочих подразделений;**

б) управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления;

в) это управленческая деятельность, посредством которой система управления приспосабливается для выполнения задач, поставленных на этапе планирования.

28. Назовите функции менеджмента:

а) ритмичность;

б) **мотивация;**

в) законность;

29. Тип власти, который может использовать менеджер:

а) экспертная;

б) эталонная;

в) -законная;

г) **все ответы верны.**

30. Влияние – это:

а) **поведение одного человека, которое вносит изменение в поведение другого человека;**

б) волевое отношение между людьми, основанное на силе;

в) убеждение человека в чем-либо.

31. Назовите форму влияния, которая может побудить человека к более тесному сотрудничеству:

а) **убеждение**;

б) принуждение;

в) **участие сотрудников в управлении.**

32. Задачи контроля:

а) сбор и систематизация информации о фактическом состоянии деятельности;

б) **оценка состояния и значимости полученных результатов;**

в) разработка и принятие решений.

33. Анализ – это:

а) **это управленческая деятельность, обеспечивающая выявление причин отклонения желаемого состояния системы от фактического и осуществляющая разработку мер по устранению выявленных недостатков;**

б) управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления;

в) это управленческая деятельность, посредством которой система управления приспосабливается для выполнения задач, поставленных на этапе планирования.

34. Кто является продолжателем теоретической работы Тейлора о менеджменте:

а) А. Файолль;

б) Ч. Бебидж;

в) **М. Вебер.**

35. Назовите психологические методы управления:

а) **метод профессионального отбора;**

б) метод социального нормирования;

в) **метод гуманизации труда.**

36. Какие приемы используются при психологических методах управления?

а) **интервью;**

б) **беседы;**

в) **тесты;**

г) наблюдения.

37. Назовите социальные методы управления:

метод профессионального отбора;

а) **метод социального нормирования;**

б) метод гуманизации труда.

38. Управление – это:

а) эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя.

б) **процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;**

в) - особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;

39. Назовите этапы регулирования:

а) определение структуры предприятия;

б) **информационная подготовка для принятия решений;**

в) **разработка и принятие решений**;

40. Социальные методы управления:

а) метод управления группами;

б) метод ролевых изменений;

в) метод управления групповыми явлениями;

г) **все ответы верны.**

41. Соотнесите понятия менеджмента с их определениями

№	Понятие	Буква	Определение
1	Мотивация	A	Процесс определения целей и путей их достижения
2	Контроль	B	Совокупность действий по стимулированию персонала к работе
3	Планирование	C	Функция обеспечения согласованности действий подразделений
4	Организация	D	Процесс проверки и корректировки выполнения планов
5	Координация	E	Создание структуры предприятия и распределение полномочий

Эталон ответа:

1-B, 2-D, 3-A, 4-E, 5-C

42. Соотнесите теории мотивации с их авторами

№	Теория мотивации	Буква	Автор
1	Иерархия потребностей	A	Дэвид МакКлелланд
2	Двухфакторная теория	B	Клейтон Альдерфер
3	Теория приобретенных потребностей	C	Абрахам Маслоу
4	Теория ERG	D	Фредерик Герцберг
5	Теория X и Y	E	Дуглас МакГрегор

Эталон ответа:

1-C, 2-D, 3-A, 4-B, 5-E

43. Расположите функции менеджмента в правильной последовательности (от 1 до 5).

№	Функция менеджмента
1	Контроль
2	Мотивация
3	Организация
4	Планирование
5	Координация

Эталон ответа:

1. Планирование

2. Организация
3. Мотивация
4. Координация
5. Контроль

44. Расположите этапы процесса контроля в правильном порядке (от 1 до 4).

№	Этап контроля
1	Сравнение результатов с планом
2	Измерение фактических показателей
3	Корректирующие действия
4	Установление стандартов

Эталон ответа:

1. Установление стандартов
2. Измерение фактических показателей
3. Сравнение результатов с планом
4. Корректирующие действия

45. Расположите уровни управления в иерархии организации (от 1 до 3).

№	Уровень управления
1	Операционный (низовое звено)
2	Тактический (среднее звено)
3	Стратегический (топ-менеджмент)

Эталон ответа:

1. Стратегический (топ-менеджмент)
2. Тактический (среднее звено)
3. Операционный (низовое звено)

46. Вставьте пропущенные слова или фразы в предложениях.

Мотивация – это процесс _____ сотрудников к деятельности для достижения целей организации.

Эталон ответа:

стимулирования

47. Вставьте пропущенные слова или фразы в предложениях.

Основные функции менеджмента: _____, _____, _____ и _____.

Эталонные ответы:

планирование, организация, мотивация, контроль

48. Вставьте пропущенные слова или термины.

По теории _____, лидерство зависит от ситуации (Фидлер).

Эталон ответа:

ситуационного лидерства

49. Опишите процесс принятия управленческого решения в организации. Какие этапы он включает? Приведите пример ситуации, требующей управленческого решения, и проиллюстрируйте на этом примере каждый этап.

Эталонный ответ:

Процесс принятия управленческого решения включает следующие этапы:

Выявление проблемы – осознание необходимости решения (например, снижение продаж на 20% в текущем квартале).

Сбор и анализ информации – изучение причин: анализ рынка, работы отдела продаж, активности конкурентов.

Формулирование альтернатив – варианты действий: усиление рекламы, обучение менеджеров, запуск акций.

Оценка альтернатив – сравнение по критериям: бюджет, сроки, прогнозируемая эффективность.

Выбор оптимального решения – например, запуск программы обучения менеджеров с параллельным проведением рекламной кампании.

Реализация – утверждение плана, распределение ресурсов, назначение ответственных.

Контроль результатов – оценка роста продаж через месяц, корректировка при необходимости.

Пример:

Ситуация: Бюджетный перерасход в отделе закупок.

Этап 1: Фиксация превышения бюджета на 15%.

Этап 2: Анализ закупочных цен, договоров, объемов закупок.

Этап 3: Альтернативы: переговоры с поставщиками о скидках, поиск новых поставщиков, сокращение ассортимента.

Этап 4: Оценка: переговоры – быстрый эффект, новые поставщики – риск срывов поставок.

Этап 5: Решение: провести переговоры с текущими поставщиками.

Этап 6: Поручение коммерческому директору подготовить предложения.

Этап 7: Контроль снижения затрат в следующем месяце.

50. Раскройте суть конфликта как процесса. Опишите структуру конфликта (участники, причины, динамику) и сравните три стиля управления конфликтами: избегание, приспособление и сотрудничество. В каком случае каждый из них целесообразен?

Эталонный ответ:

Структура конфликта:

Участники: оппоненты (сотрудники, отделы), свидетели, посредники.

Причины: ресурсные ограничения, несовпадение целей, личные разногласия.

Динамика:

Возникновение (накопление напряжения).

Эскалация (открытое противостояние).

Разрешение или затухание.

Последствия (разрушительные или созидательные).

Стили управления конфликтами:

Избегание – уход от обсуждения.

Целесообразен: при незначительных разногласиях или когда затраты на решение выше возможных выгод.

Приспособление – односторонние уступки.

Целесообразно: если сохранение отношений важнее предмета спора (например, с ключевым клиентом).

Сотрудничество – совместный поиск взаимовыгодного решения.

Целесообразно: при долгосрочных отношениях и сложных проблемах (разработка нового продукта).

Пример:

Конфликт между отделами: Производство требует снизить качество сырья для экономии, а отдел продаж настаивает на высоком качестве.

Избегание: Отложить решение, что усугубит проблему.

Приспособление: Производство уступает, но растут рекламации.

Сотрудничество: Совместный анализ: найти поставщика с оптимальным соотношением цены и качества.

Критерии оценки тестирования

Оценка по 100-балльной	Оценка по системе «зачтено - не зачтено»	Оценка по 5-балльной системе		Оценка по ECTS
96-100	зачтено	5	отлично	A
91-95	зачтено			B

81-90	зачтено	4	хорошо	C
76-80	зачтено			D
61-75	зачтено	3	удовлетворительно	E
41-60	не зачтено	2	неудовлетворительно	Fx
0-40	не зачтено			F

11.2.4. СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ

Проверяемые индикаторы достижения компетенции:

ОПК-1.1. Решает профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории, выявлять и объяснять связи между событиями экономической жизни с точки зрения интересов экономических субъектов и экономических законов.

ОПК-1.2. Оценивает принятие экономических решений, исходя из мотивов и интересов различных экономических субъектов на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории

Результаты обучения
Умеет определять основные понятия, категории и методы экономической теории, законы и принципы рыночной экономики и других экономических систем, а также профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории
Умеет решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории, выявлять и объяснять связи между событиями экономической жизни с точки зрения интересов экономических субъектов и экономических законов; применять основы теории организации в профессиональной деятельности менеджера

Задание 1.

Проанализируйте предлагаемую управленческую ситуацию и дайте обоснованные ответы на предложенные вопросы.

На предприятии, не отличавшемся высокой эффективностью производства, одним из слабых звеньев управления была невысокая исполнительская дисциплина. Руководство предприятия приняло решение о реорганизации системы управления и введении более эффективной системы контроля исполнения.

Вопросы

1.Какая система контроля исполнения может быть наиболее эффективной**?**

2. Какова технология контроля исполнения**,** которую стоило бы внедрить на предприятии**?**

Эталон ответа:

Процесс исполнения решения существенно отличается от его принятия. Если принятие решения сводится к целеполаганию (прогнозирование, программирование и планирование), то исполнение решения — к целедостижению. Исполнение решения — финал управленческого действия, образно говоря, момент истины для управляющего субъекта. Основное в исполнении — практическое достижение запланированного, соответствующей цели, результата. Контроль исполнения решений — одна из главных функций управления. Система

контроля — неотъемлемая часть любой управляющей организации. Контроль в конечном итоге устанавливает, насколько изменение объекта доведено до его запланированного состояния. Иными словами, насколько достигнутый результат соответствует цели, выраженной в проекте. Следует иметь в виду, что контрольные мероприятия проводимые спонтанно, бессистемно не дадут положительных результатов. В рамках всего комплекса деятельности предприятия следует придерживаться принципа систематичности и всесторонности контроля за выполнением решений.

На предприятии не должно быть неприкосновенных для контроля зон или участков работы. Для нашего предприятия характерна слабая исполнительская дисциплина. Исполнительская дисциплина - предполагает исполнение плановых заданий, предписаний, приказов, постановлений и решений в установленные сроки.

Основным критерием оценки исполнительской дисциплины является выполнение утвержденного личного плана работы персонала, а именно - соблюдение сроков исполнения, качества работы, объема. Таким образом, слабая исполнительская дисциплина свидетельствует о наличии одного или нескольких фактов из нижеприведенного списка: несвоевременное выполнение работ, поручений, обязанностей; отказ от выполнения работ, их саботаж; низкое качество выполненных работ.

Для организации, низкая исполнительская дисциплина сотрудников, будет выражаться в размерах штрафов, уплаты неустоек из-за срывов поставок по договорам, просроченных обязательствах, а также упущенных возможностях и затраченных человеческих ресурсах руководителей. Таким образом, необходимо контролировать: сам факт выполнения работы; своевременность выполнения; точность выполнения;
качество выполнения. То есть это должна быть система текущего контроля.
Система контроля исполнительской дисциплины включает ручной и автоматизированный варианты. Может быть реализована система прямого контроля. Но в этом случае есть несколько «но». Прямой контроль предполагает, что координацию осуществляет руководитель или уполномоченное лицо, отдающее распоряжения и приказы другим сотрудникам. На него возлагается ответственность за работу других сотрудников, в частности распределение заданий и контроль их действий по схеме "один лидер - все исполнители". Этот механизм используется в случаях, когда над решением определенной рабочей задачи трудится некоторое число людей.

Наиболее ярко и наглядно реализован в армии. Основное допущение механизма - лидер/руководитель лучше, чем любой подчиненный, знает, что делать. Неприменим при большом количестве подчиненных. Для большого количества подчиненных целесообразно использовать систему автоматического контроля. Система автоматического контроля исполнения должна включать следующие элементы: быстрая постановка задач одному или нескольким исполнителям; удобный календарь текущих задач и документов со сроками их исполнения; постановка автоматически генерируемых периодических и зависимых задач; автоматический контроль сроков выполнения задач, оперативность корректировки задач; прозрачность рабочих процессов; исполнение протоколов совещаний; контроль различных аспектов работы персонала с помощью диаграмм; мониторинг рабочих процессов.

Для руководителя можно сформулировать следующие восемь ключевых рекомендаций:

1. Помнить, что контроль представляет собой не точечную операцию, а непрерывный процесс, начинающийся с момента утверждения протокола совещания, включающий контроль хода исполнения и заканчивающийся анализом и «приемкой» результатов на следующем заседании

2. Полностью задействовать секретаря для контроля исполнения, для сбора сведений о фактическом ходе работ над вопросами и поручениями, с целью заблаговременного воздействия на исполнителей

3. При формировании повестки дня очередного совещания в первую очередь, проконтролировать исполнение и запланировать вопросы и поручения, оставшиеся от прошедшего мероприятия

4. Жестко реагировать на низкую исполнительскую дисциплину сотрудников, вплоть до наказания, на совещаниях специалисты собираются готовить решения, а не слушать объяснения нерадивых сотрудников о причинах неисполнения

5. Избегать прямой личной и особенно недокументированной критики за просроченные и невыполненные поручения, использовать для этого протокол – бумагу, через посредство которой можно наглядно и убедительно показать всем степень вины сотрудника, пусть бумага (а не вы) вопиет об этом

6. Путем непрерывного контроля исключить случаи «внезапного», неожиданного обнаружения неисполненных поручений, тем более, если это

происходит непосредственно на совещании, обычно вместе с сопутствующими вопросами, типа «кто виноват» и «что делать»

7. Внимательно разбираться в случаях неисполнения, особенно

когда в ответственных за поручение записана группа исполнителей, наибольший спрос здесь с ответственного исполнителя (первый в списке), но надо находить и других причастных в цепочке, при этом, не затронув невиновных

Задание 2.

В стране____ произошли следующие события:

- Центральный банк повысил ключевую ставку с 6% до 8%.
- Крупные ритейлеры начали массово сокращать персонал.
- Курс национальной валюты укрепился на 5% по отношению к доллару.
- Потребительские цены на товары первой необходимости выросли на 3%.

Задание:

1.Выявите причинно-следственные связи между событиями.

2. Объясните, как эти события отражают интересы ключевых экономических субъектов:

- Центрального банка
- Бизнеса (ритейлеров)
- Домохозяйств

Укажите, какие экономические законы проявляются в данной ситуации (например, закон спроса и предложения, закон убывающей предельной полезности и др.).

Эталонное решение:

1. Причинно-следственные связи:

Повышение ключевой ставки (1) → Удорожание кредитов для бизнеса → Сокращение инвестиций и расходов ритейлеров (2).

Рост ставки → Укрепление курса валюты (3), так как повысилась привлекательность депозитов в национальной валюте.

Сокращение персонала (2) → Снижение доходов населения → Падение спроса → Рост цен из-за сокращения предложения (4).

2. Интересы экономических субъектов:

Центральный банк:

- Интерес: Борьба с инфляцией через снижение денежной массы (закон денежного обращения). Повышение ставки — инструмент сдерживания инфляции, даже если это замедляет экономический рост.

- Бизнес (ритейлеры):
Интерес: Сохранение прибыли. Из-за дорогих кредитов компании сокращают затраты на персонал (закон минимизации издержек).
- Домохозяйства:
Интерес: Сохранение покупательной способности. Рост цен и безработица снижают их благосостояние (закон Энгеля: при снижении доходов растет доля расходов на товары первой необходимости).
3. Проявляющиеся экономические законы:

– Закон спроса и предложения: Рост цен (4) при снижении спроса из-за безработицы указывает на сокращение предложения товаров.
– Закон денежного обращения (Фишера): Повышение ставки снижает инфляционное давление, но сокращает объем денежной массы.
– Закон убывающей предельной полезности: Рост цен на товары первой необходимости сильнее ударяет по домохозяйствам, так как эти товары невозможно исключить из потребления.

Типовые практические задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений

Проверяемые индикаторы достижения компетенции:

ОПК-1.1. Решает профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории, выявлять и объяснять связи между событиями экономической жизни с точки зрения интересов экономических субъектов и экономических законов.

ОПК-1.2. Оценивает принятие экономических решений, исходя из мотивов и интересов различных экономических субъектов на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории

Результаты обучения
Владеет навыками оценки принятия экономических решений, исходя из мотивов и интересов различных экономических субъектов на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;
Владеет навыками построения организаций в современных экономических условиях

Задание 1. Рассчитать планируемую прибыль по объектам, которые планируется сдать в эксплуатацию при следующих исходных данных: уровень рентабельности – 8%, объем работ 25 млн.руб.

Эталон ответа:

Расчет общей Экономической рентабельности (прибыльности) предприятия выполняется по формуле

Ro = П/Т * 100,

где Ро — общая экономическая рентабельность хозяйственной деятельности предприятия;

П — сумма прибыли (валовой или чистой);

Т — объем работ (без НДС)

8 = (Х / 25) * 100

8 = 100Х / 2500

8 =Х/25

Х = 25 * 8

X = 200 млн. руб.

Задание 2

Рассчитать планируемую выработку в день на одного рабочего в день, если в строительной организации планируется за 40 рабочих дня при двухсменной работе бригадой в пять человек планируется выполнить объем работ на сумму 2456 тыс.руб.

Эталон ответа:

Определим среднюю дневную выработку бригады в день:

2456 / 40 = 61,4 тыс. руб./день (бригада)

Определим выработку в день на одного рабочего в день при двухсменной работе:

(61,4 / 5) / 2 = 6,14 тыс. руб.

Проверка: 6,14 * 40 * 5 * 2 = 2456 тыс. руб.

Задание 3.

Рассчитать планируемую численность бригады для выполнения строительно-монтажных работ на сумму 6000 тыс. руб. за двадцать рабочих дней при трехсменной работе, если планируемая выработка равняется 9 тыс.руб. в день на одного рабочего.

Эталон ответа:

Определим дневную выработку в день: 6000 / 20 = 300 тыс. руб. в день

Определим численность бригады для выполнения строительно-монтажных работ в день на сумму 300 тыс. руб.: 300 / 9 = 33 чел. / день

Определим численность бригады для выполнения строительно-монтажных работ в одну смену: 33 / 3 = 11 человек / смена

Задание 4

Рассчитать планируемую продолжительность выполнения строительно-монтажных работ при следующих исходных данных: объем работ 8000 тыс. руб., количество человек в бригаде – 25, работа производится в две смены и выработка на одного рабочего в день – 7,5 тыс.руб.

Эталон ответа:

Определим выработку бригады рабочих в день:

25 чел. х 7,5 тыс. руб./день = 187,5 тыс. руб./день

Определим планируемую продолжительность выполнения строительно-монтажных работ бригадой в 1 смену:

8000 / 187,5 = 42,7 дней / 1 смена

Определим планируемую продолжительность выполнения строительно-монтажных работ бригадой в 2 смены:

42,7 / 2 = 21,4 дней / 2 смены

Задание 5

Рассчитать планируемый объем строительно-монтажных работ при следующих исходных данных: выработка в день на одного рабочего – 5 тыс.руб., количество человек в бригаде – 20, работа производится в 2 смены, планируемая продолжительность строительства -40 рабочих дней.

Эталон ответа:

Определим выработку дневную на бригаду рабочих (20 человек) в 2 смены:

(20 чел. * 5 тыс. руб.) / 2 = 50 тыс. руб. / день

Определим планируемый объем строительно-монтажных работ при 2 сменной работе:

40 * 50 * 2 = 4000 тыс. руб.

11.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета 1 семестр, экзамена – 2 семестр.

Промежуточная аттестация (зачет) включает следующие типы заданий: собеседование по контрольным вопросам.

№	Вопросы для промежуточной аттестации	Проверяемые индикаторы	Эталон ответа
1.	Сущность и значение мотивации труда персонала. Структура мотивационного процесса.	ОПК-1.1	Процесс стимулирования сотрудников к достижению целей организации. Структура: потребность → мотив → действие → вознаграждение → удовлетворение
2.	Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория (ERG) К. Альдерфера.	ОПК-1.1	1) Маслоу: 5 уровней потребностей; 2) МакКлелланд: потребности достижения, соучастия и власти; 3) Герцберг: гигиенические и мотивирующие факторы; 4) Альдерфер: существование, связи, рост
3.	Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса, комплексная теория Портера-Лоулера, теория целей Э. Лока, концепция партисипативного управления.	ОПК-1.1	1) Врум: мотивация = ожидание × ценность; 2) Адамс: справедливость вознаграждения; 3) Портер-Лоулер: комплексная модель; 4) Лок: цель как мотиватор; 5) Партисипативное управление
4.	Современные подходы к мотивации труда персонала.	ОПК-1.1	Геймификация, кастомизация льгот, программы лояльности, баланс work-life, участие в прибыли
5.	Необходимость и сущность контроля как функции менеджмента.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Обеспечение достижения целей через проверку и корректировку. Сущность: сравнение плановых и фактических показателей
6.	Контроль: содержание, виды, механизм осуществления.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Виды: предварительный, текущий, итоговый. Механизм: стандарты → измерение → сравнение → коррекция
7.	Виды управленческого контроля: предварительный, текущий, стратегический, оперативный (финансовый и административный), итоговый.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Предварительный, текущий (финансовый/административный), стратегический, оперативный, итоговый
8.	Административный контроль: внутренний и внешний.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Внутренний - силами организации, внешний - госорганами, аудиторами
9.	Самоконтроль. Пропорции применения внешнего и	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Самостоятельный контроль сотрудниками своей работы.

	внутреннего контроля.		Оптимальное соотношение внешнего/внутреннего контроля 30/70
10.	Понятие контроллинга. Контроллинг как процесс. Цель и функции контроллинга в системе управления предприятием.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Система управления достижением целей. Функции: информационная, аналитическая, планово-контрольная
11.	Организация контроля за деятельностью подчиненных.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Постановка четких KPI, регулярная отчетность, система мониторинга, обратная связь
12.	Психологические аспекты контроля. Характеристики эффективного контроля.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Учет человеческого фактора. Характеристики: объективность, своевременность, гибкость
13.	Координация как центральная функция менеджмента, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Обеспечение согласованности действий всех подразделений для достижения общих целей
14.	Общая характеристика стратегического управления.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Долгосрочное управление развитием организации в изменяющейся среде
15.	Особенности стратегического и оперативного управления. Понятие конкурентных преимуществ и стратегии их создания.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Стратегическое - долгосрочное, общее; оперативное - краткосрочное, конкретное
16.	Система стратегического менеджмента. Базовые стратегии развития бизнеса, их характеристика.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Анализ → выбор стратегии → реализация → контроль. Стратегии: роста, стабильности, сокращения
17.	Методы стратегического анализа. Специфика применения методик портфельного анализа.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	SWOT, PEST, матрица БКГ, McKinsey, цепочка ценностей
18.	Роль, значение и виды управленческой информации, и информационного обеспечения менеджмента.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Основа для решений. Виды: плановая, нормативная, аналитическая, учетная
19.	Использование мировых информационных ресурсов в менеджменте.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Международные базы данных, аналитические системы, кейсы лучших практик
20.	Понятие коммуникаций в менеджменте. Коммуникационный процесс, его элементы и этапы.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Процесс обмена информацией между людьми для достижения целей организации
21.	Основные типы коммуникационных сетей и их характеристика. Коммуникационные стили.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Цепочка, круг, колесо, всеканальная. Стили: авторитарный, демократический, либеральный
22.	Межличностные коммуникации. Барьеры в межличностных коммуникациях.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Прямое общение между людьми. Барьеры: семантические, психологические, организационные
23.	Невербальные коммуникации: сущность и основные характеристики. Невербальная	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Жесты, мимика, позы, интонации. Составляют 60-80% информации

	коммуникация.		
24.	Критерии эффективности управленческих коммуникаций.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Точность, своевременность, полнота, понятность, обратная связь
25.	Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Системы сбора, обработки, хранения и передачи информации для управления
26.	Решение как составная часть общих управленческих функций.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Выбор альтернативы действия для достижения целей организации
27.	Классификация управленческих решений: классификационный признак и группы управленческих решений.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	По сроку: стратегические, тактические, оперативные; по условиям: определенности, риска, неопределенности
28.	Структура и содержание процесса принятия решений.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Выявление проблемы → сбор информации → разработка альтернатив → выбор → реализация → контроль
29.	Модели процесса принятия решения.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Рациональная, ограниченной рациональности, политическая, интуитивная
30.	Оценка эффективности решений. Риск и неопределенность в принятии решений.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Критерии: результативность, экономичность. Риск - измеримая неопределенность

Промежуточная аттестация (экзамен) включает следующие типы заданий: собеседование по контрольным вопросам, решение практический ситуаций.

Вопросы для подготовки к экзамену (2 семестр)

№	Вопросы для промежуточной аттестации	Проверяемые индикаторы	Эталон ответа
1.	Сущность и значение мотивации труда персонала. Структура мотивационного процесса.	ОПК-1.1	Процесс стимулирования сотрудников к достижению целей организации. Структура: потребность → мотив → действие → вознаграждение → удовлетворение
2.	Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория (ERG) К. Альдерфера.	ОПК-1.1	1) Маслоу: 5 уровней потребностей; 2) МакКлелланд: потребности достижения, соучастия и власти; 3) Герцберг: гигиенические и мотивирующие факторы; 4) Альдерфер: существование, связи, рост
3.	Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса, комплексная теория Портера-Лоулера, теория целей Э.	ОПК-1.1	1) Врум: мотивация = ожидание × ценность; 2) Адамс: справедливость вознаграждения; 3) Портер-Лоулер: комплексная модель; 4) Лок: цель как мотиватор; 5) Партисипативное

	Лока, концепция партисипативного управления.		управление
4.	Современные подходы к мотивации труда персонала.	ОПК-1.1	Геймификация, кастомизация льгот, программы лояльности, баланс work-life, участие в прибыли
5.	Необходимость и сущность контроля как функции менеджмента.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Обеспечение достижения целей через проверку и корректировку. Сущность: сравнение плановых и фактических показателей
6.	Контроль: содержание, виды, механизм осуществления.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Виды: предварительный, текущий, итоговый. Механизм: стандарты → измерение → сравнение → коррекция
7.	Виды управленческого контроля: предварительный, текущий, стратегический, оперативный (финансовый и административный), итоговый.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Предварительный, текущий (финансовый/административный), стратегический, оперативный, итоговый
8.	Административный контроль: внутренний и внешний.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Внутренний - силами организации, внешний - госорганами, аудиторами
9.	Самоконтроль. Пропорции применения внешнего и внутреннего контроля.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Самостоятельный контроль сотрудниками своей работы. Оптимальное соотношение внешнего/внутреннего контроля 30/70
10.	Понятие контроллинга. Контроллинг как процесс. Цель и функции контроллинга в системе управления предприятием.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Система управления достижением целей. Функции: информационная, аналитическая, планово-контрольная
11.	Организация контроля за деятельностью подчиненных.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Постановка четких KPI, регулярная отчетность, система мониторинга, обратная связь
12.	Психологические аспекты контроля. Характеристики эффективного контроля.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Учет человеческого фактора. Характеристики: объективность, своевременность, гибкость
13.	Координация как центральная функция менеджмента, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Обеспечение согласованности действий всех подразделений для достижения общих целей
14.	Общая характеристика стратегического управления.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Долгосрочное управление развитием организации в изменяющейся среде
15.	Особенности стратегического и	ОПК-1.1;	Стратегическое - долгосрочное, общее; оперативное -

	оперативного управления. Понятие конкурентных преимуществ и стратегии их создания.	ОПК-1.2	краткосрочное, конкретное
16.	Система стратегического менеджмента. Базовые стратегии развития бизнеса, их характеристика.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Анализ → выбор стратегии → реализация → контроль. Стратегии: роста, стабильности, сокращения
17.	Методы стратегического анализа. Специфика применения методик портфельного анализа.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	SWOT, PEST, матрица БКГ, McKinsey, цепочка ценностей
18.	Роль, значение и виды управленческой информации, и информационного обеспечения менеджмента.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Основа для решений. Виды: плановая, нормативная, аналитическая, учетная
19.	Использование мировых информационных ресурсов в менеджменте.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Международные базы данных, аналитические системы, кейсы лучших практик
20.	Понятие коммуникаций в менеджменте. Коммуникационный процесс, его элементы и этапы.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Процесс обмена информацией между людьми для достижения целей организации
21.	Основные типы коммуникационных сетей и их характеристика. Коммуникационные стили.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Цепочка, круг, колесо, всеканальная. Стили: авторитарный, демократический, либеральный
22.	Межличностные коммуникации. Барьеры в межличностных коммуникациях.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Прямое общение между людьми. Барьеры: семантические, психологические, организационные
23.	Невербальные коммуникации: сущность и основные характеристики. Невербальная коммуникация.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Жесты, мимика, позы, интонации. Составляют 60-80% информации
24.	Критерии эффективности управленческих коммуникаций.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Точность, своевременность, полнота, понятность, обратная связь
25.	Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Системы сбора, обработки, хранения и передачи информации для управления
26.	Решение как составная часть общих управленческих функций.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Выбор альтернативы действия для достижения целей организации
27.	Классификация управленческих решений: классификационный признак и группы управленческих решений. Участники процесса принятия и реализации решения.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	По сроку: стратегические, тактические, оперативные; по условиям: определенности, риска, неопределенности
28.	Структура и содержание процесса	ОПК-1.1;	Выявление проблемы → сбор

	принятия решений.	ОПК-1.2	информации → разработка альтернатив → выбор → реализация → контроль
29.	Модели процесса принятия решения.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Рациональная, ограниченной рациональности, политическая, интуитивная
30.	Оценка эффективности решений. Риск и неопределенность в принятии решений.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Критерии: результативность, экономичность. Риск - измеримая неопределенность
31.	Методы обоснования (традиционные и инновационные), принятия и реализации решения.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Традиционные: экспертные оценки, аналогии. Инновационные: big data, нейросети, когнитивное моделирование
32.	Методы индивидуального и группового принятия решений.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Индивидуальные: автократические. Групповые: мозговой штурм, метод Дельфи, номинальных групп
33.	Современные формы выработки, реализации решений.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Краудсорсинг, онлайн-мозговые штурмы, хакатоны, Agile-подходы
34.	Особенности и содержание управленческого труда.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Умственный характер, нестандартность, высокая ответственность. Содержание: принятие решений, организация, контроль
35.	Категории управленческих работников. Разделение управленческого труда.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Топ-менеджеры, middle-менеджеры, линейные руководители, функциональные специалисты
36.	Менеджеры в организациях. Функции менеджера. Роли менеджера. Требования к его профессиональной компетенции.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Функции: планирование, организация, контроль. Роли: межличностные, информационные, решающие
37.	Перспективная модель менеджера в условиях новых организаций.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Лидер-коуч, сочетающий цифровые навыки, эмоциональный интеллект и кросс-культурную компетентность
38.	Инновационная программа менеджера. Критерии оценки менеджеров.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Система развития управленческих компетенций через стажировки, менторство, участие в проектах
39.	Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Управление собой: временем, эмоциями, карьерой. Имидж: профессионализм, надежность, харизма
40.	Эффективное использование времени менеджером. Техника	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Принцип Парето, матрица Эйзенхауэра, делегирование, борьба

	планирования личного времени менеджером.		с хронофагами
41.	Понятие власти. Основы власти в организации. Методы влияния. Источники власти в организации.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Способность влиять на поведение других. Основы: законная, экспертная, референтная, вознаграждающая, принуждающая
42.	Личностная и организационная основы власти. Руководство в организации.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Личностная: харизма, экспертиза. Организационная: позиция, ресурсы, информация
43.	Проблема лидерства в современном менеджменте.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Вызовы: цифровая трансформация, дистанционное управление, межпоколенческие различия
44.	Основные теории лидерства: подход с позиций личных качеств, поведенческий подход, ситуационный подход, харизматический подход.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	1) Теория черт 2) Поведенческие теории 3) Ситуационное лидерство 4) Трансформационное лидерство
45.	Характеристика стилей руководства и лидерства. Команды и разделенное лидерство. Заменители лидерства.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Авторитарный, демократический, либеральный. Командное лидерство: распределенное и ситуационное
46.	Особенности управления группой. Групповая динамика.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Учет групповой динамики (формирование, бурление, нормирование, функционирование, расформирование)
47.	Формальные и неформальные группы. Неформальные организации и их характеристики. Управление неформальной группой.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Формальные созданы организацией, неформальные возникают спонтанно на основе общих интересов
48.	Факторы, влияющие на эффективность группы.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Размер, состав, нормы, сплоченность, статус членов, лидерство
49.	Формальные группы и их характеристика. Факторы формирования взаимоотношений в формальной группе.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Четкая структура, официальные нормы, регламентированные отношения
50.	Этапы формирования команд и целесообразность их использования.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Формирование, конфликт, нормирование, функционирование, расформирование
51.	Общие понятия о конфликтах в организации.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Столкновение противоположных интересов, мнений или взглядов
52.	Представление о конфликте как способе выявления противоречий и	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Естественный процесс, который при правильном управлении может

	источников развития организации.		стать источником инноваций
53.	Природа конфликта, функции и типы конфликта.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Функции: разрушительные и созидательные. Типы: межличностные, межгрупповые, организационные
54.	Уровни конфликта в организации.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Внутриличностный, межличностный, межгрупповой, организационный
55.	Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций. Базовые стратегии выходы из конфликта.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Переговоры, медиация, арбитраж, компромисс, избегание, приспособление, сотрудничество
56.	Общие понятия о конфликтах в организации.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Столкновение противоположных интересов, мнений или взглядов
57.	Представление конфликта как проявления противоречий и источника развития. Цикл, типы, и уровни конфликтов.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Естественный процесс, который при правильном управлении может стать источником развития
58.	Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Переговоры, медиация, арбитраж, компромисс, избегание, приспособление, сотрудничество
59.	Концепция организационной культуры.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Совокупность ценностей, норм и правил, разделяемых членами организации
60.	Содержание организационной культуры.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Артефакты, провозглашаемые ценности, базовые предположения
61.	Типология организационных культур.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Клановая, адхократическая, рыночная, иерархическая (по Камерону-Куинну)
62.	Влияние культуры на организационную эффективность.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Сильная культура повышает лояльность, снижает текучесть, улучшает имидж
63.	Соответствие культуры принятой стратегии.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Культура должна поддерживать выбранную стратегию развития организации
64.	Управление организационными изменениями.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Планирование, реализация, закрепление изменений. Модель Левина: размораживание-изменение-замораживание
65.	Общие представления об этике деловых отношений в системе	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Совокупность нравственных норм и правил поведения в бизнес-среде

	менеджмента.		
66.	Деловое общение и его цели. Деловой этикет.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Формальное общение по установленным правилам. Цели: обмен информацией, решение проблем
67.	Формы делового общения в офисе.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Переговоры, совещания, презентации, деловая переписка, телефонные разговоры
68.	Процедура служебного телефонного разговора.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Приветствие, представление, цель звонка, обсуждение, подведение итогов, завершение
69.	Деловой разговор и деловая беседа. Классификация совещаний.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Структурированный обмен информацией. Виды совещаний: проблемные, инструктивные, оперативные
70.	Организация и проведение совещаний. Деловые переговоры: понятие, цели, виды и процедура их проведения.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Подготовка, регламент, протокол, контроль исполнения. Переговоры: подготовка, дискуссия, соглашение
71.	Фирменный стиль. Имидж фирмы.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Визуальные и поведенческие элементы, формирующие образ компании
72.	Организационная культура как важнейший элемент имиджа фирмы.	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Внутренняя культура определяет внешнее восприятие компании

Критерии оценки при текущем и промежуточном контроле

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценка ECTS	Баллы в БРС	Уровень сформированностикомпетентности по дисциплине	Оценка
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую	A	100-96	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)

позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.	B	95-91	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	C	90-86	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно- следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	D	85-81	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно- следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	E	80-76	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный	F	75-71	НИЗКИЙ	3 (удовлетвори

вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно. Достаточный уровень освоения компетенциями				тельно)
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. Достаточный уровень освоения компетенциями	G	70-66	НИЗКИЙ	3 (удовлетвори тельно)
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. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя приводят к коррекции ответа студента на поставленный вопрос. Обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями	H	61-65	КРАЙНЕ НИЗКИЙ	3 (удовлетвори тельно)
Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины или 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	I	60-0	НЕ СФОРМИ-РОВАНА	2

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. Компетенции не сформированы				