

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

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора института по УВР
_____ д.ф.н. И.П. Кодониди

« 31 » августа 2023 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «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, 2023

РАЗРАБОТЧИКИ:

кан. экон. наук, доцент кафедры менеджмента и экономики И.Н. Емельянова

РЕЦЕНЗЕНТ:

Канд.экон.наук доцент кафедры экономики, финансов и бизнес-аналитики филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» в г. Пятигорске Ставропольского края Баклаева Наталья Михайловна

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**Перечень формируемых компетенций по соответствующей дисциплине (модулю) или практике**

№ п/п	Код и наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты освоения образовательной программы
1	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	Знать: 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; Уметь: 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; Владеть: - 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 экономических субъектов на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	Знать: различные методы и технологии, формирующие экономические и управленческие знания; Уметь: 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 Владеть: - навыками построения организаций в современных экономических условиях
--	--	---	--

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;

Оценочные средства включают в себя:

- процедуры оценивания знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций в рамках конкретных дисциплин и практик;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций в рамках конкретных дисциплин и практик;
- комплект компетентностно - ориентированных тестовых заданий, разрабатываемый по дисциплинам (модулям) всех циклов учебного плана;
- комплекты оценочных средств.

Каждое применяемое оценочное средства сопровождается описанием показателей и критериев оценивания компетенций или результатов обучения по дисциплине (модулю) или практике.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. Оценочные средства для проведения текущей аттестации по дисциплине

Текущая аттестация включает следующие типовые задания: вопросы для устного опроса, написание реферата, тестирование, решение ситуационных задач, оценка освоения практических навыков (умений), собеседование по контрольным вопросам.

1. Вопросы для устного опроса на практических занятиях

Проверяемый индикатор 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

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;

Модуль 1. Организация как система управления

1. Сущность и содержание менеджмента, особенности менеджмента как самостоятельного вида профессиональной деятельности.
2. Соотношение понятий «управление» и «менеджмент».
3. Менеджмент в системе понятий рыночной экономики.
4. Цели и задачи управления предприятием.
5. Уровни и виды менеджмента.
6. Функции менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль и координация, их взаимосвязь и динамизм.
7. Методы менеджмента: экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические.
8. Внутренняя среда организации: понятие и значение.
9. Характеристика внутренних переменных организации, как части системы внутри организации, отличные от внешнего окружения.
10. Основные переменные в самой организации: цели, структура, задачи, технология и люди.

Модуль 2. Организационные процессы управления

1. Понятие системы управления.
2. Элементы (звенья), связи в системе управления.
3. Принципы построения систем управления.
4. Управленческая структура: понятие и характеристика ее элементов.
5. Механистическая и органическая системы управления организацией.

6. Типология систем управления: линейные, линейно-функциональные, функциональные, дивизиональные, матричные системы управления.
7. Особенности, достоинства и недостатки.
8. Система взглядов на систему управления в современной экономике России
9. Понятие эффективности, результативности, производительности в менеджменте. Показатели эффективности управления и подходы к их определению.
10. Определение факторов роста эффективности управления в современных условиях.
11. Пути роста экономической эффективности управления (технические, организационные, социально-экономические).
12. Диверсификация менеджмента, типология и выбор альтернатив эффективного управления.
13. Понятие и классификация функций управления.
14. Понятие функции управления и значение выделения функций для теории и практики управления.
15. Планирование как функция управления.
16. Организация как функция управления.
17. Функция мотивации.
18. Функции контроля и координации. Общие, конкретные и специальные функции управления.
19. Содержание и задачи функции планирования.
20. Виды планов, принципы их разработки.

Модуль 3. Управление системой менеджмента организации

1. Сущность и значение мотивации труда персонала.
2. Структура мотивационного процесса.
3. Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория (ERG) К. Альдерфера. П
4. Современные подходы к мотивации труда персонала.
5. Необходимость и сущность контроля как функции менеджмента.
6. Контроль: содержание, виды, механизм осуществления.
7. Виды управленческого контроля: предварительный, текущий, стратегический, оперативный (финансовый и административный), итоговый.
8. Административный контроль: внутренний и внешний.
9. Самоконтроль.
10. Пропорции применения внешнего и внутреннего контроля. П
11. Понятие контроллинга. Контроллинг как процесс.
12. Цель и функции контроллинга в системе управления предприятием.
13. Организация контроля за деятельностью подчиненных. Психологические аспекты контроля.
14. Характеристики эффективного контроля.
15. Координация как центральная функция менеджмента, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность.

16. Роль, значение и виды управленческой информации, и информационного обеспечения менеджмента.
17. Использование мировых информационных ресурсов в менеджменте.
18. Понятие коммуникаций в менеджменте.
19. Решение как составная часть общих управленческих функций.
20. Классификация управленческих решений: классификационный признак и группы управленческих решений.
21. Методы обоснования (традиционные и инновационные), принятия и реализации решения. Методы индивидуального и группового принятия решений.
22. Современные формы выработки, реализации решений.
23. Особенности и содержание управленческого труда.
24. Категории управленческих работников. Разделение управленческого труда.
25. Менеджеры в организациях. Функции менеджера. Роли менеджера.

Критерии и шкала оценивания устного опроса

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	<p>выставляется обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; - исчерпывающее, последовательно, четко и логически излагает теоретический материал; - свободно справляется с решением задач, - использует в ответе дополнительный материал; - все задания, предусмотренные учебной программой выполнены; - анализирует полученные результаты; - проявляет самостоятельность при трактовке и обосновании выводов
Хорошо	<p>выставляется обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 вопрос обучающийся не отвечает аргументировано и полно. - знает твердо лекционный материал, грамотно и по существу отвечает на основные понятия.
Удовлетворительно	<p>выставляет обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретическое содержание курса освоено частично, но проблемы не носят существенного характера; - большинство предусмотренных учебной программой заданий выполнено, но допускаются неточности в определении формулировки; - наблюдается нарушение логической последовательности.
Неудовлетворительно	<p>выставляет обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не знает значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки; - так же не сформированы практические компетенции; - отказ от ответа или отсутствие ответа.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

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. Вебером 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) **руководители подразделений;**

в) руководители групп.

9. Функции менеджмента бывают:

а) общие, индивидуальные;

б) групповые, специфические;

в) конкретные, расширенные;

г) **правильного ответа нет.**

10. Выберите правильные функции менеджмента:

а) **планирование;**

б) **координирование;**

в) распределение;

г) стимулирование;

д) все ответы верны.

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) все ответы верны.

14. Функции административно-оперативного управления:

- а) определение структуры предприятий;
- б) периодическое или непрерывное сравнение;
- в) установление ответственности.

Критерии оценки тестирования

Оценка по 100-балльной системе	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

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 различные методы и технологии, формирующие экономические и управленческие знания

Модуль 1. Организация как система управления

1. Сущность концепции взаимозависимости переменных.
2. Внешняя среда организации: понятие и значение. Характеристика внешних переменных организации.
3. Факторы среды прямого воздействия.

4. Факторы среды косвенного воздействия.
5. Характеристика факторов среды прямого воздействия в сравнении с факторами среды косвенного воздействия.
6. Ориентация современной теории и практики управления на учет изменений внешней среды и текущих условий.
7. Концепция адаптации (стратегия приспособления).
8. Внешняя среда организации. Концепция глобальной стратегии.
9. Концепция целевой ориентации.
10. Концепция рыночного управления.
11. Системный подход в управлении как результат усложнения и интенсификации как внутренних, так и внешних отношений.
12. Ситуационный подход как результат быстро меняющейся внутренней и внешней среды организации.

Модуль 2. Организационные процессы управления

1. Разработка перспективных и текущих планов. Методы планирования.
2. Сущность текущего планирования.
3. Прогнозирование в системе менеджмента, взаимосвязь с функцией планирования.
4. Методы прогнозирования: неформальные, количественные, качественные.
5. Системы целей в менеджменте.
6. Миссия и цели предприятия.
7. Выбор миссии.
8. Классификация целей. «Дерево» - целей фирмы.
9. Информационно-управляющие системы в планировании.
10. Необходимость в формальной информационной системе.
11. Компьютерная революция и ИУС. Повышение эффективности.
12. Понятие организации как управленческой функции.
13. Этапы функции организации.
14. Принципы осуществления функции организации.
15. Делегирование полномочий как важная составная часть функции организации.

Модуль 3. Управление системой менеджмента организации

1. Требования к его профессиональной компетенции.
2. Перспективная модель менеджера в условиях новых организаций.
3. Инновационная программа менеджера. Критерии оценки менеджеров.
4. Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя.
5. Эффективное использование времени менеджером.
6. Техника планирования личного времени менеджером.
7. Понятие власти. Основы власти в организации. Методы влияния.
8. Проблема лидерства в современном менеджменте.
9. Основные теории лидерства: подход с позиций личных качеств, поведенческий подход, ситуационный подход, харизматический подход.
10. Особенности управления группой. Групповая динамика.

11. Формальные и неформальные группы.
12. Неформальные организации и их характеристики.
13. Формальные группы и их характеристика.
14. Факторы формирования взаимоотношений в формальной группе. Этапы формирования команд и целесообразность их использования.
15. Общие понятия о конфликтах в организации.
16. Структурные методы управления конфликтом.
17. Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций.
18. Базовые стратегии выходы из конфликта.
19. Представление конфликта как проявления противоречий и источника развития.
20. Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций.

Критерии и шкала оценивания устного опроса

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	<p>выставляется обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>выставляется обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 поставленные вопросы обучающийся не отвечает аргументировано и полно. - знает твердо лекционный материал, грамотно и по существу отвечает на основные понятия.
Удовлетворительно	<p>выставляет обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>выставляет обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не знает значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки; - так же не сформированы практические компетенции; - отказ от ответа или отсутствие ответа.

Тематика рефератов

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

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

- 1.
1. **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.
2. **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.
3. **По форме планирование бывает:**
 - а) тактическое;
 - б) конкретное;
 - в) **перспективное.**
4. **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) правильного ответа нет.
5. **При какой форме планирования осуществляется выбор средств для выполнения целей на период от 1 года до 5 лет?**
 - а) перспективное;
 - б) **среднесрочное;**
 - в) оперативное.
6. **При какой форме планирования осуществляется определение целей деятельности на срок больше 5 лет:**
 - а) **перспективное;**
 - б) среднесрочное;
 - в) оперативное.
7. **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)
8. **Принципы регулирования:**
 - а) **рациональность;**
 - б) ритмичность;
 - в) надежность;
 - г) **достоверность.**
9. **Задача регулирования:**
 - а) обновление планируемых заданий;
 - б) **обеспечение своевременного эффективного достижения организацией своих целей;**

- в) корректировка результатов деятельности;

10. Виды регулирования:

- а) . реактивное;
- б) операционное;
- в) упреждающее

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

- а) реактивное;
- б) операционное;
- в) упреждающее.

12. Назовите этапы регулирования:

- а) информационная подготовка для принятия решений;
- б) разработка и принятие решений;
- в) определение структуры предприятия.

13. 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 приспособляется для выполнения задач, поставленных на этапе планирования.

14. Назовите функции менеджмента:

- а) ритмичность;
- б) мотивация;
- в) законность;

15. Тип власти, который может использовать менеджер:

- а) экспертная;
- б) эталонная;
- в) -законная;
- г) + все ответы верны.

16. 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.

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

- а) убеждение;
- б) принуждение;
- в) участие сотрудников в управлении.

18. Задачи контроля:

- а) сбор и систематизация информации о фактическом состоянии деятельности;
- б) оценка состояния и значимости полученных результатов;
- в) разработка и принятие решений.

19. 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 приспособляется для выполнения задач, поставленных на этапе планирования.

20. Кто является продолжателем теоретической работы Тейлора о менеджменте:

а) А. Файолль;

б) Ч. Бебидж;

в) **М. Вебер.**

21. Назовите психологические методы управления:

а) **метод профессионального отбора;**

б) метод социального нормирования;

в) **метод гуманизации труда.**

22. Какие приемы используются при психологических методах управления?

а) **интервью;**

б) **беседы;**

в) **тесты;**

г) наблюдения.

23. Назовите социальные методы управления:

метод профессионального отбора;

а) **метод социального нормирования;**

б) метод гуманизации труда.

23. 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;

24. Назовите этапы регулирования:

а) определение структуры предприятия;

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

в) **разработка и принятие решений;**

25. Социальные методы управления:

а) метод управления группами;

б) метод ролевых изменений;

в) метод управления групповыми явлениями;

г) **все ответы верны.**

Критерии оценки тестирования

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

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

1.1.2. 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
<p>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</p> <p>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</p>

Ситуация 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?

Ответ.

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

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

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

Решение:

Расчет общей Экономической рентабельности (прибыльности) предприятия выполняется по формуле

$$R_o = \frac{\Pi}{T} * 100,$$

где R_o — общая экономическая рентабельность хозяйственной деятельности предприятия;

Π — сумма прибыли (валовой или чистой);

T — объем работ (без НДС)

$$8 = \frac{X}{25} * 100$$

$$8 = 100X / 2500$$

$$8 = X/25$$

$$X = 25 * 8$$

$$X = 200 \text{ млн. руб.}$$

Задача 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.

Решение:

Определим среднюю дневную выработку бригады в день:

$$2456 / 40 = 61,4 \text{ тыс. руб./день (бригада)}$$

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

$$(61,4 / 5) / 2 = 6,14 \text{ тыс. руб.}$$

$$\text{Проверка: } 6,14 * 40 * 5 * 2 = 2456 \text{ тыс. руб.}$$

Задача 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.

Решение:

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

Задача 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.

Решение:

Определим выработку бригады рабочих в день:

$$25 \text{ чел.} * 7,5 \text{ тыс. руб./день} = 187,5 \text{ тыс. руб./день}$$

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

$$8000 / 187,5 = 42,7 \text{ дней} / 1 \text{ смена}$$

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

$$42,7 / 2 = 21,4 \text{ дней} / 2 \text{ смены}$$

Задача 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.

Решение:

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

$$(20 \text{ чел.} * 5 \text{ тыс. руб.}) / 2 = 50 \text{ тыс. руб.} / \text{день}$$

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

$$40 * 50 * 2 = 4000 \text{ тыс. руб.}$$

1.2.1. ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Вопросы для подготовки к зачету (1 семестр)

№	Вопросы для промежуточной аттестации	Проверяемые индикаторы достижения компетенций
1.	Сущность и значение мотивации труда персонала. Структура мотивационного процесса.	ОПК-1.1
2.	Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей	ОПК-1.1

	Д. МакКлелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория (ERG) К. Альдерфера.	
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
4.	Современные подходы к мотивации труда персонала.	ОПК-1.1
5.	Необходимость и сущность контроля как функции менеджмента.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
6.	Контроль: содержание, виды, механизм осуществления.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
7.	Виды управленческого контроля: предварительный, текущий, стратегический, оперативный (финансовый и административный), итоговый.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
8.	Административный контроль: внутренний и внешний.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
9.	Самоконтроль. Пропорции применения внешнего и внутреннего контроля.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
10.	Понятие контроллинга. Контроллинг как процесс. Цель и функции контроллинга в системе управления предприятием.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
11.	Организация контроля за деятельностью подчиненных.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
12.	Психологические аспекты контроля. Характеристики эффективного контроля.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
13.	Координация как центральная функция менеджмента, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
14.	Общая характеристика стратегического управления.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
15.	Особенности стратегического и оперативного управления. Понятие конкурентных преимуществ и стратегии их создания.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
16.	Система стратегического менеджмента. Базовые стратегии развития бизнеса, их характеристика.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
17.	Методы стратегического анализа. Специфика применения методик портфельного анализа.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
18.	Роль, значение и виды управленческой информации, и информационного обеспечения менеджмента.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
19.	Использование мировых информационных ресурсов в менеджменте.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
20.	Понятие коммуникаций в менеджменте. Коммуникационный процесс, его элементы и этапы.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
21.	Основные типы коммуникационных сетей и их характеристика. Коммуникационные стили.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
22.	Межличностные коммуникации. Барьеры в межличностных коммуникациях.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
23.	Невербальные коммуникации: сущность и основные характеристики. Невербальная коммуникация.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
24.	Критерии эффективности управленческих коммуникаций.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
25.	Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
26.	Решение как составная часть общих управленческих функций.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
27.	Классификация управленческих решений: классификационный признак и группы управленческих решений.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
28.	Структура и содержание процесса принятия решений.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
29.	Модели процесса принятия решения.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
30.	Оценка эффективности решений. Риск и неопределенность в	ОПК-1.1; ОПК-1.2

принятии решений.	
-------------------	--

Вопросы для подготовки к экзамену (2 семестр)

№	Вопросы для промежуточной аттестации	Проверяемые индикаторы достижения компетенций
1.	Сущность и значение мотивации труда персонала. Структура мотивационного процесса.	ОПК-1.1
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
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
4.	Современные подходы к мотивации труда персонала.	ОПК-1.1
5.	Необходимость и сущность контроля как функции менеджмента.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
6.	Контроль: содержание, виды, механизм осуществления.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
7.	Виды управленческого контроля: предварительный, текущий, стратегический, оперативный (финансовый и административный), итоговый.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
8.	Административный контроль: внутренний и внешний.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
9.	Самоконтроль. Пропорции применения внешнего и внутреннего контроля.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
10.	Понятие контроллинга. Контроллинг как процесс. Цель и функции контроллинга в системе управления предприятием.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
11.	Организация контроля за деятельностью подчиненных.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
12.	Психологические аспекты контроля. Характеристики эффективного контроля.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
13.	Координация как центральная функция менеджмента, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
14.	Общая характеристика стратегического управления.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
15.	Особенности стратегического и оперативного управления. Понятие конкурентных преимуществ и стратегии их создания.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
16.	Система стратегического менеджмента. Базовые стратегии развития бизнеса, их характеристика.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
17.	Методы стратегического анализа. Специфика применения методик портфельного анализа.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
18.	Роль, значение и виды управленческой информации, и информационного обеспечения менеджмента.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
19.	Использование мировых информационных ресурсов в менеджменте.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
20.	Понятие коммуникаций в менеджменте. Коммуникационный процесс, его элементы и этапы.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
21.	Основные типы коммуникационных сетей и их	ОПК-1.1; ОПК-1.2

	характеристика. Коммуникационные стили.	
22.	Межличностные коммуникации. Барьеры в межличностных коммуникациях.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
23.	Невербальные коммуникации: сущность и основные характеристики. Невербальная коммуникация.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
24.	Критерии эффективности управленческих коммуникаций.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
25.	Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
26.	Решение как составная часть общих управленческих функций.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
27.	Классификация управленческих решений: классификационный признак и группы управленческих решений. Участники процесса принятия и реализации решения.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
28.	Структура и содержание процесса принятия решений.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
29.	Модели процесса принятия решения.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
30.	Оценка эффективности решений. Риск и неопределенность в принятии решений.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
31.	Методы обоснования (традиционные и инновационные), принятия и реализации решения.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
32.	Методы индивидуального и группового принятия решений.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
33.	Современные формы выработки, реализации решений.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
34.	Особенности и содержание управленческого труда.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
35.	Категории управленческих работников. Разделение управленческого труда.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
36.	Менеджеры в организациях. Функции менеджера. Роли менеджера. Требования к его профессиональной компетенции.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
37.	Перспективная модель менеджера в условиях новых организаций.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
38.	Инновационная программа менеджера. Критерии оценки менеджеров.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
39.	Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
40.	Эффективное использование времени менеджером. Техника планирования личного времени менеджером.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
41.	Понятие власти. Основы власти в организации. Методы влияния. Источники власти в организации.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
42.	Личностная и организационная основы власти. Руководство в организации.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
43.	Проблема лидерства в современном менеджменте.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
44.	Основные теории лидерства: подход с позиций личных качеств, поведенческий подход, ситуационный подход, харизматический подход.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
45.	Характеристика стилей руководства и лидерства. Команды и разделенное лидерство. Заменители лидерства.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
46.	Особенности управления группой. Групповая динамика.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
47.	Формальные и неформальные группы. Неформальные организации и их характеристики. Управление неформальной группой.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
48.	Факторы, влияющие на эффективность группы.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
49.	Формальные группы и их характеристика. Факторы	ОПК-1.1; ОПК-1.2

	формирования взаимоотношений в формальной группе.	
50.	Этапы формирования команд и целесообразность их использования.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
51.	Общие понятия о конфликтах в организации.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
52.	Представление о конфликте как способе выявления противоречий и источников развития организации.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
53.	Природа конфликта, функции и типы конфликта.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
54.	Уровни конфликта в организации.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
55.	Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций. Базовые стратегии выходы из конфликта.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
56.	Общие понятия о конфликтах в организации.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
57.	Представление конфликта как проявления противоречий и источника развития. Цикл, типы, и уровни конфликтов.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
58.	Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
59.	Концепция организационной культуры.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
60.	Содержание организационной культуры.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
61.	Типология организационных культур.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
62.	Влияние культуры на организационную эффективность.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
63.	Соответствие культуры принятой стратегии.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
64.	Управление организационными изменениями.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
65.	Общие представления об этике деловых отношений в системе менеджмента.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
66.	Деловое общение и его цели. Деловой этикет.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
67.	Формы делового общения в офисе.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
68.	Процедура служебного телефонного разговора.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
69.	Деловой разговор и деловая беседа. Классификация совещаний.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
70.	Организация и проведение совещаний. Деловые переговоры: понятие, цели, виды и процедура их проведения.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
71.	Фирменный стиль. Имидж фирмы.	ОПК-1.1; ОПК-1.2
72.	Организационная культура как важнейший элемент имиджа фирмы.	ОПК-1.1; ОПК-1.2

Критерии оценки уровня усвоения материала дисциплины и сформированности компетенций

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценка ECTS	Баллы в БРС	Уровень сформированности компетентности 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	А	100-96	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)

<p>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.</p> <p>В полной мере овладел компетенциями.</p>				
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента.</p> <p>В полной мере овладел компетенциями.</p>	В	95-91	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
<p>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.</p> <p>В полной мере овладел компетенциями.</p>	С	90-86	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
<p>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.</p> <p>В полной мере овладел компетенциями.</p>	Д	85-81	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
<p>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.</p>	Е	80-76	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)

В полной мере овладел компетенциями.				
Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный 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	F	75-71	НИЗКИЙ	3 (удовлетворительно)
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 (удовлетворительно)
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 (удовлетворительно)
Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины или дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в	I	60-0	НЕ СФОРМИРОВАН	2

<p>определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины. Компетенции не сформированы</p>				
--	--	--	--	--

Итоговая оценка по дисциплине

Оценка по 100-балльной системе	Оценка по системе «зачтено - не зачтено»	Оценка по 5-балльной системе		Оценка по ECTS
96-100	зачтено	5	отлично	А
91-95	зачтено			В
81-90	зачтено	4	хорошо	С
76-80	зачтено			D
61-75	зачтено	3	удовлетворительно	Е
41-60	не зачтено	2	неудовлетворительно	Fх
0-40	не зачтено			F