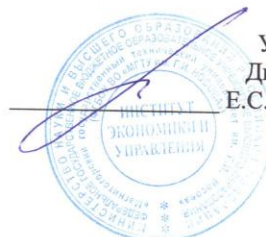




МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИЭУ
Е.С. Замбрицкая

13.02.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

МЕНЕДЖМЕНТ

Направление подготовки (специальность)
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль/специализация) программы
Государственная и муниципальная служба

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения
очно-заочная

| | |
|---------------------|---------------------------------|
| Институт/ факультет | Институт экономики и управления |
| Кафедра | Менеджмента |
| Курс | 2 |

Магнитогорск
2023 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (приказ Минобрнауки России от 13.08.2020 г. № 1016)


Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента 07.02.2023, протокол № 6


Зав. кафедрой  Ю.В. Литовская

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ 13.02.2023 г. протокол № 3

Председатель  Е.С. Замбрицкая

Согласовано:
Зав. кафедрой Государственного муниципального управления и управления персоналом

 Е.С. Замбрицкая

Рабочая программа составлена:
доцент кафедры Менеджмента, канд. техн. наук  Д.Б. Симаков

Рецензент:
директор ООО "БНЭО", канд. экон. наук  Ю.Н. Кондрух

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Ю.В. Литовская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Ю.В. Литовская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Ю.В. Литовская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Ю.В. Литовская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Ю.В. Литовская

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

- формирование основополагающих представлений об управлении социальными системами и об эволюции этих представлений;
- изучение студентами концепций управления фирмой, основных составляющих менеджмента, в том числе: элементов организации и процесса управления, связующих процессов, функций управления, стилей руководства, обеспечения эффективности деятельности организации.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Менеджмент входит в обязательную часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Маркетинг

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Бизнес-планирование

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Менеджмент» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции |
|----------------|--|
| ОПК-6 | Способен использовать в профессиональной деятельности технологии управления государственными и муниципальными финансами, государственным и муниципальным имуществом, закупками для государственных и муниципальных нужд; |
| ОПК-6.1 | Решает профессиональные задачи по управлению имуществом, в том числе финансами государственных (муниципальных) организаций, осуществляет надзор и контроль в сфере распределения государственного (муниципального) недвижимого имущества |
| ОПК-6.2 | Осуществляет контроль расходов государственных (муниципальных) организаций, в том числе в рамках конкурсных закупок в соответствии с тендерами |

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 10,5 акад. часов;
- аудиторная – 10 акад. часов;
- внеаудиторная – 0,5 акад. часов;
- самостоятельная работа – 129,6 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;

Форма аттестации - зачет

| Раздел/ тема дисциплины | Курс | Аудиторная контактная работа (в акад. часах) | | | Самостоятельная работа студента | Вид самостоятельной работы | Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации | Код компетенции |
|---|------|--|-----------|-------------|---------------------------------|--|---|------------------|
| | | Лек. | лаб. зан. | практ. зан. | | | | |
| 1. Организация как объект управления | | | | | | | | |
| 1.1 1.1 Необходимость управления. | 2 | 0,5 | | 0,5 | 18 | Самостоятельное изучение учебной литературы; работа с электронными библиотеками подготовка к практическому занятию | Устный опрос | ОПК-6.1, ОПК-6.2 |
| 1.2 1.2. Среда организации | | 0,5 | | 0,5 | 36 | Самостоятельное изучение учебной литературы; работа с электронными библиотеками подготовка к практическому занятию | Устный опрос, консультации, аудиторная контрольная работа | ОПК-6.1, ОПК-6.2 |
| Итого по разделу | | 1 | | 1 | 54 | | | |
| 2. Развитие взглядов на менеджмент | | | | | | | | |
| 2.1 2.1. Основные этапы развития управленческой мысли | 2 | 0,5 | | 0,5 | 4 | Самостоятельное изучение учебной литературы; работа с электронными библиотеками подготовка к практическому занятию | Устный опрос, консультации | ОПК-6.1, ОПК-6.2 |
| Итого по разделу | | 0,5 | | 0,5 | 4 | | | |
| 3. Основные управленческие функции | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|-----------------------|---|-----|-----|--|-----|-------|--|---|------------------|
| 3.1 | Функции управления. Процессы связи. | 2 | 2 | | 4 | 36 | Самостоятельное изучение учебной литературы; работа с электронными библиотеками подготовка к практическому занятию | Устный опрос, консультации, аудиторная контрольная работа | ОПК-6.1, ОПК-6.2 |
| Итого по разделу | | 2 | | | 4 | 36 | | | |
| 4. Групповая динамика | | | | | | | | | |
| 4.1 | Формальные и неформальные организации. Управление конфликтами. Лидерство. | 2 | 0,5 | | 0,5 | 35,6 | Самостоятельное изучение учебной литературы; работа с электронными библиотеками подготовка к практическому занятию | Устный опрос | ОПК-6.1, ОПК-6.2 |
| Итого по разделу | | 0,5 | | | 0,5 | 35,6 | | | |
| Итого за семестр | | 4 | | | 6 | 129,6 | | зачёт | |
| Итого по дисциплине | | 4 | | | 6 | 129,6 | | зачет | |

5 Образовательные технологии

Изучение дисциплины «Менеджмент» предполагает не только запоминание и понимание, но и анализ, синтез, рефлексию, формирует универсальные умения и навыки, являющиеся основой становления профессионала. Однако только средства дисциплины недостаточны для формирования ключевых компетенций будущего выпускника.

Для реализации компетентного подхода предлагается интегрировать в учебный процесс интерактивные образовательные технологии, включая информационные и коммуникационные технологии (ИКТ), при осуществлении различных видов учебной работы:

педагогическую технологию «Развитие критического мышления через чтение и письмо (РКМЧП)»;

учебную дискуссию;

электронные средства обучения (слайд-лекции, электронные тренажеры, компьютерные тесты);

дистанционные (сетевые) технологии.

Технология РКМЧП является интегрированной технологией, включающей в себя различные интерактивные приемы и стратегии обучения, стимулирующие мыслительную деятельность студентов. Технология носит универсальный характер, хорошо адаптируется с другими образовательными технологиями и формами обучения и может быть использована для реализации различных видов учебных занятий и форм обучения, включая дистанционную.

При реализации лекционных занятий предлагается использовать наряду с традиционной лекцией стратегии «Продвинутая лекция», «Знаю - хочу узнать - узнал» в лекционной форме, «Бортовой журнал», «Зигзаг» - стратегии технологии РКМЧП. Отличительной особенностью учебных занятий с использованием стратегий технологии РКМЧП является их трехстадийная структура, реализующая схему «вызов – осмысление – рефлексия». На каждой стадии предполагается достижение следующих целей:

стадия «вызов» позволяет:

актуализировать и обобщить имеющиеся у студента знания по данной теме или проблеме,

вызвать устойчивый интерес к изучаемой теме, мотивировать обучающегося к получению новой информации,

побудить студента к активной аудиторной и внеаудиторной работе;

стадия «осмысление» предполагает:

получение новой информации,

первичное ее осмысление,

соотнесение полученной информации с уже имеющимися знаниями;

стадия «рефлексия» обеспечивает

целостное осмысление, обобщение полученной информации,

присвоение нового знания, новой информации студентом,

формирование у каждого студента собственного отношения к изучаемому материалу.

Как традиционные, так и лекции инновационного характера могут сопровождаться компьютерными слайдами или слайд-лекциями. Основное требование к слайд-лекции – применение динамических эффектов (анимированных объектов), функциональным назначением которых является наглядно-образное представление информации, сложной для понимания и осмысления студентами, а также интенсификация и диверсификация учебного процесса.

Для проведения практических занятий (семинаров), тематика которых носит проблемный характер, предлагается использовать стратегию «Аквариумной

дискуссии». Заканчиваются такие семинары обычно выполнением письменной работы: «пятиминутное эссе», «десятиминутное эссе», «синквейн», «даймонд», «очерк на основе интервью».

Для проведения контрольно-диагностических мероприятий предлагается использовать компьютерные контролирующие тесты, тесты для самодиагностики, листы самооценки для экспресс-диагностики (например, эффективности лекции, содержания дисциплины).

Текущий контроль знаний (рейтинг-контроль) осуществляется в виде тестирования или выполнения мини контрольных работ.

Самостоятельная работа студентов подкрепляется использованием электронного пособия по данной дисциплине.

Таким образом, применение интерактивных образовательных технологий придает инновационный характер практически всем видам учебных занятий, включая лекционные. При этом делается акцент на развитие самостоятельного, продуктивного мышления, основанного на диалогических дидактических приемах, субъектной позиции обучающегося в образовательном процессе. Тем самым создаются условия для реализации компетентностного подхода при изучении дисциплины «Менеджмент»

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. Виханский, О. С. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - 6-е изд., перераб. и доп. - Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2022. - 656 с. - Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=385853>. - ISBN 978-5-9776-0320-1.

б) Дополнительная литература:

1. Симаков Д. Б. Менеджмент [Электронный ресурс] : учебное пособие / Д. Б. Симаков, Ю. Г. Терентьева ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3134.pdf&show=dcatalogues/1/1136396/3134.pdf&view=true>. - Макрообъект.

2. Герчикова И.Н. Менеджмент [Электронный ресурс]: Учебник для вузов / Герчикова И.Н., - 4-е изд., перераб. и доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 511 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=872924> – Заглавие с экрана ISBN 978-5-238-01095-3

3. Баринов В. А. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: Учебник / В.А. Баринов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 207 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=356857> - Загл. с экрана. - ISBN 978-5-16-006009-5

в) Методические указания:

Кузнецова, Н. В. Менеджмент: практикум / Н. В. Кузнецова; МГТУ. - Магнитогорск: МГТУ, 2016. - 89 с.: схемы, табл. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2898.pdf&show=dcatalogues/1/1134303/2898.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект. - Текст: электронный. - Имеется печатный аналог.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

| Наименование ПО | № договора | Срок действия лицензии |
|-----------------------------|------------------------------|------------------------|
| MS Office 2007 Professional | № 135 от 17.09.2007 | бессрочно |
| 7Zip | свободно распространяемое ПО | бессрочно |
| FAR Manager | свободно распространяемое ПО | бессрочно |

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

| Название курса | Ссылка |
|--|---|
| Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС» | https://dlib.eastview.com/ |
| Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) | URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp |
| Поисковая система Академия Google (Google Scholar) | URL: https://scholar.google.ru/ |
| Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам | URL: http://window.edu.ru/ |
| Федеральное государственное бюджетное учреждение «Федеральный институт промышленной собственности» | URL: http://www1.fips.ru/ |

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.

Помещения для самостоятельной работы: обучающихся: Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: Шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

По дисциплине «Менеджмент» предусмотрена аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся.

Аудиторная самостоятельная работа студентов предполагает решение контрольных заданий на практических занятиях.

Примерные аудиторные контрольные работы (АКР):

АКР №1 «Среда организации»

Задание по вариантам:

Необходимо изучить факторы внешней и внутренней среды и выделить те из них, которые реально влияют на деятельность анализируемой организации или органа управления. На деятельность любой организации обязательно будут влиять следующие факторы: социальные (S), технологические (Т), экономические (Е) и политические (Р). Также обязательно будут влиять факторы конкурентного окружения (КО-факторы): структура конкуренции и характеристика рынка. Если, по мнению автора, на реализацию товара будут влиять и другие факторы внешней среды, например природные, их также надо включить в анализ. Результаты анализа должны быть представлены в виде STEP-матрицы.

АКР №2 «Влияние факторов микро- и макросреды на деятельность объекта исследования»

Задание по вариантам:

Применяемый для анализа среды организации метод SWOT: сила (strength), слабость (weakness), возможности (opportunities), и угрозы (threats) - является широко признанным подходом, позволяющим провести совместное изучение внешней и внутренней среды. Применяя метод SWOT, удастся установить линии связи между силой и слабостью, которые присущи организации, и внешними угрозами и возможностями. Методология SWOT предполагает сначала выявление сильных и слабых сторон, а также угроз и возможностей, и после этого установление цепочек связей между ними, которые в дальнейшем могут быть использованы для формулирования стратегии организации.

Провести SWOT-анализ выбранного предприятия.

АКР №3 «Организационное построение»

Задание по вариантам:

Разработать организационную структуру объекта исследования

АКР №4 «Организационный анализ»

Задание по вариантам:

Разработать схему «Вход-выход» для объекта исследования

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|--|---|---|
| <p>ОПК-6: Способен использовать в профессиональной деятельности технологии управления государственными и муниципальными финансами, государственным и муниципальным имуществом, закупками для государственных и муниципальных нужд</p> | | |
| <p>ОПК-6.1</p> | <p>Решает профессиональные задачи по управлению имуществом, в том числе финансами государственных (муниципальных) организаций, осуществляет надзор и контроль в сфере распределения государственного (муниципального) недвижимого имущества</p> | <p>Контрольные вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организация и менеджмент. Общие характеристики организации. 2. Внутренняя и внешняя среда организации. 3. Функции управления. Организация. Классификация организационных структур управления. 4. Функции управления. Организация. Иерархические структуры управления (линейно-функциональная структура). 5. Функции управления. Организация. Иерархические структуры управления (дивизиональные структуры управления) 6. Функции управления. Организация. Адаптивные структуры управления (матричная, проектная). 7. Организация взаимодействия и полномочия персонала. 8. Мотивация персонала. Содержательные теории. 9. Мотивация персонала. Процессуальные теории. 10. Контрольная функция управления. Виды контроля. Процесс контроля 11. Связующие процессы. Коммуникационный процесс. Виды и формы общения. 12. Связующие процессы. Принятие решений. Виды, типы решений. Способы принятия рационального решения. 13. Управление группой. Формальные и неформальные организации. 14. Формы власти и влияния. 15. Лидерство. Ситуационный подход 16. Лидерство. Поведенческий подход. |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|---|
| | | <p>17. Управление конфликтами.</p> <p>Проверочный тест:</p> <p>Тест</p> <p>1. Решение об организационной структуре принимает:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) менеджер; б) главный бухгалтер; в) главный инженер; г) руководитель высшего звена. <p>2. Процесс деления организации на отдельные блоки – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) централизация; б) департаментализация; в) децентрализация; г) коммерциализация. <p>3. К бюрократическим структурам обычно относят:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) функциональные; б) проектные; в) дивизиональные; г) матричные. <p>4. К адаптивным структурам относят:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) функциональные и линейные; б) дивизиональные; в) матричные и проектные; г) проектные и функциональные. <p>5. Не существует организационных структур:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) органических; б) неорганических; |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|--|
| | | <p>в) построенных по продуктовому принципу; г) построенных по региональному принципу.</p> <p>6. «Никакая теория, программа или правительственная политика не могут сделать организацию успешной. Это могут сделать только люди...» – утверждал: а) Макс Вебер; б) Майкл Мескон; в) Ли Якокка; г) Акио Морита.</p> <p>7. В настоящее время наукой и практикой менеджмента персонала разработаны принципы: а) управления персоналом; б) построения системы управления персоналом; в) модификации персонала; г) нет верного ответа.</p> <p>8. Принципы непрерывности, ритмичности, гибкости, специализации, адаптивности определяют направления развития: а) кадрового планирования; б) системы управления персоналом; в) процесса поведения персонала; г) нет верного ответа.</p> <p>9. Все принципы построения системы управления персоналом: а) реализуются во взаимодействии; б) зависят от многих факторов (особенно сочетание принципов); в) предыдущие ответы верны ; г) нет верного ответа.</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|--|
| | | <p>10. Краеугольным камнем управления персоналом считается:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) максимальная прибыль; б) анализ содержания работы; в) связь с рынком труда; г) верно (а+в). <p>11. К преимуществам привлечения персонала на вакантную должность внутри организации относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) более широкие возможности выбора; б) новые импульсы для предприятия; г) нет верного ответа. <p>12. К недостаткам привлечения персонала вне рамок организации относится:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) возможное появление соперничества или напряженности; б) высокая степень риска испытательного срока; в) сокращение возможностей для выбора; г) прием на работу непосредственно покрывает потребность в персонале. <p>13. Долговременный успех каждой организации зависит от:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) наличия необходимой численности персонала в нужное время; б) наличия персонала нужной квалификации в нужном месте; в) настроения и численности персонала; г) нет верного ответа. <p>14. Культура персонала организации основана, прежде всего, на:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) принятых в организации формах поведения; б) правилах, определяемых руководством организации; в) разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях; г) особенности производства и образования персонала организации. |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|---|
| | | <p>15. В компетенцию службы персонала организации входит:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) распределение властных полномочий; б) обучение персонала; в) изменение организационной структуры; г) управление конфликтами в организации. <p>16. Не зависит от национальной культуры следующая концепция менеджмента:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) трудовая мотивация; б) подбор персонала; в) стиль лидерства; г) системный подход к кадровому планированию. <p>17. Особенностью подбора специалистов–маркетологов не является ориентация на его личность:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) да; б) нет. <p>18. Специалист–маркетолог не должен соответствовать мерчендайзингу:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) да; б) нет. <p>19. Способом оценки профессиональной пригодности кандидатов, соответствующих всем требованиям при подборе наиболее подходящих, является:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) анкетирование; б) экзамен; в) зачет; г) тестирование. <p>20. Основными функциями коммуникативности персонала</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|--|
| | | <p>являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) самоорганизация; б) интеграция; в) координация; г) передача информации; <p>21. Процесс воздействия на персонал с целью побуждения его к определенным действиям называется:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) мотивацией; б) мотивированием; в) мотивационной тенденцией; г) мотивационной структурой. <p>22. К содержательной относится теория:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) ожиданий Врума; б) справедливости Адамса; в) Мак–Клелланда»; г) модель Портера–Лоулера. <p>23. Концепция двухфакторной теории мотивации разработана:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) А. Маслоу; б) В. Врумом; в) М. Месконом; г) Ф. Герцбергом. <p>24. Модель Лаймана Портера–Эдварда Лоулера основана на теориях:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) Маслоу и Герцберга; б) постановки цели и ожидания; в) человеческих потребностей; г) ожидания и справедливости. |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|---|
| | | <p>25. Не существует следующей теории мотивации:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) оптимальности активизации и стимуляции; б) политического воздействия; в) личностной причастности; г) самодетерминации. <p>26. Все группы в организации, прежде всего, классифицируются на:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) формальные; б) неформальные; в) команды ; г) комитеты. <p>27. К числу возможных негативных характеристик неформальных групп не относят:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) возможность формирования противоречивых с организацией целей; б) ограничение интенсивности и результативности деятельности; в) сопротивление изменениям; г) нет верного ответа. <p>28. Преимущества наличия неформальных групп в организации – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) облегчение нагрузки на менеджмент; б) улучшение коммуникаций; в) снижение конфликтности; г) нет верного ответа. <p>29. Чтобы устранить негативное и усилить позитивное влияние неформальных групп, руководству не целесообразно:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) признать их существование; б) учитывать мнение неформальных лидеров и членов группы; в) привлекать неформальные группы к разработке и принятию решений; |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|---|
| | | <p>г) верно (а+б+в); д) нет верного ответа.</p> <p>30. Определение власти как организационного процесса не подразумевает, что: а) власть – это потенциал, имеющийся у ее пользователя; б) между тем, кто использует власть и тем, к кому она применяется, существует взаимосвязь; в) тот, к кому применяют власть, имеет определенную свободу действий; г) нет верного ответа.</p> <p>31. Форма власти, при которой работник выполняет рекомендации начальника потому, что так принято, называется: а) традиционной; б) законной; в) эталонной; г) нет верного ответа.</p> <p>32. Влияние – это: а) манера поведения руководителя по отношению к подчиненным; б) поведение одного лица, которое вносит изменения в поведение другого; в) верно (а+б); г) нет верного ответа.</p> <p>33. Лидерство – это: а) отношение к человеку и влияние на него; б) стандартный набор характеристик; в) способность оказывать влияние; г) нет верного ответа.</p> <p>34. «Теория Х» предполагает, что: а) работа так же естественна, как игра для ребенка;</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|--|---|
| | | <p>б) средний человек стремится к ответственности; в) средний человек предпочитает, чтобы им руководили, он избегает ответственности; г) верно (а+б).</p> <p>35. «Теория У» предполагает, что:</p> <p>а) человек может осуществлять самоуправление и самоконтроль; б) награда–результат, связанный с достижением цели; в) человека следует принуждать, контролировать, угрожать наказанием для достижения цели организации; г) человек не стремится к ответственности.</p> |
| ОПК-6.2 | Осуществляет контроль расходов государственных (муниципальных) организаций, в том числе в рамках конкурсных закупок в соответствии с тендерами | <p>Задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать проект организационной структуры предприятия (по вариантам) 2. Определите потребность в персонале. 3. Составить должностные инструкции (любой функционал) |

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине «Менеджмент» включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме зачета.

Зачет по данной дисциплине проводится в форме теста и выполнения одного практического задания.

Показатели и критерии оценивания зачета:

- «**зачтено**» – обучающийся показывает как минимум пороговый уровень сформированности компетенций, т.е. обучающийся должен показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, интеллектуальные навыки решения простых управленческих задач;

- «**незачтено**» — результат обучения не достигнут, обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых управленческих задач.