

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Шиломаева Ирина Алексеевна  
Должность: Директор филиала  
Дата подписания: 25.03.2026 07:14:51  
Уникальный программный ключ:  
8b264d3408be5f4f2b4acb7cfae7e625f7b6d62e

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)  
Тучковский филиал Московского политехнического университета

УТВЕРЖДАЮ  
заместитель директора по УВР  
\_\_\_\_\_ О.Ю. Педашенко

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.09 Теория управления**

**Направление подготовки**

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

**Профиль подготовки**

Государственная и муниципальная служба

Квалификация (степень)  
выпускника  
**Бакалавр**

Форма обучения  
**Очно-заочная**

**Тучково 2026**

Рабочая программа учебной дисциплины «Теория управления» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1016 от 13 августа 2020 года (зарегистрирован в Минюсте России 27 августа 2020 г. № 59497).

**Организация-разработчик:** Тучковский филиал Московского политехнического университета

Разработчик

Новикова И.В., к.э.н.

## **1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Целью освоения дисциплины «Теория управления» является сформировать готовность к профессиональной деятельности, умение использовать современные приемы и методы разработки, принятия и оптимизации управленческих решений в условиях конкурентной среды.

Задачами изучения дисциплины «Теория управления» являются:

- изучение теоретических и методологических основ управления;
- овладение понятийным аппаратом дисциплины;
- освоение принципов, методов, функций и инструментария в системе управления;
- изучение свойств компонентов системы управления с позиции ее целостности;
- приобретение навыков разработки, принятия и реализации управленческих решений в условиях рыночной экономики;
- овладение навыками организации систем управления;
- развитие навыков самостоятельной работы с литературными источниками в области управления;
- развитие навыков проектирования и реализации систему управления организацией.

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина «Теория управления» относится к дисциплине обязательной части блока Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана, согласно ФГОС ВО для направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

### 3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Планируемые результаты обучения
<p><b>УК-10</b> Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</p>	<p>ИУК-10.1. Понимает базовые принципы функционирования макроэкономики и экономического развития, цели и виды участия государства в экономике.  ИУК-10.2. Представляет основные закономерности функционирования микроэкономики и факторы, обеспечивающие рациональное использование ресурсов и достижение эффективных результатов деятельности.  ИУК-10.3. Применяет методы экономического и финансового планирования для достижения личных финансовых целей, использует адекватные поставленным целям финансовые инструменты управления личным бюджетом, оптимизирует собственные финансовые риски.</p>	<p><b>Знать:</b> сущность, содержание, основные принципы, функции, методы управления, цели и стратегии организации, организационные структуры; особенности управления организацией в современных условиях развития российской экономики; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами.  <b>Уметь:</b> анализировать и обосновывать взаимосвязь основных понятий и категорий теории управления; ориентироваться в вопросах управления предприятием, его материальными ресурсами, финансами, персоналом; применять современную научную методологию исследования и решения конкретных проблем управления.</p>
<p><b>ОПК-2</b>  Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов</p>	<p>ИОПК-2.2 Демонстрирует способность структурировать и интегрировать знания из различных областей профессиональной деятельности, использовать и развивать эти знания в ходе решения профессиональных задач, находить организационно- управленческие решения в рамках функций управления, оценивать последствия организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости, опираться на правовые и экономические знания при принятии организационно-управленческих решений государственного и муниципального управления</p>	<p><b>Владеть:</b> специальной терминологией в области современной теории управления; методикой построения организационно-управленческих моделей; методами подготовки и реализации управленческих решений, налаживания коммуникаций, мотивации работников, разрешения конфликтов, сбора, обработки и анализа информации по отдельным проблемам менеджмента; профессиональными методами анализа и разрешении стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности, в части теории государственного управления.</p>

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

##### 4.1 Объем дисциплины и виды учебной работы

Виды учебной работы	Объем в часах 252 (7 зачетных единиц)	
	1 семестр 108 (3 зачетных единицы)	2 семестр 144 (4 зачетных единицы)
Общая трудоемкость дисциплины		
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	28	36
Аудиторная работа (всего), в том числе:	28	36
Лекции	14	18
Семинары, практические занятия	14	18
Лабораторные работы	-	-
Внеаудиторная работа (всего):	80	108
в том числе: консультация по дисциплине	-	-
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	80	108
Вид промежуточной аттестации обучающегося	<b>Зачет</b>	<b>Экзамен</b>

#### 4.2 Тематический план учебной дисциплины

Наименование разделов и тем	курс	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)						Компетенции	
		Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Курсовая работа		Контрольная работа
			Лекции	Лабораторные работы	Практические/семинарские				
Тема 1. Сущность и содержание теории управления	1	24	2		2	20			УК-10 ОПК-2
Тема 2. История развития управленческой мысли	1	28	4		4	20			УК-10 ОПК-2
Тема 3. Методология и методы управления	1	28	4		4	20			УК-10 ОПК-2
Тема 4. Внутренняя и внешняя среда управления	1	28	4		4	20			УК-10 ОПК-2
<b>Итого за семестр</b>		<b>108</b>	<b>14</b>		<b>14</b>	<b>80</b>			
Тема 5. Разработка и принятие управленческих решений	2	38	4		4	28			УК-10 ОПК-2
Тема 6. Коммуникации и мотивация в управлении	2	32	4		4	26			УК-10 ОПК-2

Тема 7. Технологии, обеспечение эффективности и качества управленческой деятельности организации	2	38	6		4	26			УК-10 ОПК-2
Тема 8. Эффективность управления	2	36	4		6	28			УК-10 ОПК-2
<b>Итого за семестр</b>		<b>144</b>	<b>18</b>		<b>14</b>	<b>108</b>			
<b>Итого по дисциплине</b>		<b>252</b>	<b>32</b>		<b>32</b>	<b>188</b>			

### **4.3 Содержание дисциплины «Теория управления» по темам.**

#### **Тема 1. Сущность и содержание теории управления.**

Теория управления: сущность и структура управления: объект, предмет, задачи дисциплины; управление как потребность и как фактор успеха деятельности, сущность и содержание управления, место теории управления в системе современных знаний, специфика управленческой деятельности, современные проблемы управления. Закономерности и принципы управления: субъективные и объективные факторы в управлении; закономерности управления, зависимость процессов управления функционированием и развитием, соотносительность субъекта и объекта управления, соответствие целей управления целям организации; классификация принципов управления. Цели и целеполагание в управлении: роль цели в организации и осуществлении процессов управления, классификация целей, построение дерева целей; сочетание разнообразия целей и функций менеджмента; система управления по целям; стратегия и тактика управления. Управление и менеджмент. Определения, подходы к исследованию: сходства и различия. Модели управления. Тенденции развития и особенности современного управления.

#### **Тема 2. История развития управленческой мысли.**

Генезис теории управления: управленческие революции; возникновение научной теории управления; классификация подходов и школ управления; национально-региональные модели управления; истоки и тенденции развития российского управления. Периодизация развития управленческой мысли. Исторические условия и предпосылки развития управленческой мысли. Развитие науки управления в составе экономической теории. Становление и развитие раннего управления (менеджмента) (Р. Оуэн, А. Смит, Ч. Беббидж и др.). Школа научного управления Ф.У. Тейлора и его последователи. Школа бюрократического менеджмента М. Вебера. Школа административного (классического) менеджмента А. Файоля. Школа человеческих отношений Э. Мейо. Хоуторнские исследования. Теория «Х» и «У» Д. Мак-Грегора. Теория потребностей А. Маслоу. Теория организационного развития К. Арджириса. Теория эффективных организаций Р. Ликерта. Наука управления – кибернетика (Н. Винер, У. Эшби). Ситуационные теории управления (Дж. Вудворд, Т. Бернс и Дж. Сталкер, П. Лоуренс и Дж. Лорш.) Развитие науки управления в России; дореволюционный период, СССР. Тенденции и особенности развития науки управления (менеджмента) в современной России. Особенности и современная система взглядов на управление. Перспективы развития управления.

#### **Тема 3. Методология и методы управления.**

Система управления: понятие системы управления, распределение функции, полномочий и ответственности, принципы построения систем управления, факторы формирования систем управления; понятие звена управления, разработка комплекса функций обособляемого звена системы управления, типология систем управления. Методология управления и ее компоненты. Принципы управления. Понятие и классификация методов управления. Системный подход в управлении. Синергетический подход в управлении.

#### **Тема 4. Внутренняя и внешняя среда управления.**

Структура среды управления. Элементы и факторы российской внешней среды. Внешняя среда управления: окружение и факторы. Внутренняя среда управления. Показатели и управленческие технологии оценки среды. Компоненты внутренней среды. Влияние внутренней и внешней среды на деятельность организации. Методы анализа внутренней и внешней среды: общая характеристика. Особенности SWOT-анализа и SNW-анализа. Отличие Swot-анализа от Pest- анализа. Матрица БКГ (матрица BCG). Матрица Бостонской консультативной группы.

#### **Тема 5. Разработка и принятие управленческих решений.**

Разработка управленческих решений: понятие и классификация управленческих решений; технология и организация процесса принятия решений; основополагающие элементы деятельности, условия и критерии принятия решений; процесс и модели принятия управленческих решений, реализация управленческих решений; реализация и оценка эффективности управленческих решений; методы разработки управленческих решений; принятие решений в условиях неопределенности и риска; зарубежные модели разработки и принятия управленческих решений.

#### **Тема 6. Коммуникации и мотивация в управлении.**

Сущность коммуникации и коммуникационного процесса: роль коммуникаций в деятельности организации, классификация коммуникаций, уровни и виды коммуникаций, коммуникационный процесс, принципы управления коммуникациями. Мотивация и стимулирование деятельности в управлении: мотивы деятельности человека и их роль в управлении; основные понятия и содержание процесса мотивации; модель мотивации и мотивационные побуждения; факторы формирования мотивов труда; теории мотивации и современные концепции мотивации; мотивационная система персонала; использование мотивации в практике управления; факторы эффективности мотивации и результативность труда; система стимулирования труда персонала; методы и виды стимулирования труда персонала.

#### **Тема 7. Технологии, обеспечение эффективности и качества управленческой**

## **деятельности организации.**

Организационные изменения и развитие: природа процесса изменений, организация проведения изменений, внедрение изменений; развитие как фактор стабильности и эффективности, управление функционированием и управление развитием; инновационность и стратегии развития. Сущность, структура и специфика кадровых технологий в управлении. Оценка персонала. Отбор персонала. Управление карьерой персонала. Обучение работников. Информационные и инновационные технологии в управлении. Управление нововведениями. Сущность инновационного управления. Принципы организации управленческих инноваций. Субъекты и объекты управленческих инноваций. Методы организации управленческих инноваций. Процесс организации управленческих инноваций. Технологии информационно аналитической поддержки процедуры принятия управленческих решений. Управление качеством и качество управления: роль, понятия и особенности управления качеством; принципы управления качеством; качество как объект и характеристика управления; основные черты и особенности управления качеством; моделирование в управлении качеством; разновидности систем управления качеством: зарубежный и отечественный опыт. Формирование и развитие подходов к оценке качества и эффективности управления в организации. Системный подход к оценке эффективности управления организацией.

### **Тема 8. Эффективность управления.**

Понятие эффективности управления. Критерии эффективности управления: управленческая эффективность (результативность, понимаемая как достижение цели); экономическая эффективность, социальная эффективность (степень достижения социальных параметров управления). Группы показателей, используемых при оценках эффективности аппарата управления: показатели, характеризующие эффективность системы управления. Показатели, характеризующие содержание и организацию процесса управления через непосредственные результаты и затраты управленческого труда; показатели, характеризующие рациональность организационной структуры и ее технико-организационный уровень. Методы измерения эффективности управления. Факторы повышения эффективности управления

#### **4.4. Практическая подготовка**

Практическая подготовка реализуется путем проведения практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Объем занятий в форме практической подготовки по составляет 32 часа.

<b>Вид занятия</b>	<b>Тема занятия</b>	<b>Количество часов</b>	<b>Форма проведения</b>	<b>Коды компетенции</b>
--------------------	---------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------

Практическое занятие 1	Тема 1. Сущность и содержание теории управления	2	Выполнение практического задания. Индивидуальная самостоятельная работа	УК-10 ОПК-2
Практическое занятие 2	Тема 2. История развития управленческой мысли	4	Выполнение практического задания. Индивидуальная самостоятельная работа	УК-10 ОПК-2
Практическое занятие 3	Тема 3. Методология и методы управления	4	Выполнение практического задания. Индивидуальная самостоятельная работа	УК-10 ОПК-2
Практическое занятие 4	Тема 4. Внутренняя и внешняя среда управления	6	Выполнение практического задания. Индивидуальная самостоятельная работа	УК-10 ОПК-2
Практическое занятие 5	Тема 5. Разработка и принятие управленческих решений	4	Выполнение практического задания. Индивидуальная самостоятельная работа	УК-10 ОПК-2
Практическое занятие 6	Тема 6. Коммуникации и мотивация в управлении	4	Выполнение практического задания. Индивидуальная самостоятельная работа	УК-10 ОПК-2
Практическое занятие 7	Тема 7. Технологии, обеспечение эффективности и качества управленческой деятельности организации	4	Выполнение практического задания. Индивидуальная самостоятельная работа	УК-10 ОПК-2
Практическое занятие 8	Тема 8. Эффективность управления	6	Выполнение практического задания. Индивидуальная самостоятельная работа	УК-10 ОПК-2

#### **4.5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов**

Самостоятельная работа студентов предусмотрена учебным планом по дисциплине в объеме 188 часов.

Самостоятельная работа реализуется в рамках программы освоения дисциплины в

следующих формах:

- работа с конспектом занятия (обработка текста);
- проработка тематики самостоятельной работы;
- написание контрольной работы;
- поиск информации в сети «Интернет» и литературе;
- выполнение индивидуальных заданий;
- подготовка к сдаче зачета, экзамена.

Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;

- углубления и расширения теоретических знаний студентов;

- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу;

- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации;

- развитию исследовательских умений студентов.

Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов филиала:

-библиотеку с читальным залом, компьютерные классы с возможностью работы в Интернет;

-аудитории для самостоятельной работы.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки.

Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся.

Контроль самостоятельной работы студентов предусматривает:

-соотнесение содержания контроля с целями обучения;

- объективность контроля;
  - валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить);
  - дифференциацию контрольно-измерительных материалов.
- Формы контроля самостоятельной работы:
- просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем;
  - организация самопроверки, взаимопроверки выполненного задания в группе;
  - обсуждение результатов выполненной работы на занятии;
  - проведение письменного опроса;
  - проведение устного опроса; организация и проведение индивидуального собеседования;
  - организация и проведение собеседования с группой.

## **5. Оценочные материалы по дисциплине**

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) включает оценочные материалы, направленные на проверку освоения компетенций, в том числе знаний, умений и навыков. Фонд оценочных средств включает оценочные средства текущего контроля и оценочные средства промежуточной аттестации.

Фонд оценочных средств по дисциплине приведён в Приложении 1 (фонд оценочных средств) к рабочей программе дисциплины.

## **6. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины**

6.1 Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов для освоения дисциплины

### Основная литература:

1. Теория управления : учебник для вузов / Н. И. Астахова [и др.] ; под общей редакцией Н. И. Астаховой, Г. И. Москвитина. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 375 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6671-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468785>
2. Гапоненко, А. Л. Теория управления : учебник и практикум для вузов / А. Л. Гапоненко, М. В. Савельева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 336 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03319-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489005>

3. Менеджмент : учебник для вузов / А. Л. Гапоненко [и др.] ; под общей редакцией А. Л. Гапоненко. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14954-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/507881>
4. Иванова, И. А. Менеджмент : учебник и практикум для вузов / И. А. Иванова, А. М. Сергеев. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 305 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04184-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489027>
5. Грибов, В. Д. Управленческая деятельность : учебник и практикум для вузов / В. Д. Грибов, Г. В. Кисляков. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 335 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03910-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489199>
6. Охорзин, В. А. Теория управления : учебник / В. А. Охорзин, К. В. Сафонов. — Санкт-Петербург : Лань, 2022. — 224 с. — ISBN 978-5-8114-1592-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/211598>
7. Ким, С. А. Теория управления : учебник / С. А. Ким. — Москва : Дашков и К, 2021. — 240 с. — ISBN 978-5-394-04025-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/229865>
8. Лившиц, К. И. Теория управления : учебник / К. И. Лившиц, Ю. И. Параев. — Санкт-Петербург : Лань, 2020. — 232 с. — ISBN 978-5-8114-4497-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/133923>

#### Дополнительная литература:

1. Медведева, Т. А. Основы теории управления : учебник и практикум для вузов / Т. А. Медведева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7025-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490341>
2. Менеджмент : учебник для прикладного бакалавриата / Н. И. Астахова [и др.] ; ответственные редакторы Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 422 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-9916-3773-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508128>

#### Интернет-ресурсы

1. Harvard business review Россия - <http://hbr-russia.ru/>

2. Официальный сайт правительства России - <http://government.ru/>

### Медиамаатериалы

1. Попытка государственного переворота в СССР. Съёмки 19-22 августа 1991 года // РИА Новости — <https://youtu.be/LOhhd2ydT1Q>

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)
2. <http://www.garant.ru> (ресурсы открытого доступа)

6.3 Перечень материально-технического, программного обеспечения

Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения.
Б1.О.10 Теория управления	Кабинет менеджмента и экономики организации	учебные места, оборудованные блочной мебелью, компьютерами с выходом в сеть интернет, рабочее место преподавателя в составе стол, стул, тумба, компьютер преподавателя с выходом в сеть интернет, экран, мультимедийный проектор, телевизор, тематические стенды, презентационный материал	Microsoft Windows XP Microsoft Office Kaspersky Endpoint для бизнеса КонсультантПлюс AdobeReader <a href="http://www.cisco.com/web/ce/Products/Services/Cloud/Cloud%20Managed%20Networks/Cloud%20Managed%20Networks%20WebEx.html">Cisco WebEx</a> Информационно-коммуникационная платформа «Сферум» Образовательная платформа <a href="https://mospolytech-tuchkovo.online/">https://mospolytech-tuchkovo.online/</a>
	Аудитория для самостоятельной работы	учебные места, оборудованные блочной мебелью, компьютерами с выходом в сеть Интернет, многофункциональное устройство	

## **7 Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Обучение по дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Содержание образования и условия организации обучения, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья определяются адаптированной образовательной программой, а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Освоение дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

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

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).
- при необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

## **8. Образовательные технологии**

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

**Фонд оценочных средств  
для текущего контроля и промежуточной аттестации при изучении  
учебной дисциплины  
Б1.О.09 Теория управления**

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код и наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции	Наименование оценочного средства
Тема 1. Сущность и содержание теории управления	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности ОПК-2 Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов	ИУК-10.1. ИУК-10.2. ИУК-10.3. ИОПК-2.2	Опрос, реферат, тест, задачи при разборе конкретных ситуаций, зачет, экзамен
Тема 2. История развития управленческой мысли	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности ОПК-2 Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов	ИУК-10.1. ИУК-10.2. ИУК-10.3. ИОПК-2.2	Опрос, реферат, тест, задачи при разборе конкретных ситуаций, зачет, экзамен
Тема 3. Методология и методы управления	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности ОПК-2 Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов	ИУК-10.1. ИУК-10.2. ИУК-10.3. ИОПК-2.2	Опрос, реферат, тест, задачи при разборе конкретных ситуаций, зачет, экзамен
Тема 4. Внутренняя и внешняя среда управления	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности ОПК-2 Способен разрабатывать и реализовывать	ИУК-10.1. ИУК-10.2. ИУК-10.3. ИОПК-2.2	Опрос, реферат, тест, задачи при разборе конкретных ситуаций, зачет, экзамен

	управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов		
Тема 5. Разработка и принятие управленческих решений	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности ОПК-2 Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов	ИУК-10.1. ИУК-10.2. ИУК-10.3. ИОПК-2.2	Опрос, реферат, тест, задачи при разборе конкретных ситуаций, зачет, экзамен
Тема 6. Коммуникации и мотивация в управлении	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности ОПК-2 Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов	ИУК-10.1. ИУК-10.2. ИУК-10.3. ИОПК-2.2	Опрос, реферат, тест, задачи при разборе конкретных ситуаций, зачет, экзамен
Тема 7. Технологии, обеспечение эффективности и качества управленческой деятельности организации	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности ОПК-2 Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов	ИУК-10.1. ИУК-10.2. ИУК-10.3. ИОПК-2.2	Опрос, реферат, тест, задачи при разборе конкретных ситуаций, зачет, экзамен
Тема 8. Эффективность управления	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях	ИУК-10.1. ИУК-10.2. ИУК-10.3.	Опрос, реферат, тест, задачи при разборе

	жизнедеятельности ОПК-2 Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно- надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально- экономических процессов	ИОПК-2.2	конкретных ситуаций, зачет, экзамен
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------	-------------------------------------------

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 итоговой аттестации. Дисциплина «Теория управления» является промежуточным этапом комплекса дисциплин, в ходе изучения которых у студентов формируются компетенции УК-10, ОПК-2. Изучение дисциплины переплетается со знаниями, приобретенными студентами при изучении экономической теории. Дисциплина «Теория управления» - теоретико-методологическая дисциплина, которая является фундаментальной базой для изучения целого ряда взаимосвязанных прикладных дисциплин плана подготовки бакалавра. Данный курс является логической основой для изучения следующих дисциплин:

«Управление человеческими ресурсами», «Маркетинг территорий», «Деловые коммуникации», «Тайм менеджмент», др. Итоговая оценка сформированности компетенций определяется в период подготовки и сдачи зачета и экзамена.

## **2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

### **2.1 ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ**

1. Сущность и содержание управления.
2. Содержание и особенности процесса управления.
3. Управление как явление материального мира.
4. Отношения и связи управления.
5. Теория менеджмента как наука и искусство.
6. Законы управления.
7. Закономерности управления.
8. Менеджмент и управление.
9. Принципы менеджмента.
10. Организации как объект управления.
11. Классификация организаций.
12. Организационно-правовые формы организаций.
13. Организация как открытая и закрытая система.
14. Внутренняя среда организации.
15. Внешняя среда организации прямого воздействия.
16. Внешняя среда организации косвенного воздействия.
17. Виды лидерства.
18. Лидерство в управлении.
19. Сущность и содержание организационной культуры.
20. Управление организационной культурой.
21. Миссия организации.
22. Цели организации, требования к постановке целей.
23. Функции менеджмента.
24. Специфические функции менеджмента.
25. Сущность функции планирования.
26. Сущность функции организации.
27. Сущность функции мотивации.
28. Мотивация и стимулирование в менеджменте.
29. Сущность функции контроля, виды контроля.

30. Школы менеджмента.
31. Методы управленческого воздействия.
32. Виды структур менеджмента.
33. Иерархический (механический) тип организационной структуры управления.
34. Линейно-функциональная структура управления.
35. Дивизиональная структура управления.
36. Проектная структура управления.
37. Матричная структура управления.
38. Принципы построения структур.
39. Современные тенденции организации структур органов муниципальной власти.
40. Понятие организационных структур.
41. Понятие, цели и функции коммуникаций.
42. Классификация коммуникаций.
43. Коммуникационный процесс.
44. Производственные структуры организации.
45. Регламентация функции управления.
46. Структура функций управления.
47. Классификация функций управления.
48. Общие функции управления.
49. Стилль управления.
50. Понятие и виды власти в организации.
51. Формы власти.
52. Профессия – менеджер.
53. Требования к профессиональной компетенции менеджеров.
54. Понятие эффективности и результативности менеджмента.
55. Показатели эффективности управления.
56. Факторы роста эффективности управления.
57. Управленческие решения.
58. Административные методы управленческого воздействия.
59. Экономические методы управленческого воздействия.
60. Социально-психологические методы управленческого воздействия.

#### Критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Оценка «зачтено» выставляется студенту, который - прочно усвоил предусмотренный программный материал;

	<p>- правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров;</p> <p>- показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов</p> <p>- без ошибок выполнил практическое задание.</p>
«не зачтено»	<p>Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если: он не знает основных определений, непоследователен и сбивчив в изложении материала, не обладает определенной системой знаний по дисциплине, не в полной мере владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.</p>

### 2.1.1 ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

1. Понятие, виды, эффективность управления. Управленческий процесс и его элементы.
2. Методы осуществления управленческой деятельности. Эффективность управления.
3. Сущность и содержание понятия «менеджмент». Цели и задачи менеджмента;
4. Менеджер и его функции;
5. История возникновения и развития менеджмента за рубежом.
6. Современный международный менеджмент.
7. Современный российский менеджмент.
8. Основные принципы и функции менеджмента.
9. Стратегическое планирование как функция менеджмента. Перспективные и стратегические планы.
10. Контроль над реализацией стратегического планирования.
11. Понятие мотивации и мотивы человеческой деятельности.
12. Экономические и неэкономические способы стимулирования.
13. Контроль как функция управления. Принципы контроля.
14. Виды управленческого контроля: внешний и внутренний контроль.
15. Понятие и признаки организации. Виды социальных организаций.
16. Основные законы организации.
17. Коммерческие и некоммерческие организации.
18. Среда и инфраструктура организации: внутренняя и внешняя среда организации.
19. Среда и инфраструктура организации: договорная среда менеджмента.
20. Организационная культура в системе менеджмента.
21. Зарубежный опыт в формировании организационной культуры.
22. Общая структура организации: жесткие организационные структуры.
23. Дивизионная и адаптивная организационные структуры.
24. Понятие «руководитель»: виды и функции.

25. Качества современного руководителя: права и обязанности.
26. Понятие, типы и функции подчиненных.
27. Процесс коммуникации и эффективность менеджмента.
28. Межличностные и организационные коммуникации.
29. Понятие, признаки и виды трудового коллектива.
30. Процесс развития коллектива.
31. Понятие, виды, формы организационных конфликтов.
32. Стратегия развития организационных конфликтов.
33. Понятие управленческой структуры. Факторы, влияющие на управленческую структуру.
34. Понятие управленческого взаимодействия.
35. Управленческие полномочия: централизация и децентрализация управленческих полномочий.
36. Типы и виды управленческих полномочий.
37. Понятие персонала: численность и структура.
38. Методы подбора персонала. Способы рационализации персонала.
39. Линейные и функциональные структуры управления.
40. Сетевые и кольцевые управленческие структуры.
41. Бюрократическая организация и концепции ее управления.
42. Коллективное управление и делегирование прав подчиненным.
43. Управленческие решения в процессе управления. Виды управленческих решений.
44. Реализация управленческих решений.
45. Производственный менеджмент. Техничко-производственная база предприятия.
46. Организация производственного процесса.
47. Рабочее место и условия труда.
48. Управление качеством. Понятие качества и его основные элементы.
49. Сертификация и стандартизация как элемент управления качеством.
50. Понятие и виды инноваций. Этапы инновационного процесса.
51. Организационные формы инновационной деятельности.
52. Управление информацией в организации.
53. Этапы обмена информацией.

#### Критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно

	справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал моно-графической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
«хорошо»	оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
«удовлетворительно»	оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
«не удовлетворительно»	оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

## 2.2 ТИПОВОЕ ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ

### Вариант 1

№	Тестовое задание	Правильный ответ
1	<p>Японский бизнесмен Коносукэ Мацусита. А он сказал следующее: «Каждая компания должна иметь определенные цели, отличные от прибыли, цели, которые оправдывают её существование». О чем он говорил?</p> <p><b>Выберите один правильный ответ.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Цели организации</li> <li>2) Миссия организации</li> <li>3) Задачи организации</li> <li>4) Планы организации</li> </ol>	Ответ: 2
2	<p>Корректировка целей производится:</p> <p><b>Выберите один правильный ответ.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) До выявления степени достижения целей</li> <li>2) После выявления степени достижения целей</li> <li>3) В процессе выявления степени достижения целей</li> <li>4) На этапе планирования</li> </ol>	Ответ: 3
3	<p>Идеи о важности групповых ценностей и субъективного восприятия работы для оптимизации мотивации труда впервые были высказаны:</p> <p><b>Выберите один правильный ответ.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Авторами Хоуторнских экспериментов</li> <li>2) В теории Херцберга</li> <li>3) Авторами традиционных теорий мотивации</li> <li>4) В теории Рамперсада</li> </ol>	Ответ: 1
4	<p>Бизнес-планирование осуществляется:</p> <p><b>Выберите два правильных ответа.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Для выявления недостатков в работе фирмы</li> <li>2) Для привлечения инвесторов</li> </ol>	Ответ: 2,3

	3) Для выпуска конкурентоспособной продукции 4) Для выявления возможного получения дохода																	
5	<p>Коммуникации необходимы организации, так как они позволяют:</p> <p><b>Выберите один правильный ответ.</b></p> <p>1) Получать информацию о состоянии внешней среды 2) Узнавать о том, что происходит внутри организации 3) Достичь взаимопонимания и согласовать действия подразделений и работников организации 4) Дают информацию, необходимую для принятия решений</p>	Ответ: 3																
6	<p>Приведите в соответствие основные характеристики руководителя и их сущность.</p> <p><b>К каждой позиции первого столбца подберите соответствующую позицию из второго столбца.</b></p> <table border="1" data-bbox="284 667 1230 1444"> <tr> <td>1</td> <td>Конформизм</td> <td>а</td> <td>Степень подверженности влиянию авторитетов</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Креативность</td> <td>б</td> <td>Способность индивида решать творческие задачи</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Компетентность</td> <td>в</td> <td>Степень квалификации эксперта в определенной области знаний</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Политическая культура</td> <td>г</td> <td>Отношение к интересам общества, трудового коллектива и личности работника</td> </tr> </table>	1	Конформизм	а	Степень подверженности влиянию авторитетов	2	Креативность	б	Способность индивида решать творческие задачи	3	Компетентность	в	Степень квалификации эксперта в определенной области знаний	4	Политическая культура	г	Отношение к интересам общества, трудового коллектива и личности работника	<p>Ответ:</p> <p>1-а 2-б 3-в 4-г</p>
1	Конформизм	а	Степень подверженности влиянию авторитетов															
2	Креативность	б	Способность индивида решать творческие задачи															
3	Компетентность	в	Степень квалификации эксперта в определенной области знаний															
4	Политическая культура	г	Отношение к интересам общества, трудового коллектива и личности работника															
7	<p>Сопоставьте понятие и содержание функции организации:</p> <p><b>К каждой позиции первого столбца подберите соответствующую позицию из второго столбца.</b></p> <table border="1" data-bbox="284 1556 1214 2072"> <tr> <td>1</td> <td>Обеспечивает прогноз спроса и реальные заказы клиентов на выходы операционной системы</td> <td>а</td> <td>Социальные символы</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Обеспечение капиталом расширения мощностей и текущей деятельности</td> <td>б</td> <td>Ценностные ориентиры</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Проектирование новых видов продукции, производственных мощностей и процессов</td> <td>в</td> <td>Социальные роли</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Отвечает за вербовку, отбор и обучение кадров для операционной системы</td> <td>г</td> <td>Социальные нормы</td> </tr> </table>	1	Обеспечивает прогноз спроса и реальные заказы клиентов на выходы операционной системы	а	Социальные символы	2	Обеспечение капиталом расширения мощностей и текущей деятельности	б	Ценностные ориентиры	3	Проектирование новых видов продукции, производственных мощностей и процессов	в	Социальные роли	4	Отвечает за вербовку, отбор и обучение кадров для операционной системы	г	Социальные нормы	<p>Ответ:</p> <p>1-а 2-б 3-в 4-г</p>
1	Обеспечивает прогноз спроса и реальные заказы клиентов на выходы операционной системы	а	Социальные символы															
2	Обеспечение капиталом расширения мощностей и текущей деятельности	б	Ценностные ориентиры															
3	Проектирование новых видов продукции, производственных мощностей и процессов	в	Социальные роли															
4	Отвечает за вербовку, отбор и обучение кадров для операционной системы	г	Социальные нормы															

8	<p>Установите соответствие между методом контроля и его признаками:</p> <p><b>К каждой позиции первого столбца подберите соответствующую позицию из второго столбца.</b></p> <table border="1" data-bbox="288 338 1212 891"> <tr> <td data-bbox="288 338 343 488">1</td> <td data-bbox="343 338 842 488">Проводится в целях поддержания устойчивости проводимых работ от начала и до получения планируемых результатов</td> <td data-bbox="842 338 890 488">а</td> <td data-bbox="890 338 1212 488">Направляющий (текущий) контроль</td> </tr> <tr> <td data-bbox="288 488 343 600">2</td> <td data-bbox="343 488 842 600">Позволяет принципиально решать вопрос о целесообразности каких-либо действий в будущем</td> <td data-bbox="842 488 890 600">б</td> <td data-bbox="890 488 1212 600">Предварительный контроль</td> </tr> <tr> <td data-bbox="288 600 343 712">3</td> <td data-bbox="343 600 842 712">Имеет целью окончательное решение вопроса о продолжении какого-либо действия</td> <td data-bbox="842 600 890 712">в</td> <td data-bbox="890 600 1212 712">Фильтрующий контроль</td> </tr> <tr> <td data-bbox="288 712 343 891">4</td> <td data-bbox="343 712 842 891">Проводится после завершения работ и дает представление об общих результатах в сопоставлении с запланированными</td> <td data-bbox="842 712 890 891">г</td> <td data-bbox="890 712 1212 891">Заключительный контроль</td> </tr> </table>	1	Проводится в целях поддержания устойчивости проводимых работ от начала и до получения планируемых результатов	а	Направляющий (текущий) контроль	2	Позволяет принципиально решать вопрос о целесообразности каких-либо действий в будущем	б	Предварительный контроль	3	Имеет целью окончательное решение вопроса о продолжении какого-либо действия	в	Фильтрующий контроль	4	Проводится после завершения работ и дает представление об общих результатах в сопоставлении с запланированными	г	Заключительный контроль	<p>Ответ:</p> <p>1-а 2-б 3-в 4-г</p>
1	Проводится в целях поддержания устойчивости проводимых работ от начала и до получения планируемых результатов	а	Направляющий (текущий) контроль															
2	Позволяет принципиально решать вопрос о целесообразности каких-либо действий в будущем	б	Предварительный контроль															
3	Имеет целью окончательное решение вопроса о продолжении какого-либо действия	в	Фильтрующий контроль															
4	Проводится после завершения работ и дает представление об общих результатах в сопоставлении с запланированными	г	Заключительный контроль															
9	<p>Определите правильную последовательность потребностей по пирамиде А. Маслоу от основания до верхушки:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Потребность в безопасности (защите)</li> <li>2) Потребность в привязанности, любви, принадлежности к какой-либо социальной группе (социальная)</li> <li>3) Физиологические потребности (утоление голода, жажды)</li> <li>4) Потребность в уважении, одобрении (признания)</li> <li>5) Стремление к раскрытию внутреннего потенциала (самовыражение)</li> </ol>	<p>Ответ: 3,1,2,4,5</p>																
10	<p>Определите правильную последовательность проведения экспертизы при формировании качественных целей организации</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Построение дерева целей</li> <li>2) Формирование качественных целей</li> <li>3) Оценка (ранжирование) качественных целей</li> <li>4) Определение количественных целей</li> </ol>	<p>Ответ: 2,3,1,4</p>																
11	<p><b>Запишите понятие, о котором идёт речь.</b></p> <p>_____ — это все уровни субординации в организации, а также масштаб контроля каждого менеджера</p>	<p>Ответ: Иерархия власти</p>																
12	<p><b>Запишите понятие, о котором идёт речь.</b></p> <p>_____ – это глубинные, лежащие в самой основе организаций ценностные установки, убеждения, представления и нормы (поведения), которые должны соблюдаться всеми членами</p>	<p>Ответ: Организационная культура</p>																
13	<p><b>Запишите понятие, о котором идёт речь.</b></p> <p>_____ - это функция менеджмента, комплекс работ по анализу ситуаций и факторов внешней среды, прогнозированию, оптимизации, оценке альтернативных вариантов достижения целей, выбору наилучшего варианта плана</p>	<p>Ответ: Планирование</p>																
14	<p><b>Запишите понятие, о котором идёт речь.</b></p> <p>_____ — это передача задач и полномочий лицу, которое принимает ответственность за их выполнение.</p>	<p>Ответ: Делегирование полномочий</p>																

	Является средством распределения среди сотрудников нагрузки и задач руководителя.	
15	<p><b>Проанализируйте ситуацию и ответьте на вопрос.</b></p> <p>Директор предприятия, которое занимается тем, что выпускает детали для машин, установил дополнительную плату той смене работников, которая перевыполнит план. Какой метод управления он применил?</p>	<p>Ответ: Административный</p>
16	<p>Определите по приведенной схеме тип организационной структуры организации.</p> <pre> graph TD     A[Руководитель предприятия] --&gt; B[линейный руководитель А]     A --&gt; C[линейный руководитель Б]     B --&gt; D[исполнители]     C --&gt; E[исполнители] </pre>	<p>Ответ: Линейная</p>
17	<p>Американская модель менеджмента сформировалась первой из современных. Укажите присущие ей черты из приведенных ниже:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Найм на работу на короткий срок</li> <li>2. Управленческие решения принимаются коллективом на основе единогласия</li> <li>3. Долгосрочный найм руководителей и работников организаций</li> <li>4. Коллективная ответственность</li> <li>5. Деловая карьера обуславливается личными результатами</li> <li>6. Профессионализм и инициатива как главные качества руководителей</li> <li>7. Основное качество руководителя группы — уметь осуществлять координацию действий и контроль</li> <li>8. Чётко формализованная процедура контроля</li> </ol>	<p>Ответ: 1,5,6,8</p>
18	<p><b>Проанализируйте представленную ситуацию и ответьте на вопрос.</b></p> <p>При проведении реконструкционных работ мастер Иванов получил задание перевести 10 своих работников на другую работу. Мастеру это поручение было неприятно, он не хотел делать выбор кого конкретно из работников переводить, поэтому он предложил начальнику цеха всех своих подчиненных (20 человек) и попросил его выбрать тех, кто понравится. К сожалению Иванова, начальник на эту уловку не согласился. Какой теоретический принцип управления хотел применить мастер, обращаясь к начальнику?</p>	<p>Ответ: Полномочия и ответственность</p>
19	<p><b>Проанализируйте представленную информацию и ответьте на вопрос.</b></p> <p>Внешняя среда организации в менеджменте — это факторы и условия окружающей среды, влияющие на функционирование организации и требующие её соответствующего реагирования. Внешняя среда подразделяется на две вида факторов: макросреду и микросреду. Из приведенных ниже элементов укажите факторы микросреды.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Покупатели</li> <li>2. Научно-технический прогресс</li> <li>3. Международная среда</li> <li>4. Конкуренты</li> <li>5. Поставщики</li> </ol>	<p>Ответ: 1,4,5,6,7</p>


	6. Профсоюзы 7. Страховые компании	
20	<p><b>Проанализируйте представленную информацию и ответьте на вопрос.</b></p> <p>Работа занимает значительную часть нашей жизни. И место, где должно быть комфортно, иногда омрачают «ароматы», которые исходят от наших коллег. Это может быть запах пота, несвежих носков, ввевшегося в одежду табачного дыма, удушливого парфюма и другое. Такие ситуации могут вызывать дискомфорт и мешать продуктивной работе, рожают коммуникативные барьеры. Как называются такие барьеры коммуникации?</p>	<p>Ответ: Ольфакторные</p>

## Вариант 2

№	Тестовое задание	Правильный ответ
1	<p>Луций Сенека, римский философ, поэт и государственный деятель, говорил: <i>«Если не знаешь куда плыть, ни какой ветер не будет попутным»</i>. Что он имел в виду?</p> <p><b>Выберите один правильный ответ.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Цели организации</li> <li>2) Миссия организации</li> <li>3) Задачи организации</li> <li>4) Планы организации</li> </ol>	<p>Ответ: 2</p>
2	<p>На этапе долгосрочного планирования вырабатывается:</p> <p><b>Выберите один правильный ответ.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Стратегия работы отдельного исполнителя</li> <li>2) Стратегия работы отдельного подразделения</li> <li>3) Стратегия фирмы по всем ее направлениям</li> <li>4) Стратегия работы менеджера</li> </ol>	<p>Ответ: 3</p>
3	<p>При рассмотрении работника, как объекта мотивации, однозначно верным будет утверждение о том, что внешняя мотивация – это:</p> <p><b>Выберите один правильный ответ.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Процесс образования мотива под влиянием исключительно внешних факторов</li> <li>2) Мотивация, связанная с изменениями во внешнем окружении фирмы</li> <li>3) Внешние мотивы поведения работника</li> <li>4) Мотивация, опосредованная внешними для работника факторами</li> </ol>	<p>Ответ: 4</p>
4	<p>При создании структуры управления учитывают следующие факторы</p> <p><b>Выберите три правильных ответа.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Численность управленческого аппарата</li> <li>2) Норму управляемости</li> <li>3) Прямые и обратные связи</li> <li>4) Должностные инструкции</li> </ol>	<p>Ответ: 1,2,3</p>
5	<p>Для осуществления коммуникаций необходимы следующие элементы:</p> <p><b>Выберите четыре правильных ответа.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Отправитель</li> <li>2) Канал связи</li> </ol>	<p>Ответ: 1,2,4,6</p>

	<p>3) Обратная связь 4) Получатель 5) Система кодирования 6) Сообщение 7) Взаимопонимание</p>																					
6	<p>Сопоставьте фазы жизненного цикла организации и их отличительные особенности: <b>К каждой позиции первого столбца подберите соответствующую позицию из второго столбца.</b></p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>определение главной цели, постановка основной задачи</td> <td>а</td> <td>Рождение</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>сохранение достигнутых результатов, стабильности</td> <td>б</td> <td>Старение</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>укрепление на рынке, ускоренный рост, планирование</td> <td>в</td> <td>Детство и юность</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>оживление всех функций организации, омоложение, внедрение новых технологий</td> <td>г</td> <td>Возрождение</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>систематический, сбалансированный рост, укрепление индивидуального имиджа</td> <td>д</td> <td>Юность</td> </tr> </table>	1	определение главной цели, постановка основной задачи	а	Рождение	2	сохранение достигнутых результатов, стабильности	б	Старение	3	укрепление на рынке, ускоренный рост, планирование	в	Детство и юность	4	оживление всех функций организации, омоложение, внедрение новых технологий	г	Возрождение	5	систематический, сбалансированный рост, укрепление индивидуального имиджа	д	Юность	<p>Ответ: 1-а 2-б 3-в 4-г 5-д</p>
1	определение главной цели, постановка основной задачи	а	Рождение																			
2	сохранение достигнутых результатов, стабильности	б	Старение																			
3	укрепление на рынке, ускоренный рост, планирование	в	Детство и юность																			
4	оживление всех функций организации, омоложение, внедрение новых технологий	г	Возрождение																			
5	систематический, сбалансированный рост, укрепление индивидуального имиджа	д	Юность																			
7	<p>Главными факторами профессионализма менеджмента являются: <b>К каждой позиции первого столбца подберите соответствующую позицию из второго столбца.</b></p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>профессионализм</td> <td>а</td> <td>Профессиональное образование</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>умение работать с людьми</td> <td>б</td> <td>Коммуникабельность</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>психологические особенности</td> <td>в</td> <td>Терпимость по отношению к другому мнению</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>знание технологии управленческих процессов</td> <td>г</td> <td>Планирование</td> </tr> </table>	1	профессионализм	а	Профессиональное образование	2	умение работать с людьми	б	Коммуникабельность	3	психологические особенности	в	Терпимость по отношению к другому мнению	4	знание технологии управленческих процессов	г	Планирование	<p>Ответ: 1-а 2-б 3-в 4-г</p>				
1	профессионализм	а	Профессиональное образование																			
2	умение работать с людьми	б	Коммуникабельность																			
3	психологические особенности	в	Терпимость по отношению к другому мнению																			
4	знание технологии управленческих процессов	г	Планирование																			
8	<p>Информация, как средство управления действиями людей, с целью принятия результативного решения проходит ряд этапов: <b>К каждой позиции первого столбца подберите соответствующую позицию из второго столбца.</b></p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>Совокупность действий, производимых над имеющейся информацией и приводящих к тому или иному изменению ее вида или характера представления</td> <td>а</td> <td>Обработка</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Аналитико-синтетическое изучение содержания информации и подготовка новой формы (вторичной) информации</td> <td>б</td> <td>Преобразование</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Процесс передачи информации во времени, связанный с</td> <td>в</td> <td>Хранение</td> </tr> </table>	1	Совокупность действий, производимых над имеющейся информацией и приводящих к тому или иному изменению ее вида или характера представления	а	Обработка	2	Аналитико-синтетическое изучение содержания информации и подготовка новой формы (вторичной) информации	б	Преобразование	3	Процесс передачи информации во времени, связанный с	в	Хранение	<p>Ответ: 1-а 2-б 3-в 4-г</p>								
1	Совокупность действий, производимых над имеющейся информацией и приводящих к тому или иному изменению ее вида или характера представления	а	Обработка																			
2	Аналитико-синтетическое изучение содержания информации и подготовка новой формы (вторичной) информации	б	Преобразование																			
3	Процесс передачи информации во времени, связанный с	в	Хранение																			

	обеспечением неизменности состояний материального носителя информации			
4	Процесс применения информации для решения управленческих задач в соответствии с целью воздействия	г	Использование	
9	<p>Мотивационный цикл включает в себя следующие элементы в указанной последовательности:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Поведение</li> <li>2) Цель</li> <li>3) Побуждение</li> <li>4) Потребность</li> </ol>			Ответ: 4,3,1,2
10	<p>Укажите последовательность процесса развития конфликта:</p> <p><b>Выберите один правильный ответ.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Деэскалация</li> <li>2) Предконфликтная ситуация</li> <li>3) Кульминация</li> <li>4) Инцидент</li> <li>5) Завершение конфликта</li> <li>6) Эскалация</li> </ol>			Ответ:2,6,4,1,3,5
11	<p><b>Запишите понятие, о котором идёт речь.</b></p> <p>_____— это процесс согласования действий, усилий и ресурсов различных подразделений и сотрудников с целью достижения общих стратегических задач.</p>			Ответ: Координация
12	<p><b>Запишите понятие, о котором идёт речь.</b></p> <p>_____ - это таблица, в которой представлены варианты стратегии фирмы в зависимости от её сильных и слабых сторон, открывающихся возможностей и нависающих угроз.</p>			Ответ: Матрица SWOT
13	<p><b>Запишите понятие, о котором идёт речь.</b></p> <p>_____— это основополагающая уникальная качественная цель организации, представляет собой смысл, предназначение, причину существования организации.</p>			Ответ: Миссия
14	<p><b>Запишите понятие, о котором идёт речь.</b></p> <p>_____— это совокупность наиболее характерных устойчивых методов решения проблем, используемых руководителями в практической управленческой деятельности.</p>			Ответ: Стиль управления
15	<p><b>Проанализируйте предложенную ситуацию и ответьте на вопрос.</b></p> <p>Сидорова К.И. – бухгалтер предприятия, сдала годовой отчет, по выполненным требованиям инструкции, директор высказал устную благодарность.</p> <p>Какой метод управления был применен директором предприятия?</p>			Ответ: Социально-психологический
16	<p>Определите по приведенной схеме тип организационной структуры организации.</p>			Ответ: Линейно-функциональная

	 <pre> graph TD     Director[Директор завода] --&gt; Finance[Финансы]     Director --&gt; HR[Кадры]     Director --&gt; Planning[Планирование]     Director --&gt; Supply[Снабжение]     Planning --&gt; Development[Разработка продукции]     Planning --&gt; Production[Производство продукции]     Planning --&gt; Sales[Сбыт продукции] </pre>	
17	<p>Японская модель менеджмента называется моделью «с человеческим лицом»? Укажите присущие ей черты из приведенных ниже:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Найм на работу на короткий срок</li> <li>2. Управленческие решения принимаются коллективом на основе единогласия</li> <li>3. Долгосрочный найм руководителей и работников организаций</li> <li>4. Коллективная ответственность</li> <li>5. Деловая карьера обуславливается личными результатами</li> <li>6. Профессионализм и инициатива как главные качества руководителей</li> <li>7. Основное качество руководителя группы — уметь осуществлять координацию действий и контроль</li> <li>8. Чётко формализованная процедура контроля</li> </ol>	<p>Ответ: 2,3,4,7</p>
18	<p><b>Проанализируйте предложенную ситуацию и ответьте на вопрос.</b></p> <p>Это был неудачный день для мастера Петрова. Два его сотрудника сообщили, что они больны. Один сотрудник рано утром подвернул ногу и его сразу же увезли в больницу. Второй через пару часов повредил руку при заточке инструмента. При этом, через три дня необходимо было выполнить большой заказ для фирмы «Компания и К». С большими усилиями мастер перераспределил работу между оставшимися сотрудниками и ушел на согласование к конструктору. Когда он вернулся, то увидел, что трое сотрудников отсутствуют на своих рабочих местах. Оказывается, пока не было мастера, приходил главный инженер и забрал трех работников для разгрузки вагонов. Мастер Петров не мог больше увидеть главного инженера и вследствие этого, распоряжение отменить было нельзя. В результате этих действий становилось невозможным выдержать сроки для выполнения заказа для фирмы «Компания и К».</p> <p>Какой принцип управления был нарушен в данной ситуации?</p>	<p>Ответ: Единоначалие</p>
19	<p><b>Проанализируйте представленную информацию и ответьте на вопрос.</b></p> <p>Внешняя среда организации в менеджменте — это факторы и условия окружающей среды, влияющие на функционирование организации и требующие её соответствующего реагирования. Внешняя среда подразделяется на два вида факторов: макросреда и микросреда.</p> <p>Из приведенных ниже элементов укажите факторы макросреды.</p> <p>Элементы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>8. Покупатели</li> <li>9. Научно-технический прогресс</li> </ol>	<p>Ответ: 2,3,4,8</p>

	10. Международная среда 11. Социальные факторы 12. Поставщики 13. Профсоюзы 14. Страховые компании 15. Международные отношения	
20	<p><b>Проанализируйте представленную информацию и ответьте на вопрос.</b></p> <p>Один из коммуникативных барьеров – это помехи, возникающие вследствие неправильного понимания значения символов, используемых в коммуникации.</p> <p>Они образуются, когда участники беседы не могут понять смысл сказанных слов.</p> <p>Например, слово «команда» может трактоваться и как распоряжение, и как спортивная группа, и как группа единомышленников в организации.</p> <p>Эти барьеры возникают при использовании многозначных слов или фраз, если говорящий не поясняет их значение.</p> <p>Также они могут появиться, если собеседники относятся к разным субкультурам и имеют разные обычаи, нормы и ценности, язык и жаргон.</p> <p>Как называются такие барьеры коммуникации?</p>	Ответ: 1) Семантические

#### Критерии оценивания

<b>% верных решений (ответов)</b>	<b>Шкала оценивания</b>
85-100%	«отлично»
70-84%	«хорошо»
51-69%	«удовлетворительно»
50% и менее	«не удовлетворительно»

### 2.3 ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

1. Историческое развитие менеджмента.
2. Эволюция школ научного управления.
3. Принципы научного управления Ф.У. Тейлора.
4. Административная теория управления А. Файоля.
5. Хоторнский эксперимент в развитии школы межличностных отношений.
6. Теория управления Э.Мэйо и современность.
7. Теория рациональной бюрократии М.Вебера.
8. Современный менеджмент: состояние и перспективы.
9. Концепция государственного управления С.Бира.
10. Методы и модели управления (автократическая, экономическая, новая).

11. Российская модель управления (сущность, условия формирования).
12. Особенности японской модели управления.
13. Особенности американской модели управления.
14. Национальные системы менеджмента: сравнительная характеристика (США, Япония, Германия и пр.).
15. Мировой опыт теории и практики управления предприятием.
16. Управление как объект научных исследований.
17. Тенденции развития современного управления.
18. Среда управления (структура среды управления, внутренняя и внешняя среда управления).
19. Технологии оценки среды управления.
20. Основные теории управления социально-экономическими процессами.
21. Организационные структуры управления.
22. Технологии управления социально-экономическими процессами.
23. Формы управления социально-экономическими процессами.
24. Кадры управления социально-экономическими процессами.
25. Системный подход в менеджменте.
26. Исследование систем управления (необходимость, сущность, подходы, методы).
27. Особенности управления в государственной службе.
28. Анализ как функция управления.
29. Планирование как функция управления.
30. Прогнозирование и планирование в системе управления.
31. Планирование и регулирование (в зарубежных странах, в России).
32. Организация и координация как функция управления.
33. Мотивация и стимулирование в управлении.
34. Риски в управлении.
35. Управление качеством (на примере конкретного объекта, сферы деятельности).
36. Формирование и использование интеллектуального капитала (менеджмент знаний).
37. Контроль как вид управленческой деятельности.
38. Кадровые технологии в управлении.
39. Культура организации и стиль руководства.
40. Благотворительность как элемент культуры организации.
41. Понятие и природа стиля руководства.
42. Стиль руководства: критерии выбора.
43. Методологические подходы к исследованию и организации управления.

44. Эволюция форм государственного регулирования экономики.
45. Кибернетический подход в теории управления.
46. Моделирование в теории и практике управления.
47. Концепция управления по целям, ее сущность и принципы.
48. Современные формы работы с персоналом.
49. Функция контроля в деятельности (фирм, органов власти и пр.).
51. Основные подходы к исследованию природы мотивации.
52. Эволюция теорий мотивации.
53. Управленческий труд и его особенности.
54. Особенности труда государственных служащих.
55. Кадровая политика на предприятии.
56. Оценка результативности труда руководителей и специалистов.
57. Информационное обеспечение управления социально-экономическими процессами.
58. Прогнозирование как функция управления.
59. Цели и задачи инновационного менеджмента.
60. Природа социального конфликта.
61. Коммуникации в организации.
62. Менеджер и предприниматель: общее и особенное.
63. Соотношение внутрифирменного и стратегического управления.
64. Эволюция стратегического менеджмента.
65. Критерии стратегического выбора предприятия.
66. Стратегическая политика предприятия в условиях конкуренции.
67. Стратегическое планирование территорий.
68. Стратегия развития предприятия.
69. Слияния и поглощения в практике развития предприятий.
70. Основные подходы к анализу стратегического потенциала предприятия (отрасли).
71. Стратегические формы объединения предприятий.
72. Структура хозяйственного портфеля фирмы: критерии выбора.
73. Технология ситуационного анализа.
74. Рекламная стратегия фирмы.
75. Ценовая стратегия фирмы.
76. Конкурентная стратегия фирмы.
77. Управление нововведениями.
78. Управление затратами на предприятии и в учреждении.
79. Программно-целевой подход к управлению.

80. Система управления акционерным обществом в РФ.
81. Стили управления: основные подходы.
82. Современные формы управления предприятием.
83. Принципы стратегического планирования.
84. Культура и стиль в работе менеджера.
85. Стратегия развития кадрового потенциала предприятия.
86. Особенности управления финансово-промышленными группами в России.
87. Особенности управления холдингами в России.
88. Особенности управления малыми предприятиями.
89. Сущность и функции контролинга.
90. Эволюция школы межличностных отношений.
91. Эволюция теории мотивации.
92. Проблемы классификации организационных структур.
93. Основные тенденции в развитии организационных структур управления.
94. Технология принятия управленческих решений на корпоративном уровне.
95. Стратегическое планирование предприятия в условиях конкуренции.
96. Перспективы развития аутсорсинга в России.
97. Концепция управления: цели, сущность, принципы.
98. Современные структуры управления (на примере сетевых организаций).
99. Кадровая политика на предприятии.
100. Подходы к анализу функций управления.
101. Стратегическое планирование: процесс, задачи, этапы.
102. Подходы к изучению методов управления.
103. Цели и задачи инновационного менеджмента.
104. Современные формы управления предприятием.
105. Управление виртуальными бизнес-структурами.
106. Инструменты построения организационных структур.
107. Синергетический подход в управлении.
108. Система прогнозирования и планирования в современной России.
109. Развитие организационной функции управления в России.
110. Развитие технологий управления.
111. Управление некоммерческими предприятиями.

#### Шкала оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся глубоко и содержательно раскрывает тему

	контрольной работы, не допустив ошибок. Ответ носит развернутый и исчерпывающий характер.
«хорошо»	Обучающийся в целом раскрывает тему контрольной работы, однако ответ не носит развернутого и исчерпывающего характера.
«удовлетворительно»	Обучающийся в целом раскрывает тему контрольной работы и допускает ряд неточностей, фрагментарно раскрывает содержание теоретических вопросов или их раскрывает содержательно, но допуская значительные неточности.
«не удовлетворительно»	Обучающийся не владеет выбранной темой самостоятельной

#### **2.4 ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ**

1. Управление как феномен культуры.
2. Японская модель управления.
3. Американская модель управления на примере GeneralElectric.
4. Русская школа управления. Концепция А. Прохорова.
5. Идеи гуманистического менеджмента в концепции Ст. Кови
6. Вклад А. Гастева в теорию управления. Управленческие секреты компании Valve: миф или реальность.
7. Системно-кибернетический подход в управлении.
8. Управление, ориентированное на результат в бизнесе.
9. Концепция управления, ориентированного на результат в государственном и муниципальном управлении.
10. Современные технологии самоменеджмента и тайм-менеджмента.
11. Синергетический подход в управлении.
12. Теория рефлексивности Дж. Сороса в управлении сложными системами.
13. Цикл Бойда в принятии решений.
14. Концепция гибкой власти (SoftPower).
15. Теория управляемого хаоса.
16. Информационные технологии в управленческой деятельности.
17. Форсайт как технология управления будущим.
18. Школы стратегического управления.
19. Стратегическое планирование в управлении организацией.
20. Государство как субъект стратегического управления.
21. Особенности управления государственными проектами и программами.
22. Гибкие технологии управления Agile (Scrum).
23. Гибкие технологии управления Agile (Kanban).
24. Особенности принятия управленческих решений в условиях неопределенности.

25. Миссия организации как фактор устойчивого развития.
26. Современные формы организационных структур.
27. Стили руководства и лидерства.
28. Системы и методы отбора управленческого персонала.
29. Делегирование полномочий как метод управления.
30. Современные подходы к мотивации персонала.
31. Менеджмент изменений: современные подходы.
32. Сопротивления изменениям в организации и методы их преодоления.
33. Инновации как объект управления.
34. Концепция непрерывного образования в практике менеджмента.
35. Концепция «Управление знаниями».
36. Концепция самообучающейся организации (П.Сенге).
37. Антикризисное управление социально-экономическими системами
38. Лучшие практики японского менеджмента в управлении качеством.
39. Основы бережливого производства (lean-менеджмент).
40. Теория и практика управления в условиях глобализации.

#### Шкала оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся глубоко и содержательно раскрывает тему реферата, не допустив ошибок. Ответ носит развернутый и исчерпывающий характер
«хорошо»	Обучающийся в целом раскрывает тему реферата, однако ответ хотя бы на один из них не носит развернутого и исчерпывающего характера.
«удовлетворительно»	Обучающийся в целом раскрывает тему реферата и допускает ряд неточностей, фрагментарно раскрывает содержание теоретических вопросов или их раскрывает содержательно, но допуская значительные неточности
«не удовлетворительно»	Обучающийся не владеет выбранной темой

### 3. ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ДОСТИЖЕНИЕ ОБУЧАЮЩИМИСЯ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности				
Этап (уровень)	Критерии оценивания			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
знать	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих

	<p>следующих знаний: основы теории управления и возможностей использования ее положений в профессиональной деятельности, стратегии управления человеческими ресурсами организаций, основные термины и понятия</p>	<p>знаний: основы теории управления и возможностей использования ее положений в профессиональной деятельности, стратегии управления человеческими ресурсами организаций, основные термины и понятия</p>	<p>знаний: основы теории управления и возможностей использования ее положений в профессиональной деятельности, стратегии управления человеческими ресурсами организаций, основные термины и понятия</p>	<p>знаний: основы теории управления и возможностей использования ее положений в профессиональной деятельности, стратегии управления человеческими ресурсами организаций, основные термины и понятия</p>
<p><b>уметь</b></p>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет анализировать состояние среды, в которой реализуются управленческие процессы, ее составляющие, и факторы, проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности, правильно толковать гражданско-правовые термины, используемые в антикоррупционном законодательстве; давать оценку коррупционному поведению и применять на практике антикоррупционное законодательство</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: анализировать состояние среды, в которой реализуются управленческие процессы, ее составляющие, и факторы, проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности, правильно толковать гражданско-правовые термины, используемые в антикоррупционном законодательстве; давать оценку коррупционному поведению и</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: анализировать состояние среды, в которой реализуются управленческие процессы, ее составляющие, и факторы, проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности, правильно толковать гражданско-правовые термины, используемые в антикоррупционном законодательстве; давать оценку коррупционному поведению и</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: анализировать состояние среды, в которой реализуются управленческие процессы, ее составляющие, и факторы, проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности, правильно толковать гражданско-правовые термины, используемые в антикоррупционном законодательстве; давать оценку коррупционному поведению и</p>

		применять на практике антикоррупционно е	применять на практике антикоррупционно е	применять на практике антикоррупционно е
<b>владеть</b>	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет: методами реализации основных управленческих функций, навыками правильного толкования гражданско-правовых терминов, используемых в антикоррупционном законодательстве, а так же навыками применения на практике антикоррупционного законодательства, правовой квалификацией коррупционного поведения и его пресечения	Обучающийся владеет в неполном объеме и проявляет недостаточность владения методами реализации основных управленческих функций, навыками правильного толкования гражданско-правовых терминов, используемых в антикоррупционном законодательстве, а также навыками применения на практике антикоррупционного законодательства, правовой квалификацией коррупционного поведения и его пресечения	Обучающимся допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения, частично владеет методами реализации основных управленческих функций, навыками правильного толкования гражданско-правовых терминов, используемых в антикоррупционном законодательстве, а так же навыками применения на практике антикоррупционного законодательства, правовой квалификацией коррупционного поведения и его пресечения	Обучающийся свободно применяет полученные навыки, в полном объеме владеет методами реализации основных управленческих функций, навыками правильного толкования гражданско-правовых терминов, используемых в антикоррупционном законодательстве, а так же навыками применения на практике антикоррупционного законодательства, правовой квалификацией коррупционного поведения и его пресечения
ОПК-2 Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов				
<b>знать</b>	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: методы и формы разработки и реализации управленческих решений в системе государственного и муниципального управления, методику	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: методы и формы разработки и реализации управленческих решений в системе государственного и муниципального управления, методику	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: методы и формы разработки и реализации управленческих решений в системе государственного и муниципального управления, методику	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: методы и формы разработки и реализации управленческих решений в системе государственного и муниципального управления, методику

	проведения оценки результатов и последствий принятого управленческого решения	проведения оценки результатов и последствий принятого управленческого решения	проведения оценки результатов и последствий принятого управленческого решения	проведения оценки результатов и последствий принятого управленческого решения
<b>уметь</b>	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет применять разработанные управленческие решения и повышать качество регулирующего их воздействия в области государственного и муниципального управления, осуществлять оценку результатов и последствий принятого управленческого решения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: применять разработанные управленческие решения и повышать качество регулирующего их воздействия в области государственного и муниципального управления, осуществлять оценку результатов и последствий принятого управленческого решения	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: применять разработанные управленческие решения и повышать качество регулирующего их воздействия в области государственного и муниципального управления, осуществлять оценку результатов и последствий принятого управленческого решения	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: применять разработанные управленческие решения и повышать качество регулирующего их воздействия в области государственного и муниципального управления, осуществлять оценку результатов и последствий принятого управленческого решения
<b>владеть</b>	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет: навыками принятия управленческих решений в области государственного и муниципального управления с целью повышения эффективности развития организации, инструментарием оценки эффективности принятых управленческих решений с учетом анализа социально-экономических процессов, механизмом разработки и реализации государственных и муниципальных программ	Обучающийся владеет в неполном объеме и проявляет недостаточность владения навыками принятия управленческих решений в области государственного и муниципального управления с целью повышения эффективности развития организации, инструментарием оценки эффективности принятых управленческих решений с учетом анализа социально-экономических процессов, механизмом разработки и реализации государственных и муниципальных программ	Обучающимся допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения, частично владеет навыками принятия управленческих решений в области государственного и муниципального управления с целью повышения эффективности развития организации, инструментарием оценки эффективности принятых управленческих решений с учетом анализа социально-экономических процессов, механизмом разработки и реализации государственных и муниципальных программ	Обучающийся свободно применяет полученные навыки, в полном объеме владеет навыками принятия управленческих решений в области государственного и муниципального управления с целью повышения эффективности развития организации, инструментарием оценки эффективности принятых управленческих решений с учетом анализа социально-экономических процессов, механизмом разработки и реализации государственных и муниципальных программ

		программ	разработки и реализации государственных и муниципальных программ	государственных и муниципальных программ
--	--	----------	------------------------------------------------------------------	------------------------------------------

#### **4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Методические указания для занятий лекционного типа

В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

Целесообразно дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из основной и дополнительной литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой дисциплины.

Методические указания для занятий семинарского (практического) типа. Практические занятия позволяют развивать у обучающегося творческое теоретическое мышление, умение самостоятельно изучать литературу, анализировать практику; учат четко формулировать мысль, вести дискуссию, то есть имеют исключительно важное значение в развитии самостоятельного мышления.

Подготовка к практическому занятию включает два этапа. На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор основной и дополнительной литературы; составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе. Второй этап включает непосредственную подготовку к занятию, которая начинается с изучения основной и дополнительной литературы. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. Далее следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на практическое занятие или по теме, вынесенной на дискуссию (круглый стол), продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой темы с реальной жизнью. Готовясь к докладу или выступлению в рамках интерактивной формы (дискуссия, круглый стол), при необходимости следует обратиться за помощью к преподавателю

