

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Менеджмент

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.06 - Торговое дело

Направленность образовательной программы

Управление торговой и логистической деятельностью

Форма обучения

очная, очно-заочная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.22 Менеджмент относится к обязательной части образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1: Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы. УК-3.2: Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	УК-3.1: Знать: основные виды стратегий для достижения поставленной цели Уметь: анализировать эффективность использования стратегии сотрудничества, взаимодействовать с другими членами команды. Владеть: навыками использования стратегии для достижения цели. УК-3.2: Знать: теории лидерства и власти; этические нормы в межличностном профессиональном общении Уметь: соблюдать этические нормы в межличностном профессиональном общении Владеть: навыками соблюдения этических норм.	Деловая игра Задания Опрос Тест	Экзамен: Задания Контрольные вопросы
ОПК-1: Способен применять знания экономической и управленческой теории при решении оперативных и тактических задач в торгово-экономической, торгово-организационной, торгово-технологической и	ОПК-1.1: Использует современные принципы, методы и организационные формы управления для эффективного руководства организациями сферы товарного обращения различных форм собственности. ОПК-1.2: Принимает в рамках предоставленных ему полномочий	ОПК-1.1: Знать: современные принципы, методы и организационные формы управления для эффективного руководства Уметь: использовать современные принципы, методы и организационные формы управления для эффективного руководства организациями сферы	Деловая игра Задания Опрос Тест	Экзамен: Задания Контрольные вопросы

<p>административно-управленческой сферах;</p>	<p>своевременные и обоснованные управленческие решения, обеспечивающие достижение стоящих перед организациями и трудовыми коллективами целей наиболее рациональным и гуманным способом.</p> <p>ОПК-1.3: Выстраивает деловые продуктивные межличностные контакты с коллегами, поддерживает формирование деловой микросоциальной (неформальной) среды в подчиненных коллективах, способствующей успешному выполнению поставленных перед ними задач, взаимопомощи, обмену опытом, повышению квалификации каждого члена коллектива и развитию коллектива в целом.</p> <p>ОПК-1.4: Ориентируется в экономических процессах предприятия, анализирует явления, происходящие на предприятии, использует экономический инструментарий для оценки эффективности использования ресурсов предприятия и обоснования решений в области управления организацией.</p> <p>ОПК-1.5: Ориентируется в экономических процессах предприятия, анализирует явления, происходящие на предприятии, выбирает систему налогообложения предприятия.</p>	<p>товарного обращения различных форм собственности</p> <p>Владеть: принципами, методами и формами управления для эффективного руководства организациями.</p> <p>ОПК-1.2:</p> <p>Знать: полномочия и обоснованные управленческие решения, обеспечивающие достижение стоящих перед организациями и трудовыми коллективами целей</p> <p>Уметь: принимать в рамках предоставленных ему полномочий своевременные и обоснованные управленческие решения</p> <p>Владеть: навыками использовать данные полномочия и обосновывать управленческие решения.</p> <p>ОПК-1.3:</p> <p>Выстраивает деловые продуктивные межличностные контакты с коллегами, поддерживает формирование деловой микросоциальной (неформальной) среды в подчиненных коллективах, способствующей успешному выполнению поставленных перед ними задач, взаимопомощи, обмену опытом, повышению квалификации каждого члена коллектива и развитию коллектива в целом.</p> <p>ОПК-1.4:</p> <p>Знать: экономические процессы предприятия, экономический инструментарий для оценки эффективности использования ресурсов предприятия</p> <p>Уметь: ориентироваться в экономических процессах</p>		
---	--	---	--	--

		<p>предприятия, анализировать явления, происходящие на предприятии, использовать экономический инструментарий для оценки эффективности использования ресурсов предприятия</p> <p>Владеть: навыками эффективного использования ресурсов предприятия и обоснования решений в области управления организацией.</p> <p>ОПК-1.5:</p> <p>Знать: систему налогообложения предприятия</p> <p>Уметь: ориентироваться в экономических процессах предприятия, анализировать явления, происходящие на предприятии, выбирать систему налогообложения предприятия</p> <p>Владеть: способами выбора системы налогообложения предприятия.</p>		
<p>ПК-7: Способен к организации предпринимательской деятельности в сфере торговли</p>	<p>ПК-7.1: Управляет материальными и трудовыми ресурсами в ходе предпринимательской деятельности.</p> <p>ПК-7.2: Взаимодействует с потребителями и заинтересованными сторонами.</p> <p>ПК-7.3: Контролирует и оценивает эффективность предпринимательской деятельности в сфере торговли</p>	<p>ПК-7.1:</p> <p>Знать: способы управления материальными и трудовыми ресурсами в ходе предпринимательской деятельности</p> <p>Уметь: управлять материальными и трудовыми ресурсами в ходе предпринимательской деятельности</p> <p>Владеть: навыками эффективно управлять материальными и трудовыми ресурсами в ходе предпринимательской деятельности.</p> <p>ПК-7.2:</p> <p>Знать: способы взаимодействия с потребителями и заинтересованными</p>	<p>Доклад</p> <p>Задания</p> <p>Опрос</p> <p>Тест</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Задания</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>сторонами</p> <p>Уметь: взаимодействовать с потребителями и заинтересованными сторонами</p> <p>Владеть: навыками и способностью работать с людьми</p> <p>ПК-7.3:</p> <p>Знать: формы контроля и оценки эффективности предпринимательской деятельности в сфере торговли</p> <p>Уметь: контролировать и оценивать эффективность предпринимательской деятельности в сфере торговли</p> <p>Владеть: навыками оценки эффективности предпринимательской деятельности в сфере торговли</p>		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	4	4
Часов по учебному плану	144	144
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	32	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32	16
- КСР	2	2
самостоятельная работа	42	74
Промежуточная аттестация	36 Экзамен	36 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе
--	--------------	-------------

			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы		
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего				
	ОФ	ОЗФ	ОФ	ОЗФ	ОФ	ОЗФ	ОФ	ОЗФ	ОФ	ОЗФ	
Тема 1. Введение в менеджмент. Менеджмент как процесс.	7	7	2	1	2	1	4	2	3	5	
Тема 2. Эволюция управленческой мысли: школы менеджмента	7	7	2	1	2	1	4	2	3	5	
Тема 3. Модели менеджмента: азиатские, европейские и американская	7	7	2	1	2	1	4	2	3	5	
Тема 4. Организация как система управления: внутренняя и внешние среды.	14	12	4	2	4	2	8	4	6	8	
Тема 5. Организационная культура	7	7	2	1	2	1	4	2	3	5	
Тема 6. Функции менеджмента: планирование, организация, контроль, мотивация	25	26	8	4	8	4	16	8	9	18	
Тема 7. Связующие процессы: процесс принятия управленческих решений, процесс коммуникаций в организациях	7	7	2	1	2	1	4	2	3	5	
Тема 8. Принципы и методы менеджмента.	11	12	4	2	4	2	8	4	3	8	
Тема 9. Менеджер в организации, его имидж и стили управления	7	7	2	1	2	1	4	2	3	5	
Тема 10. Управление конфликтами и изменениями	7	7	2	1	2	1	4	2	3	5	
Тема 11. Эффективность менеджмента	7	7	2	1	2	1	4	2	3	5	
Аттестация	36	36									
КСР	2	2						2	2		
Итого	144	144	32	16	32	16	66	34	42	74	

Содержание разделов и тем дисциплины

Введение в менеджмент. Менеджмент как процесс: основные понятия, виды и разновидности.

Эволюция управленческой мысли: школы менеджмента: этапы развития, основные школы развития менеджмента как дисциплины, особенности российского менеджмента.

Модели менеджмента: азиатские, европейские и американская: разновидности моделей, отличия и особенности.

Организация как система управления: внутренняя и внешние среды: структура внешней и внутренней среды, анализ, характеристика, составляющие.

Организационная культура: виды, понятия, особенности.

Функции менеджмента: планирование, организация, контроль, мотивация: определение функций менеджмента, особенности, изучение и использование на предприятии.

Связующие процессы: процесс принятия управленческих решений, процесс коммуникаций в организациях: виды коммуникаций, необходимость, последствия.

Принципы и методы менеджмента: виды, использование на предприятии, результат использования.

Менеджер в организации, его имидж и стили управления: стили управления, особенности управления, влияние на персонал.

Управление конфликтами и изменениями: виды конфликтов, последствия, разрешение конфликтов.

Эффективность менеджмента: эффект управления, самоменеджмент, наличие грамотного управления, последствия менеджмента.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Менеджмент" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=4085>).

Иные учебно-методические материалы: Практические занятия организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает: деловую игру, опросы, тесты, задания.

При подготовке к практическому занятию необходимо помнить, что та или иная дисциплина тесно связана с ранее изучаемыми курсами. Более того, именно синтез полученных ранее знаний и текущего материала по курсу делает подготовку результативной и всесторонней.

На семинарских занятиях студент должен уметь последовательно излагать свои мысли и аргументировано их отстаивать.

Для достижения этой цели необходимо:

- 1) ознакомиться с соответствующей темой программы изучаемой дисциплины;
- 2) осмыслить круг изучаемых вопросов и логику их рассмотрения;
- 3) изучить рекомендованную учебно-методическим комплексом литературу по данной теме;
- 4) тщательно изучить лекционный материал;
- 5) ознакомиться с вопросами очередного семинарского занятия;
- 6) подготовить краткое выступление по каждому из вынесенных на семинарское занятие вопросу.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ дисциплины, раскрытия сущности основных положений, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

При презентации материала на семинарском занятии можно воспользоваться следующим алгоритмом изложения темы: определение и характеристика основных категорий, эволюция предмета исследования, оценка его современного состояния, существующие проблемы, перспективы развития. Весьма презентабельным вариантом выступления следует считать его подготовку в среде Power Point, что существенно повышает степень визуализации, а, следовательно, доступности, понятности материала и заинтересованности аудитории к результатам научной работы студента.

На проведение практических занятий (семинарских занятий /лабораторных работ) в форме практической подготовки отводится 32 часа для очной формы обучения и 16 часов для очно-заочной формы обучения.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП:

1. разработка стратегий развития организаций и их отдельных подразделений;
2. руководство подразделениями предприятий и организаций разных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти;

3. организация творческих коллективов (команд) для решения организационно-управленческих задач и руководство ими.

- компетенций -

ОПК-1 Способен применять знания экономической и управленческой теории при решении оперативных и тактических задач в торгово-экономической, торгово-организационной, торгово-технологической и административно-управленческой сферах

ПК-7 Способен к организации предпринимательской деятельности в сфере торговли

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента. Качество усвоения учебной дисциплины находится в прямой зависимости от способности студента самостоятельно и творчески учиться.

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Самостоятельная работа является наиболее деятельным и творческим процессом, который выполняет ряд дидактических функций: способствует формированию диалектического мышления, вырабатывает высокую культуру умственного труда, совершенствует способы организации познавательной деятельности, воспитывает ответственность, целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, развивает у них бережное отношение к своему времени, способность доводить до конца начатое дело.

Самостоятельная работа студента – это вся его работа по овладению содержанием учебной дисциплины и соответствующими практическими навыками и умениями, активная интеллектуальная деятельность.

Содержанием самостоятельной работы студентов являются следующие ее виды:

- изучение понятийного аппарата дисциплины;
- изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану;
- работу над основной и дополнительной литературой;
- самоподготовка к практическим и другим видам занятий;
- самостоятельная работа студента при подготовке к экзамену;
- подготовка контрольных работ (домашних заданий);
- самостоятельная работа студента в библиотеке;
- изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет;
- консультации преподавателя дисциплины.

В образовательном процессе высшего профессионального образовательного учреждения выделяется два вида самостоятельной работы – аудиторная, под руководством преподавателя, и внеаудиторная. Тесная взаимосвязь этих видов работ предусматривает дифференциацию и эффективность результатов ее выполнения и зависит от организации, содержания, логики учебного процесса (межпредметных связей, перспективных знаний и др.).

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей в процессе

изучения дисциплины «Менеджмент» являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- подготовка докладов;
- подготовка к семинарам и практическим занятиям;
- подготовка практических разработок;
- текущий самоконтроль и контроль успеваемости на базе электронных обучающих и аттестующих тестов.

Выполняя самостоятельную работу, под контролем преподавателя студент должен:

- освоить минимум содержания, выносимый на самостоятельную работу студентов и предложенный преподавателем в соответствии с Государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования по данной дисциплине.
- планировать самостоятельную работу в соответствии с графиком самостоятельной работы, предложенным преподавателем.
- самостоятельную работу студент должен осуществлять в организационных формах, предусмотренных учебным планом и рабочей программой преподавателя.
- выполнять самостоятельную работу и отчитываться по ее результатам в соответствии с графиком представления результатов, видами и сроками отчетности по самостоятельной работе студентов.

Студент может сверх предложенного преподавателем (при обосновании и согласовании с ним) и минимума обязательного содержания по данной дисциплине:

- самостоятельно определять уровень (глубину) проработки содержания материала;
- предлагать дополнительные темы и вопросы для самостоятельной проработки;
- в рамках общего графика выполнения самостоятельной работы предлагать обоснованный индивидуальный график выполнения и отчетности по результатам самостоятельной работы;
- предлагать свои варианты организационных форм самостоятельной работы;
- использовать для самостоятельной работы методические пособия, учебные пособия, разработки сверх предложенного преподавателем перечня;
- использовать не только контроль, но и самоконтроль результатов самостоятельной работы в соответствии с методами самоконтроля, предложенными преподавателем или выбранными самостоятельно.

Основной формой самостоятельной работы студента является изучение конспекта лекций, их дополнение, рекомендованной литературы, активное участие на практических и семинарских занятиях. Но для успешной учебной деятельности, ее интенсификации, необходимо учитывать следующие субъективные факторы:

1. Наличие прочной системы знаний, необходимой для усвоения основных вузовских курсов. Необходимо отличать пробелы в знаниях, затрудняющие усвоение нового материала, от малых способностей. Затратив силы на преодоление этих пробелов, студент обеспечит себе нормальную успеваемость и поверит в свои способности.
2. Наличие умений, навыков умственного труда:
 - а) умение конспектировать на лекции и при работе с книгой;
 - б) владение логическими операциями: сравнение, анализ, синтез, обобщение, определение понятий, правила систематизации и классификации.
3. Специфика познавательных психических процессов: внимание, память, речь,

наблюдательность, интеллект и мышление. Слабое развитие каждого из них становится серьезным препятствием в учебе.

4. Хорошая работоспособность, которая обеспечивается нормальным физическим состоянием. Ведь серьезное учение - это большой многосторонний и разнообразный труд. Результат обучения оценивается не количеством сообщаемой информации, а качеством ее усвоения, умением ее использовать и развитием у себя способности к дальнейшему самостоятельному образованию.

5. Соответствие избранной деятельности, профессии индивидуальным способностям.

Необходимо выработать у себя умение саморегулировать свое эмоциональное состояние и устранять обстоятельства, нарушающие деловой настрой, мешающие намеченной работе.

6. Овладение оптимальным стилем работы, обеспечивающим успех в деятельности.

Чередование труда и пауз в работе, периоды отдыха, индивидуально обоснованная норма продолжительности сна, предпочтение вечерних или утренних занятий, стрессоустойчивость на экзаменах и особенности подготовки к ним,

7. Уровень требований к себе, определяемый сложившейся самооценкой.

Адекватная оценка знаний, достоинств, недостатков - важная составляющая самоорганизации человека, без нее невозможна успешная работа по управлению своим поведением, деятельностью.

Методические рекомендации для студентов по отдельным формам самостоятельной работы
Изучение понятийного аппарата дисциплины

Вся система индивидуальной самостоятельной работы должна быть подчинена осмыслению категорий общего менеджмента, усвоению понятийного аппарата курса, поскольку одной из важнейших задач подготовки современного грамотного менеджера является овладение и грамотное применение профессиональной терминологии. Попытка понять природу профессиональной работы менеджера вне изучения соответствующего «языка», на уровне бытовых представлений обречена на провал.

Лучшему усвоению и пониманию дисциплины «Менеджмент» помогут различные энциклопедии, словари, справочники и другие материалы, указанные в соответствующих темах дисциплины.

Изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану

Особое место отводится самостоятельной проработке студентами отдельных разделов и тем по изучаемой дисциплине. Такой подход вырабатывает у студентов инициативу, стремление к увеличению объема знаний, выработке умений и навыков всестороннего овладения способами и приемами профессиональной деятельности.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ курса, раскрытия сущности основных категорий менеджмента, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

Работа над основной и дополнительной литературой

Изучение рекомендованной литературы следует начинать с учебников и учебных пособий, затем переходить к нормативно-правовым актам, научным монографиям и материалам периодических изданий. При этом очень полезно делать выписки и конспекты наиболее

интересных материалов. Это не только мобилизует внимание, но и способствует более глубокому осмыслению материала и лучшему его запоминанию. Записи как бы контролируют восприятие прочитанного. Кроме того, такая практика учит студентов отделять в тексте главное от второстепенного, а также позволяет проводить систематизацию и сравнительный анализ изучаемой информации, что чрезвычайно важно в условиях большого количества разнообразных по качеству и содержанию сведений. Таким образом, конспектирование – одна из основных форм самостоятельного труда, требующая от студента активно работать с учебной литературой и не ограничиваться конспектом лекций.

Студент должен уметь самостоятельно подбирать необходимую для учебной и научной работы литературу. При этом следует обращаться к предметным каталогам и библиографическим справочникам, которые имеются в библиотеках.

Для аккумуляции информации по изучаемым темам рекомендуется формировать личный архив, а также каталог используемых источников. При этом если уже на первых курсах обучения студент определяет для себя наиболее интересные сферы для изучения, то подобная работа будет весьма продуктивной с точки зрения формирования библиографии для последующего написания дипломного проекта на выпускном курсе.

Самоподготовка к практическим занятиям

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ дисциплины, раскрытия сущности основных положений, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

Самостоятельная работа студента при подготовке к экзамену

Контроль выступает формой обратной связи и предусматривает оценку успеваемости студентов и разработку мер по дальнейшему повышению качества подготовки современных менеджеров. Итоговой формой контроля успеваемости студентов по учебной дисциплине «Менеджмент» является экзамен. Сдача экзамена является ответственным этапом учебного процесса.

Бесспорным фактором успешного завершения очередного модуля является кропотливая, систематическая работа студента в течение всего модуля. В этом случае подготовка к экзамену будет являться концентрированной систематизацией всех полученных знаний по данной дисциплине.

В начале модуля рекомендуется внимательно изучить перечень вопросов к экзамену, а также использовать в процессе обучения программу, учебно-методический комплекс, другие методические материалы, разработанные кафедрой по данной дисциплине. Это позволит в процессе изучения тем сформировать более правильное и обобщенное видение студентом сущности того или иного вопроса за счет:

- а) уточняющих вопросов преподавателю;
- б) подготовки рефератов по отдельным темам, наиболее заинтересовавшие студента;
- в) самостоятельного уточнения вопросов на смежных дисциплинах;
- г) углубленного изучения вопросов темы по учебным пособиям.

Кроме того, наличие перечня вопросов в период обучения позволит выбрать из предложенных преподавателем учебников наиболее оптимальный для каждого студента, с точки зрения его индивидуального восприятия материала, уровня сложности и стилистики изложения.

После изучения соответствующей тематики рекомендуется проверить наличие и формулировки

вопроса по этой теме в перечне вопросов к экзамену, а также попытаться изложить ответ на этот вопрос. Если возникают сложности при раскрытии материала, следует вновь обратиться к лекционному материалу, материалам практических занятий, уточнить терминологический аппарат темы, а также проконсультироваться с преподавателем.

Для систематизации знаний и понимания логики изучения предмета в процессе обучения рекомендуется пользоваться программой курса, включающей в себя разделы, темы и вопросы, определяющие стандарт знаний по каждой теме.

При подготовке к экзамену конструктивным является коллективное обсуждение выносимых на экзамен вопросов с сокурсниками, что позволяет повысить степень систематизации и углубления знаний.

Перед консультацией по предмету следует составить список вопросов, требующих дополнительного разъяснения преподавателем.

Самостоятельная работа студента в библиотеке

Важным аспектом самостоятельной подготовки студентов является работа с библиотечным фондом.

Это работа многоаспектна и предполагает различные варианты повышения профессионального уровня студентов как очной, так и заочной формы обучения, в том числе:

- а) получение книг для подробного изучения в течение семестра на научном абонементе;
- б) изучение книг, журналов, газет - в читальном зале;
- в) возможность поиска необходимого материала посредством электронного каталога;
- г) получение необходимых сведений об источниках информации у сотрудников библиотеки.

При подготовке докладов, рефератов и иных форм итоговой работы студентов, представляемых ими на семинарских занятиях, важным является формирование библиографии по изучаемой тематике. При этом рекомендуется использовать несколько категорий источников информации: учебные пособия для вузов, монографии, периодические издания, законодательные и нормативные документы, статистические материалы, информацию государственных органов власти и управления, органов местного самоуправления, переводные издания, а также труды зарубежных авторов в оригинале.

Весь собранный материал следует систематизировать, выявить ключевые вопросы изучаемой тематики и осуществить сравнительный анализ мнений различных авторов по существу этих вопросов. Конструктивным в этой работе является выработка умения обобщать большой объем материала, делать выводы. Весьма позитивным при этом также следует считать попытку студента выработать собственную точку зрения по исследуемой проблематике.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Деловая игра) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Цель игры — развитие способностей в области анализа источников возникновения проблем с целью правильной и своевременной мотивации сотрудников, решения конфликтных ситуаций и повышения эффективности работы сотрудников.

Задание. Проанализируйте предложенные ситуации, сложившиеся на фирме, обоснуйте причины и источники их возникновения (явные и неявные) и предложите способы мотивации сотрудников с целью устранения конфликтной ситуации с максимальной пользой для фирмы. Причины возникновения выбранных Вами ситуаций сформулируйте сами. В связи с этим результаты решений данных ситуаций будут различаться.

Анализ ситуации проведите по предложенной ниже схеме мотивационного процесса.

Ситуации.

1. Ценного специалиста по маркетингу переманивает конкурент.
2. Организация находится на начальной стадии формирования коллектива. Люди с большим трудом притираются друг к другу. Происходит много разногласий.
3. Отдел—победитель внутрифирменного соревнования прошлого года в новом году занял предпоследнее место.
4. В плановом отделе в третий раз возникают громкие скандалы между сотрудниками.
5. Из офиса генерального директора происходит утечка информации конкуренту.
6. В организации работают преимущественно женщины, межличностные отношения напряжены.
7. Молодые сотрудники постоянно участвуют в проектах НИР на стороне.
8. На генерального директора постоянно поступают анонимки в адрес руководства корпорации.
9. Работники крупной корпорации противятся слиянию с другой крупной компанией.
10. Опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.

Схема мотивационного процесса.

1. *Анализ ситуации:*

- место сложившейся ситуации (фирма, рабочее место);
- участники ситуации (взаимосвязи, кандидатуры).

2. *Определение проблемы:*

- формулирование проблемы;
- причины и мотивы.
- *Постановка целей мотивации.*
- *Планирование мотивации работника (работников):*
- выявление потребностей;
- определение иерархии потребностей;
- анализ изменения потребностей;
- «потребности - стимулы»;
- стратегия, способ мотивации.

5. *Осуществление мотивации:*

- создание условий, отвечающих потребностям;
- обеспечение вознаграждения за результаты;
- создание уверенности в возможности достижения цели;
- создание впечатления от ценности вознаграждения.

6. *Управление мотивацией:*

- контроль за ходом мотивационного процесса;
- сравнение полученных результатов с требуемыми;

- корректировка стимулов.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Деловая игра) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:

Рассчитайте отсутствующие показатели, заполните таблицы и сделайте выводы относительно движения персонала в этих организациях.

Таблица. Показатели движения кадров ООО «Деловые перевозки» в 2019 -2020 гг.

Показатель	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность	170	163	156
Принято на работу:	125	139	87
Уволено всего, в т.ч.:	128	132	89
по собственному желанию	69	83	65
за нарушение трудовой дисциплины	54	49	24
Число работающих со стажем более 5 лет	28	27	27
Коэффициент приема кадров			
Коэффициент выбытия кадров			
Коэффициент текучести кадров			
Коэффициент общего оборота кадров			
Коэффициент стабильности кадров			

Ответ:

Показатель	2019 год	2020 год	2021 год	Темп прироста 2019 г.
Среднесписочная численность	170	163	156	-8,24
Принято на работу:	125	139	87	-58,77
Уволено всего, в т.ч.:	128	132	89	-30,47
по собственному желанию	69	83	65	-5,8
за нарушение трудовой дисциплины	54	49	24	-55,5
Число работающих со стажем более 5 лет	28	27	27	-3,57

Коэффициент приема кадров	73,53	85,23	55,77	-24,15
Коэффициент выбытия кадров	75,29	80,98	57,05	-24,23
Коэффициент текучести кадров	75,29	80,98	57,05	-24,23
Коэффициент стабильности кадров	16,47	16,56	17,31	5,1

Критерии оценивания (оценочное средство - Деловая игра)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Группа дала правильные ответы на все поставленные вопросы в полном объеме. Группа (или представитель(и) от группы) отвечает на вопросы преподавателя или студентов, умеет отстаивать свою точку зрения и позицию
не зачтено	Ответы группы содержат ошибочные варианты. Имеются замечания по процедуре реализации хода групповой работы. Группа (или представитель(и) от группы) отвечает на вопросы преподавателя или студентов с ошибками, слабо отстаивая отстаивать свою точку зрения и позицию.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Определите типы, причины конфликта, а так же дайте анализ его разрешения или предложите свои пути разрешения данного конфликта, если он не приведен. После этих действий определите последствия конфликта.

Вы руководитель технологической группы. В Вашем подчинении находятся 4 человека. Один из них работает качественно, но медленно и неравномерно. Поэтому особенно ответственную работу Вы поручаете другим сотрудникам, которые успевают делать все, в том числе и помогать медлительному сотруднику. Но последнее время вам стали поступать жалобы на перегрузку, часто сотрудники стали отказываться выполнять работу за другого работника.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:

Вы – владелец небольшой парикмахерской в так называемом «спальном» районе большого города. Спектр услуг – стрижка, покраска, завивка и укладка волос. В парикмахерской работают мастера – универсалы, что позволяет обслуживать клиентов разного пола и возраста. Для привлечения клиентов на начальном этапе Вы пошли на льготное обслуживание детей, пенсионеров, инвалидов, ввели накопительную систему скидок. Доходы парикмахерской позволяют выплачивать зарплату работникам, закупать необходимые расходные материалы, но прибыли от деятельности предприятия нет.

Задание. Сформулируйте новые цели и задачи предприятия.

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

Вы – владелец дорогого ресторана, который рассчитан на посещение потребителей, имеющих достаток значительно выше среднего. Поэтому круг потребителей услуг Вашего ресторана ограничен. При этом Вы живете в среднестатистическом городе России, в котором преобладает население со средним достатком. Товарооборот Вашего ресторана очень мал, так как в день бывает не более 10 посетителей.

Задание. Сформулируйте новые цели и задачи Вашего предприятия.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Группа дала правильные ответы на все поставленные вопросы в полном объеме. Группа (или представитель(и) от группы) отвечает на вопросы преподавателя или студентов, умеет отстаивать свою точку зрения и позицию
не зачтено	Ответы группы содержат ошибочные варианты. Имеются замечания по процедуре реализации хода групповой работы. Группа (или представитель(и) от группы) отвечает на вопросы преподавателя или студентов с ошибками, слабо отстаивая отстаивать свою точку зрения и позицию.

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Опрос) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Модели менеджмента: азиатские, европейские и американская

Организационная культура

Связующие процессы: процесс принятия управленческих решений, процесс коммуникаций в организациях

Менеджер в организации, его имидж и стили управления

Управление конфликтами и изменениями

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Опрос) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:

Введение в менеджмент. Менеджмент как процесс.

Эволюция управленческой мысли: школы менеджмента.

Организация как система управления: внутренняя и внешние среды.

Принципы и методы менеджмента.

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Опрос) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

Функции менеджмента: планирование, организация, контроль, мотивация.

Эффективность менеджмента.

Критерии оценивания (оценочное средство - Опрос)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Делегирование полномочий осуществляется в пределах исполнения функции:

А) мотивации;

Б) организации;

В) контроля;

Г) планирования;

Д) оперативного регулирования.

2. Что нельзя делегировать в процессе управления:

А) ответственность;

Б) полномочия;

В) обязанности;

Г) функции.

3. В какой из перечисленных структур имеются только вертикальные оси?

А) матричная;

Б) дивизиональная;

В) линейно-штабная;

Г) линейная.

5.1.10 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:

1. Решение, используемое при авторитарном стиле управления, является:

А) единоличным;

Б) коллегиальным;

В) коллективным;

Г) демократичным.

2. Анализ внешней среды это:

А) определение демографических тенденций развития;

Б) учет действия правительства в деятельности фирмы;

В) контроль за внешними факторами для определения возможностей и угроз для фирмы;

Г) организация работ по анализу рынка сбыта.

3. Внешняя среда организации делится на среды:

А) прямого и косвенного воздействия;

Б) второстепенного и непосредственного воздействия;

В) прямого и замедленного воздействия.

5.1.11 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

1. Контроль – это:

А) средство заставить подчинённых делать то, что им не нравится;

Б) средство обеспечения достижения целей организации;

В) действие руководителя, исполняемое по его желанию.

2. При исполнении функции организации руководитель должен (выберите правильные утверждения):

А) проверить соответствие существующей организационной структуры управления новым целям;

Б) установить показатели контроля деятельности подчиненных;

В) посредством организационных методов распределить задачи и ответственность среди исполнителей;

Г) выбрать средства стимулирования подчиненных.

3. В условиях риска принимаются:

А) коллективные решения;

Б) вероятностные решения;

В) рекомендательные решения;

Г) запрограммированные решения;

Д) глобальные решения.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно»,

Оценка	Критерии оценивания
	продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо» Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.1.12 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

1. Мотивация как функция управления
2. Координация как функция управления
3. Организация как функция управления
4. Планирование как функция управления
5. Задачи, уровни и виды менеджмента
6. Разновидности менеджмента
7. Контроль как функция управления

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

	отказа обучающегося от ответа		ошибок	несколько негрубых ошибок	несколько несущественных ошибок	нет.	
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-3

Спроектируйте организационную структуру управления организации (ОСУ), состоящей из следующих структурных подразделений, определите ее тип, руководителей высшего, среднего и низшего уровней управления:

Генеральный директор, Коммерческий директор, Финансовый директор, Директор департамента логистики, Директор по персоналу, Технический директор, Заместитель директора по общим вопросам, Главный бухгалтер, Начальник юридического отдела, Начальник информационного отдела, Начальник службы безопасности, Транспортная служба, Финансовая служба, Отдел кадров, Техническая служба, Складская служба, Отдел маркетинга, Отдел продаж, Отдел закупок, Бухгалтерия, Юридический отдел, Информационный отдел, Служба безопасности.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ОПК-1

Определите руководителей высшего, среднего и низшего уровней управления.

Финансовый директор, начальник отдела кадров, руководитель бюро пропусков, главный инженер, начальник цеха, бригадир, заместитель начальника цеха, заместитель директора по производству, ректор, директор магазина, заведующий кафедрой, мастер, начальник производственного участка, администратор зала в кафе.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-7

Определите причины неэффективного управления в нижеприведенной ситуации

В мае, незадолго до летнего отпуска, руководитель отдела оказался очень загруженным. Не успевая выполнить весь объем работы, он дал своим сотрудникам свободу принятия решений, при этом просил не беспокоить его по пустякам и действовать самостоятельно.

Вернувшись после отпуска, руководитель возвращает все «на круги своя». Теперь он уже не может найти себе достаточный объем работы. Он вмешивается во все дела, любое решение принимает только лично и вновь повторяет, что как шеф он должен вникать во всякую мелочь. К рождеству его активность заметно падает, и наиболее активными сотрудниками вновь удается расширить поле своей деятельности. После рождественских каникул кривая активности шефа вновь ползет вверх до тех пор, пока он весной опять не начинает чувствовать усталость, и достигает своего полного спада вновь ко времени отпуска.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно»,

Оценка	Критерии оценивания
	продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Делегирование полномочий.
2. Управление конфликтами. Понятие, процесс развития, типы конфликтов
3. Формирование команды: формальные и неформальные группы в организации
4. Понятие власти и лидерства в управлении
5. Организационные структуры управления

5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-1

1. Сущность и содержание понятия менеджмент
2. Экономические методы управления

3. Социально-психологические методы управления
4. Организационно-административные методы управления
5. Классификация управленческих решений
6. Внутренняя и внешняя среда организации: миссия, цели, общая среда, оперативная среда (конкурентная), в

5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-7

1. Мотивация как функция управления
2. Координация как функция управления
3. Организация как функция управления
4. Планирование как функция управления
5. Задачи, уровни и виды менеджмента
6. Разновидности менеджмента.
7. Контроль как функция управления

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне

Оценка	Критерии оценивания
	«удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Грибов В. Д. Менеджмент : Учебное пособие / Грибов В. Д. - Москва : КноРус, 2023. - 275 с. - ISBN 978-5-406-11602-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=872476&idb=0>.
2. Басовский Леонид Ефимович. Менеджмент : Учебное пособие / Тульский государственный университет. - 2-е изд. ; перераб. и доп. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 256 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-006401-7. - ISBN 978-5-16-102053-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=740195&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Максимцов Михаил Михайлович. Современный менеджмент : Учебник / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - 1. - Москва : Вузовский учебник, 2022. - 299 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-9558-0383-8. - ISBN 978-5-16-101802-6. - ISBN 978-5-16-010049-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834419&idb=0>.
2. Семенов А.К. Менеджмент : практикум / Семенов А.К.; Набоков В.И. - Москва : Дашков и К, 2022. - 202 с. - ISBN 978-5-394-04622-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=808274&idb=0>.
3. Балашов Анатолий Павлович. Теория менеджмента : Учебное пособие / Новосибирский государственный аграрный университет. - Москва : Вузовский учебник, 2018. - 352 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-9558-0307-4. - ISBN 978-5-16-100071-7. - ISBN 978-5-16-006746-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=741899&idb=0>.
4. Фаррахов Альберт Гаянович. Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : Учебное пособие / Казанский государственный архитектурно-строительный университет. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018. - 272 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-009073-3. - ISBN 978-5-16-100073-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=741222&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Операционная система Microsoft Windows
2. Прикладное программное обеспечение Microsoft Office Professional
3. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами, специализированным оборудованием: Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории: персональный компьютер (с установленным программным обеспечением Microsoft Office), подключенный к Интернет, проектор.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой (персональными компьютерами) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки 38.03.06 - Торговое дело.

Автор(ы): Русакова Татьяна Юрьевна, кандидат экономических наук.

Заведующий кафедрой: Яшин Сергей Николаевич, доктор экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.