

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 13 от 30.11.2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Результативное управление

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.02 - Менеджмент

Направленность образовательной программы
Организация и управление здравоохранением

Форма обучения
заочная

г. Нижний Новгород

2023

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 Результативное управление относится к части, формируемой участниками образовательных отношений 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
ПК-5: Способность оценивать результаты инновационной и инвестиционной деятельности предприятий и организаций	<p>ПК-5.1: Осуществляет подбор, обоснование и расчёты показателей инновационной и инвестиционной деятельности предприятий и организаций</p> <p>ПК-5.2: Оценивает результаты инновационной и инвестиционной деятельности предприятий и организаций</p>	<p>ПК-5.1:</p> <p>Знать показатели инновационной и инвестиционной деятельности предприятий и организаций</p> <p>Уметь использовать показатели инновационной и инвестиционной деятельности предприятий и организаций</p> <p>Владеть способами оценки подбора, обоснования и расчётов показателей инновационной и инвестиционной деятельности предприятий и организаций</p> <p>ПК-5.2:</p> <p>Знать методы оценки инновационной и инвестиционной деятельности предприятий и организаций</p> <p>Уметь применять методы оценки инновационной и инвестиционной деятельности предприятий и организаций</p> <p>Владеть методами оценки инновационной и инвестиционной деятельности предприятий и организаций</p>	<p>Реферат</p> <p>Тестовое задание</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	8
- КСР	2
самостоятельная работа	85
Промежуточная аттестация	9 экзамен

3.2. Содержание дисциплины

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

Наименование и краткое содержание 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/ лабора- торные работы), часы	Всего	
	з ф о	з ф о	з ф о	з ф о	з ф о
Понятие эффективности, результативности и про-изводительности в ме- неджменте. Показатели результативности	24	1	2	3	21
Управление изменения-ми в организации.	24	1	2	3	21
Зарубежный опыт результативного управления и его адаптация к российским условиям.	24	1	2	3	21
Эффективность системы менеджмента.	25	1	2	3	22
Аттестация	9				
КСР	2			2	
Итого	108	4	8	14	85

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Нет" (Нет).
- открытый онлайн-курс МООС "Нет" (Нет).

Иные учебно-методические материалы: Нет

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 - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-5

1. Стратегия и тактика эффективного управления.
2. Целевое управление и самоконтроль.
3. Организация, основанная на знаниях.
4. Психология управления: как совладать с переменами?
5. Метод всесторонней обратной связи: достоинства и ограничения.
6. От личной результативности к результативности организационной.
7. Воздействие национальной культуры на результативность системы управления организацией.
8. Инновационные концепции менеджмента.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно»
не зачтено	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно»

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 отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

<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

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Контрольные вопросы

Экзамен

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Экзамен)

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»

Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-5 (Способность оценивать результаты инновационной и инвестиционной деятельности предприятий и организаций)

1. Понятие результативности управления
2. Характеристика метода управления по отклонениям
3. Методы повышения личной результативности

4. Концепция управления по результатам: сущность и содержание
5. Инжиниринговый подход к менеджменту изменений
6. Результативность американской модели менеджмента
7. Результативность шведской модели менеджмента
8. Результативность немецкой модели менеджмента
9. Результативность китайской модели менеджмента
10. Результативность японской модели менеджмента
11. Результативность управления, как сочетание централизации и децентрализации
12. Делегирование полномочий. Проблемы и пути их преодоления
13. Межкультурная компетентность современного менеджера
14. Проблемы количественной оценки системы менеджмента
15. Виды эффективности
16. Основные подходы к оценке менеджмента
17. Сопротивление персонала организации организационным изменениям и пути их преодоления
18. Управление организационными изменениями
19. Понятие организационных изменений, их классификация. Особенности деятельности организации на каждом этапе ее жизненного пути
20. Проблема согласования целей в управлении организацией
21. Определение критериев оценки и анализ эффективности организации управленческого труда
22. Реструктуризация и эффективность деятельности организации
23. Пути повышения эффективности и качества управления

5.3.2 Тесты, выносимые на промежуточную аттестацию

Оценочное средство - Тесты

Экзамен

Критерии оценивания (Тесты - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

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»

Тесты для оценки сформированности компетенции ПК-5

1. Какие из приведённых признаков позволяют считать управление результативным?

- а) организация достигла конечных результатов, в которых реализована её общая цель (уровень достижения цели)
- б) конечные результаты соизмеримы с потребностью (уровень удовлетворения потребности)
- в) определена потенциальная потребность в результатах деятельности организации как основание для формирования новой цели и создания условий устойчивого её развития (уровень возможного расширения производства)
- г) достигнута результативность по каждому виду функционального управления (уровень обеспечения соответствия функциональных результатов их целям)
- д) достигнутые результаты не удовлетворяют руководителей организации

2. В чём выражается эффективность менеджмента?

- а) в достижении целей управляемого объекта и обеспечении социально- экономического эффекта в сопоставлении с использованными ресурсами и затратами на управление
- б) экономический смысл эффективности управления – в обеспечении наибольшего экономического эффекта в народном хозяйстве при данных ресурсах (затратах) на управление
- в) экономический смысл эффективности управления – в обеспечении наибольшего социального эффекта при данных ресурсах (затратах) на управление

г) экономический эффект отдельного звена хозяйствования выражается величиной чистого дохода и прибыли

д) в получении качественной продукции

3. Что из приведённого относится к частным показателям экономической эффективности управления?

а) рентабельность

б) оборачиваемость оборотных средств

в) окупаемость капиталовложений

г) фондоотдача

д) производительность труда

е) средний размер заработной платы

4. Какие из частных показателей характеризуют эффективность труда в сфере управления?

а) снижение трудоёмкости обработки управленческой информации

б) сокращение управленческого персонала

в) сокращение потерь рабочего времени управленческого персонала за счёт улучшения организации труда, механизации и автоматизации трудоёмких операций в сфере управления

г) повышение производительности труда

5. Какие показатели используются при оценке эффективности инвестиционных проектов?

а) показатели коммерческой (финансовой) эффективности, отражающие финансовые последствия реализации проекта для его непосредственных участников

б) показатели бюджетной эффективности, отражающие финансовые последствия реализации проекта для федерального, регионального и местного бюджетов

в) показатели экономической эффективности, учитывающие затраты и результаты, связанные с реализацией проекта, выходящей за пределы прямых финансовых интересов участников инвестиционного проекта и допускающие стоимостное измерение

г) показатели получаемой прибыли

6. Что есть основой мотивации труда в японских корпорациях?

а. Получение высоких материальных вознаграждений;

б. Гармонизация между трудом и капиталом;

в. Признание заслуг;

г. Постоянное повышение квалификации персонала;

д. Достижение конкурентного преимущества.

7. Что обеспечивает управленческая функция «мотивация»?

а. Достижение личных целей;

б. Побуждение работников к эффективному выполнению поставленных задач;

в. Исполнение принятых управленческих решений;

г. Обеспечение беспорного влияния на подчиненного;

д. Побуждение работников к деятельности.

8. Если вам придется объяснять, что представляет собой функция мотивации, то Вы скажете, что это:

а. Процесс достижения поставленных перед администрацией целей;

б. Побуждение себя к эффективной деятельности;

в. Процесс побуждения себя и других к эффективной деятельности достижения поставленных перед организацией целей;

г. Способ влияния на персонал с целью достижения целей;

- д. Механистическая организация;
- е. Динамичная организация.

9. Определяются следующие фазы жизненного цикла организации:

- а. Создание, становление, развитие, возрождение;
- б. Рождение, зрелость;
- в. Рождение, детство, юность, зрелость, старение, возрождение;
- г. Рождение, зрелость, возрождение;
- д. Создание, развитие, зрелость, старение.

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

Основная литература:

1. Адизес Ицхак Калдерон. Развитие лидеров = Leading the Leaders : Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / пер. с англ. [Т. Гутман ; науч. ред. С. Филонович]. - М. : Альпина Паблишер, 2010. - 312 с. - (Библиотека Сбербанка). - ISBN 978-5-9614-1291-8 (рус.) : 113.00., 2 экз.

Дополнительная литература:

1. Казарновский Анатолий Семенович. Организационное проектирование на предприятии : (Игровой подход) / АН УССР, Ин-т экономики пром-сти. - Киев : Наукова думка, 1990. - 214, [2] с. : ил. - ISBN 5-12-001678-2 : 2.60., 1 экз.

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

Не используется

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, специализированным оборудованием: проектор
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 38.04.02 - Менеджмент.

Автор(ы): Патокина Наталья Николаевна, кандидат социологических наук.

Заведующий кафедрой: .

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.