

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

---

Дзержинский филиал ННГУ

---

УТВЕРЖДЕНО  
решением Ученого совета ННГУ  
протокол № 10 от 02.12.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Менеджмент в рекламе и связях с общественностью

---

Уровень высшего образования  
Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность  
42.03.01 - Реклама и связи с общественностью

---

Направленность образовательной программы  
Реклама и связи с общественностью в системе управления компанией

---

Форма обучения  
заочная

---

г. Дзержинск

2025 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.16 Менеджмент в рекламе и связях с общественностью 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
ОПК-5: Способен учитывать в профессиональной деятельности тенденции развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования	ОПК-5.1: Знает совокупность политических, экономических факторов, правовых и этических норм, регулирующих развитие разных медиакоммуникационных систем на глобальном, национальном и региональном уровнях ОПК-5.2: Осуществляет свои профессиональные действия в сфере рекламы и связей с общественностью с учетом специфики коммуникационных процессов и механизмов функционирования конкретной медиакоммуникационной системы	ОПК-5.1: Уметь анализировать управленческие процессы, процессы построения и осуществления коммуникаций организации. Знать совокупность политических, экономических факторов, правовых и этических норм, регулирующих развитие разных медиакоммуникационных систем на глобальном, национальном и региональном уровнях. Владеть навыками анализа внешней и внутренней среды организации; навыками построения коммуникативных процессов.  ОПК-5.2: Уметь осуществлять свои профессиональные действия в сфере рекламы и связей с общественностью с учетом специфики коммуникационных процессов и механизмов функционирования конкретной медиакоммуникационной системы. Знать основы построения коммуникаций и управления ими.	Тест	Экзамен: Контрольные вопросы

		Владеть навыками интеграции управленческих и коммуникационных знаний, умений и навыков; комбинирования типов менеджмента в зависимости от конкретной ситуации.		
ПК-1: Способен организовывать процесс создания коммуникационного продукта и (или) мероприятия	<p>ПК-1.1: Выполняет функционал линейного менеджера в рамках текущей деятельности отдела по рекламе и (или) связям с общественностью и (или) при реализации коммуникационного проекта по рекламе и связям с общественностью</p> <p>ПК-1.2: Осуществляет тактическое планирование мероприятий в рамках реализации коммуникационной стратегии</p> <p>ПК-1.3: Участвует в организации внутренних коммуникаций и мероприятий по формированию корпоративной идентичности и корпоративной культуры</p>	<p>ПК-1.1:</p> <p>Знать обязанности линейного менеджера отдела по рекламе и (или) связям с общественностью и (или) при реализации коммуникационного проекта по рекламе и связям с общественностью;</p> <p>Уметь выполнять в рамках реализации коммуникационного проекта по рекламе и связям с общественностью; обязанности линейного менеджера отдела по рекламе и (или) связям с общественностью;</p> <p>Владеть практическими навыками участия в планировании и организации коммуникационных кампаний и мероприятий; анализа и самоанализа в системе реализации профессиональных функций в процессе деятельности отдела рекламы и отдела по связям с общественностью в различных структурах</p> <p>ПК-1.2:</p> <p>Знать обязанности линейного менеджера отдела по рекламе и (или) связям с общественностью и (или) при реализации коммуникационного проекта по рекламе и связям с общественностью;</p> <p>Уметь выполнять в рамках реализации коммуникационного проекта по рекламе и связям с общественностью;</p>	Тест	Экзамен: Контрольные вопросы

		<p>обязанности линейного менеджера отдела по рекламе и (или) связям с общественностью; Владеть практическими навыками участия в планировании и организации коммуникационных кампаний и мероприятий; анализа и самоанализа в системе реализации профессиональных функций в процессе деятельности отдела рекламы и отдела по связям с общественностью в различных структурах</p> <p>ПК-1.3: Знать обязанности линейного менеджера отдела по рекламе и (или) связям с общественностью и (или) при реализации коммуникационного проекта по рекламе и связям с общественностью; Уметь выполнять в рамках реализации коммуникационного проекта по рекламе и связям с общественностью; обязанности линейного менеджера отдела по рекламе и (или) связям с общественностью; Владеть практическими навыками участия в планировании и организации коммуникационных кампаний и мероприятий; анализа и самоанализа в системе реализации профессиональных функций в процессе деятельности отдела рекламы и отдела по связям с общественностью в различных структурах</p>		
ОПК ОС-8: Способен к ведению инновационно-предпринимательской деятельности в сфере массовых	ОПК ОС-8.1: Знает способы ведения инновационно-предпринимательской деятельности в сфере массовых коммуникаций и	ОПК ОС-8.1: Уметь определять оптимальные способы ведения инновационно-предпринимательской	Разноуровневые задания	Экзамен: Контрольные вопросы

<p>коммуникаций и информационно-библиотечного дела</p>	<p>информационно-библиотечного дела. ОПК ОС-8.2: Понимает специфику использования методов ведения инновационно предпринимательской деятельности в сфере рекламы и связей с общественностью</p>	<p>деятельности в сфере массовых коммуникаций и информационно-библиотечного дела. Знать новые формы и методы организации, регламентации деятельности, изменение соотношения сфер управленческого влияния, структурных подразделений, отдельных организаций в сфере массовых коммуникаций и информационно-библиотечного дела Владеть навыками управления и менеджмента данных ресурсов инновационного развития научно-технической деятельности подразделений, отдельных организаций в сфере массовых коммуникаций и информационно-библиотечного дела</p> <p>ОПК ОС-8.2: Уметь определять оптимальные способы ведения инновационно-предпринимательской деятельности в сфере массовых коммуникаций и информационно-библиотечного дела. Знать новые формы и методы организации, регламентации деятельности, изменение соотношения сфер управленческого влияния, структурных подразделений, отдельных организаций в сфере массовых коммуникаций и информационно-библиотечного дела Владеть навыками управления и менеджмента данных ресурсов инновационного развития научно-технической деятельности подразделений, отдельных организаций в сфере массовых коммуникаций и информационно-библиотечного дела</p>		
--	--	---	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	<b>заочная</b>
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>4</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>144</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	<b>6</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>8</b>
- КСР	<b>2</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>119</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>9</b> <b>Экзамен</b>

#### 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	
	з ф о	з ф о	з ф о	з ф о	з ф о
Тема 1. Менеджмент: сущность, этапы развития	133	6	8	14	119
Аттестация	9				
КСР	2			2	
Итого	144	6	8	16	119

#### Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1.

Менеджмент: сущность, этапы развития.

Тема 2.

Организация как объект управления.

Тема 3. Функции управления.

Тема 4. Управленческое решение.

Тема 5. Коммуникации в деятельности менеджера.

Тема 6. Личность менеджера.

#### 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.

1. Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ от 29.12.2017 №630-ОД);
2. Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);
3. Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 20.11.2019 №601-ОД);
4. Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);
5. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов: учебно-метод. пособие/Е.И. Яковлева, А.В. Крымов, П.Ю. Иванов, Ю.В. Родионова, Е.В. Себина. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2018. – 62 с.

#### 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 - Разноуровневые задания) для оценки сформированности компетенции ОПК ОС-8:**

1. Сформулируйте миссию и стратегические цели налоговой инспекции, универсального магазина, ВУЗа, любой другой организации по вашему выбору.

На основе обозначенных стратегических целей сформулируйте: рыночные, производственные, организационные и финансовые цели для этих организаций.

1. Заполните таблицу, определив миссию бизнеса в разных сферах деятельности:

Сфера деятельности	Производственный подход	Маркетинговый подход
Парикмахерская	Стрижка, укладка волос и другие услуги	Мы делаем женщин красивыми
Ресторан		
Гостиница		

Экономический журнал		

1. Придумайте фирму. Определите ее миссию и стратегическую цель. Постройте организационную структуру данной фирмы.

4. Проведите анализ ситуации, ответьте на поставленные вопросы.

Вы - менеджер по маркетингу в фирме, выпускающей бытовую технику. Фирма с помощью дорогостоящих исследований попыталась усовершенствовать один из выпускаемых товаров, а именно – пылесос. Пылесос по-прежнему не ионизирует воздух, хотя именно к этому результату пытались прийти в результате исследований. Поэтому новый тип пылесоса не стал по-настоящему усовершенствованной новинкой. Вы знаете, что появление надписи «Усовершенствованная новинка» на упаковке и в рекламе средств массовой информации повысит значительно сбыт такого товара.

Какое решение вы примите? Сделаете такую надпись или нет? Почему?

5. Проведите анализ ситуации, ответьте на поставленные вопросы.

Вы – менеджер по производству на фирме, выпускающей холодильники. Недавно вы узнали, что конкурирующая фирма придала своим холодильникам свойство, которого в ваших холодильниках нет, но которое окажет большое влияние на сбыт. Например, в холодильниках «NO FROST» теперь можно хранить продукты не только в вакуумной упаковке, но и обычные, не боясь их усыхания. На ежегодной специализированной выставке фирмы – конкурента будет офис для гостей, и на одном из приемов для своих дилеров глава фирмы расскажет им об этом новом свойстве холодильника и о том, каким образом это было достигнуто. Вы можете послать своего сотрудника на этот прием под видом нового дилера, чтобы узнать о нововведении. Пойдете ли вы на такой шаг? Почему?

6. Проведите анализ ситуации, ответьте на поставленные вопросы.

Вы – главный менеджер известной фирмы, и изо всех сил пытаетесь добиться заключения выгодного контракта не большую сумму продаж с одной компанией. В ходе переговоров Вы узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У Вас нет желания брать его к себе на работу, но если вы намекнете ему об этой возможности, он, скорее всего, предаст заказ именно Вам.

Как поступите Вы? Почему?

7. Проведите анализ ситуации, ответьте на поставленные вопросы.

Вы – менеджер по маркетингу и хотите сделать выборочный опрос потребителей об их реакции на товар конкурента. Для этого вы должны провести опрос якобы от лица несуществующего «Института маркетинга и конъюнктуры рынка».

Сделаете ли Вы такой опрос? Почему?

8. Проведите анализ ситуации, ответьте на поставленные вопросы.



Вы – менеджер по персоналу. В Вашу фирму пришла молодая способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у претендентов - мужчин на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а так же может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы. Возьмете ли Вы эту женщину на работу? Почему?

9. Проведите анализ ситуации, ответьте на поставленные вопросы.

Вы - менеджер туристической фирмы. К Вам пришла женщина, желающая отдохнуть в Греции. У Вас же есть горящий тур на мертвое море в Израиль. У женщины явные проблемы с давлением, отдышка. Вы знаете, что гипертоникам на Мертвое море ехать противопоказано. Как Вы поступите?

10. Проведите анализ ситуации, ответьте на поставленные вопросы.

Жизнь устроена так, что своих руководителей на работе мало кто из подчиненных любит. Нередко возникают конфликтные ситуации, отнимающие много сил и здоровья, мешающие успеху общего дела. При возникновении потенциального или реального конфликта целесообразно руководствоваться следующим:

- исключить доминирующе-агрессивную схему конфликтного поведения, которая с руководителем вряд ли возможна, а также схему уклонения от работы как изолирующую и непродуктивную;
- научиться терпению и терпимому отношению к не устраивающему вас руководителю. Поведение «трудного руководителя» - модель для того, чтобы научиться разрешать разногласия, не разрушая отношений. Кроме того, оно напоминает, что вы служите не отдельному лицу, а Вашей организации, ее целям;
- испробовать различные тактики. Вам легче изменить свое поведение соответственно обстоятельствам, чем изменить поведение Вашего руководителя. На все положительное, что есть в поведении Вашего руководителя, реагируйте с одобрением и предложением о сотрудничестве. Жалобы сведите к минимуму. Заметим, что многие высокопоставленные руководители научились на примере «трудных руководителей», как не надо руководить. Попробуйте отнестись к плохому руководителю как к проблемной конфликтной ситуации, которая может быть разрешена если не полностью, то хотя бы частично.

ВОПРОСЫ:

1. Если непосредственный руководитель, по Вашему мнению, «не на своем месте» и его действия вызывают у Вас раздражение, то, что из предложенного ранее Вы постарались бы применить на практике?
2. Исходя из своих личных особенностей, какие иные пути разрешения конфликтной ситуации Вы бы испробовали?
3. Как Вы полагаете, главное в привлекательности работы то, что она, ее содержание вызывает у Вас интерес или то, что руководитель, его действия не раздражают, связаны с положительными реакциями.

10. Проведите анализ ситуации, ответьте на поставленные вопросы.

Конфликты в коллективе могут стоить менеджеру немалых нервов, фирме – убытков. Поэтому лучше, если руководителю удастся вовремя их распознавать и сделать соответствующие выводы. Признаки конфликтов, как правило, одни и те же:

- дело, над которым работает коллектив, перестает быть общим. Каждый трудится сам по себе. Дружеская помощь оказывается «не в ходу»;
- сотрудники перестают доверять друг другу, делиться рабочими и личными планами;
- во время разговоров сотрудников большое внимание уделяется негативным фактам. Собеседник скорее выскажет замечание в адрес коллеги, чем тепло ответит о нем.

Каждый из этих признаков – серьезный настораживающий сигнал, но уладить конфликт еще не поздно. Для этого придется чуть-чуть изменить принятый Вами режим работы. Например, распределять задания не тет-а-тет, а на общем собрании, вести в практику открытый обмен мнениями, регулярное совместное подведение итогов.

Иногда и руководитель, сам того не замечая, может спровоцировать конфликт. Поэтому, прежде чем начинать действовать, проанализируйте собственное поведение. Помните: Вам в качестве руководителя недопустимо:

- скрывать какую-либо деловую информацию от своих подчиненных;
- высказывать особое расположение кому-либо из сотрудников;
- безропотно отдавать людей «на растерзание» вышестоящему начальству;
- недооценивать профессионализм Ваших коллег.

#### ВОПРОСЫ:

1. Что должен делать менеджер для того, чтобы в коллективе не возникло конфликтных ситуаций?
2. Если уж конфликтная ситуация стала реальностью, то как ею управлять?
3. Каковы должны быть Ваши действия как менеджера при разрешении конфликта?

11. Проведите анализ ситуации, ответьте на поставленные вопросы.

История менеджмента хранит имена выдающихся менеджеров. Эти люди, обладая незаурядными способностями, талантом и энергией добивались значительных результатов в организации компаний и управлении ими.

Одним из таких менеджеров является Ли Якокка. Руководя автомобилестроительной компанией «Форд», он во многом способствовал ее процветанию, однако в итоге был без основательно уволен владельцем этого предприятия Генри Фордом, который завидовал авторитету Ли Якокки и не мог иметь рядом с собой такую сильную личность. Ли Якокка болезненно переживал свое увольнение и лишь через некоторое время, успокоившись, принял предложение руководства компании «Крайслер» возглавить ее.

Между тем финансово-экономическое положение этой компании было катастрофическим. «Крайслер» по всем статьям уступал своим основным конкурентам на автомобильном рынке США: фирмам «Дженерал моторс» и «Форд».

Обладая богатым опытом, незаурядными способностями, энергией и другими присущими современному менеджеру качествами, Ли Якокка принялся за, казалось бы, безнадежное дело.

Были проведены мероприятия по совершенствованию системы управления производством, поиску необходимых финансовых средств, усилению взаимодействия сбытовых служб компании с производственными подразделениями, ужесточен контроль за работой.

Ли Якокка установил себе символическую заработную плату в 1 доллар вплоть до стабилизации положения в компании, которое в итоге через несколько месяцев действительно выправилось и «Крейслер» вновь заняла свое прочное место на автомобильном рынке.

ВОПРОСЫ:

1. В чем Вы видите заслугу Ли Якокка как менеджера в стабилизации положения компании «Крейслер»?
2. Как можно оценить действия Ли Якокки по установлению себе символического уровня оплаты труда:
  - красивый жест;
  - недостаточно продуманное решение;
  - хорошо просчитанный шаг менеджера.

Аргументируйте свои ответы.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Разноуровневые задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	<p>Превосходно Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно» 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»</p>
не зачтено	<p>Неудовлетворитель- но 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»</p>

### 5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-5:

#### 1. Менеджер – это:

- А) владелец организации;
- Б) профессиональный управляющий, работающий в организации;
- В) сотрудник организации, работающий с персоналом;
- Г) нет правильного ответа.

#### 2. Менеджер может быть:

- А) только в производственной организации;
- Б) только в социальной организации;

В) в организации любого типа.

**3. Объектом менеджмента является:**

- А) система управления организацией;
- Б) организация как социальное образование;
- В) управление ресурсами организации;
- Г) управление персоналом организации;
- Д) нет правильного ответа.

**4. Какая модель менеджмента направлена на партнерство с сотрудниками?**

- А) иерархическая;
- Б) экономическая;
- В) новая;
- Г) все три модели.

**1. К характеристикам западной модели менеджмента относятся:**

- А) технократический подход в организации управления;
- Б) психологический подход в организации управления;
- В) главный приоритет – люди;
- Г) главный приоритет – финансовые результаты.

**1. К характеристикам восточной модели менеджмента относятся:**

- А) использование сложных методов в решении сложных проблем;
- Б) упрощенное решение упрощенных проблем;
- В) главный приоритет – люди;
- Г) главный приоритет – финансовые результаты.

**7. К факторам внутренней среды организации относятся:**

- А) потребители, конкуренты, поставщики, контактные аудитории;
- Б) цели, задачи, структура, технология, люди;
- В) маркетинг, производство, управление, финансы, персонал;
- Г) правовая среда, политическая среда, экономическая среда, социальная среда, технологическая среда, экологическая среда.

**8. Непрерывное обособление различных видов трудовой деятельности со специализацией производства и исполнителей называется:**

- А) горизонтальное разделение труда;
- Б) вертикальное разделение труда;
- В) сфера контроля;
- Г) плоская структура управления.

**9. Разделение труда бывает:**

- А) узким и широким;
- Б) горизонтальным и вертикальным;
- В) длинным и коротким;
- Г) низким и высоким.

**10. Задачи предписываются:**

- А) конкретному человеку;
- Б) должности, существующей в организации;
- В) всей организации в целом;
- Г) нет правильного ответа.

**11. Задачи организации традиционно делятся на следующие категории:**

- А) работа с людьми, работа с предметами, работа с информацией;
- Б) работа с бумагами, работа с техникой, работа с людьми;
- В) работа с промышленностью, работа с продовольствием, работа с людьми.

**12. Крупными переворотами в технологии являются:**

- А) промышленная революция;
- Б) стандартизация и механизация;
- В) применение конвейерных сборочных линий;
- Г) нет правильного ответа.

**13. К факторам внешней среды организации (ближнее окружение) относятся:**

- А) потребители, конкуренты, поставщики, контактные аудитории;
- Б) цели, задачи, структура, технология, люди;
- В) маркетинг, производство, управление, финансы, персонал;
- Г) правовая среда, политическая среда, экономическая среда, социальная среда, технологическая среда, экологическая среда.

**14. К факторам внешней среды организации (дальнее окружение) относятся:**

- А) потребители, конкуренты, поставщики, контактные аудитории;
- Б) цели, задачи, структура, технология, люди;
- В) маркетинг, производство, управление, финансы, персонал;
- Г) правовая среда, политическая среда, экономическая среда, социальная среда, технологическая среда, экологическая среда.

**15. На каком этапе жизненного цикла организация увеличивает выпуск своих продуктов, расширяет рынок оказания услуг, а организационная структура становится более комплексной и отработанной?**

- А) на этапе предпринимательства;
- Б) на этапе коллективности;
- В) на этапе формализации и управления;
- Г) на этапе выработки структуры;
- Д) на этапе упадка.

**16. SWOT-анализ включает в себя анализ:**

- А) внутренней среды организации;
- Б) внешней среды организации;
- В) внутренней и внешней среды организации;
- Г) внешней среды организации (ближнего окружения).

**17. К основным функциям управления организацией по М.Мескону относятся:**

- А) планирование, организация, управление, мотивирование, контроль;
- Б) предвидение, планирование, мотивация, координирование, контроль;
- В) планирование, организация, мотивирование, контроль;
- Г) планирование, структурирование, лидерство, контроль.

**18. Философия организации – это:**

- А) научное направление;
- Б) система ценностей, верований, принципов, в соответствии с которыми организация намеревается осуществлять свою деятельность;
- В) система данных о производстве товаров или услуг, которые организация производит;
- Г) предназначение организации.

**19. Миссия организации:**

- А) служит основой для определения целей организации;
- Б) раскрывает пути получения прибыли;
- В) называет потребителей, на которых ориентирована деятельность организации;
- Г) определяет потребности потребителей товаров и услуг, которая организация может удовлетворить.

**20. Цели организации могут быть:**

- А) долгосрочные;
- Б) среднесрочные;
- В) умеренно срочные;
- Г) краткосрочные.

**21. Такое требование целеполагания как «совместимость целей» предполагает:**

- А) совместимость миссии организации, долгосрочных целей и краткосрочных целей;
- Б) совместимость поставленных целей с потребностями потребителей;
- В) совместимость поставленных целей с имеющимся капиталом;
- Г) совместимость поставленных целей с интересами влиятельных групп.

**22. Должностное лицо, несущее ответственность за выполнение группы однородных функций по управлению каким-либо видом деятельности, называется:**

- А) менеджер организации;
- Б) функциональный руководитель;
- В) линейный руководитель;
- Г) линейно-функциональный руководитель.

**23. Какой тип организационной структуры, более чем другие, предполагает реализацию программ и проектов:**

- А) линейная организационная структура;
- Б) функциональная организационная структура;
- В) линейно-функциональная организационная структура;
- Г) матричная организационная структура;
- Д) дивизиональная организационная структура.

**24. Управление высшего звена относится к:**

- А) институциональному уровню управления;
- Б) управленческому уровню управления;
- В) техническому уровню управления;
- Г) технологическому уровню управления.

**25. Управление низового звена относится к:**

- А) институциональному уровню управления;
- Б) управленческому уровню управления;

В) техническому уровню управления;

Г) технологическому уровню управления.

**26. Какому типу организационной структуры свойственно наличие служб?**

А) линейная организационная структура;

Б) линейно-функциональная организационная структура;

В) матричная организационная структура;

Г) дивизиональная организационная структура.

**27. Какая потребность расположена на 4 уровне пирамиды потребностей А.Маслоу?**

А) потребность в самореализации;

Б) потребность в уважении и самоуважении;

В) потребность в принадлежности, причастности;

Г) потребность в безопасности и стабильности.

**28. Какая потребность расположена на 3 уровне пирамиды потребностей А.Маслоу?**

А) потребность в самореализации;

Б) потребность в уважении и самоуважении;

В) потребность в принадлежности, причастности;

Г) потребность в безопасности и стабильности.

**29. Назовите автора теории мотивации, в которой названы мотивационные и гигиенические факторы труда:**

А) В. Врум;

Б) Ф.Герцберг;

В) К. Альдерфер;

Г) Д. Мак-Клелланд.

**30. Назовите автора теории мотивации, в которой раскрыты внешние потребности человека:**

А) В. Врум;

Б) Ф.Герцберг;

В) К. Альдерфер;

Г) Д. Мак-Клелланд.

**31. Потребности существования, связи и роста в своей теории выделил:**

А) А.Маслоу;

Б) Д. Мак-Клелланд;

В) К.Альдерфер;

Г) Ф.Герцберг.

**32. Ценность полученного поощрения или вознаграждения, удовлетворенность трудом в теории В.Врума называется:**



- А) мотив;
- Б) стимулирование труда;
- В) валентность;
- Г) обратная связь.

**33. К гигиеническим факторам в теории мотивации Ф.Герцберга относятся:**

- А) профессиональный рост;
- Б) личные склонности работника;
- В) социальный статус;
- Г) признание заслуг.

**34. К мотивационным факторам в теории мотивации Ф.Герцберга относятся:**

- А) служебный рост;
- Б) отношение непосредственного начальника;
- В) условия труда;
- Г) признание заслуг.

**35. К методам морального стимулирования относят:**

- А) материальную ответственность;
- Б) организацию общественного мнения;
- В) критику и самокритику;
- Г) лишение премий.

**36. К методам материального стимулирования относят:**

- А) материальную ответственность;
- Б) организацию общественного мнения;
- В) критику и самокритику;
- Г) награждения ценными подарками.

**37. По времени осуществления управленческий контроль бывает:**

- А) предварительный контроль;
- Б) текущий контроль;
- В) временный;
- Г) заключительный контроль.

**38. По степени охвата управленческий контроль бывает:**

- А) полный;
- Б) частичный;
- В) выборочный;
- Г) захватывающий.

**39. По форме осуществления управленческий контроль бывает:**

- А) систематический;
- Б) процессуальный;
- В) разовый;
- Г) периодический.

**40. Управленческое решение - это:**

- А) выбор одной из альтернатив;
- Б) указание, приказ;
- В) процесс достижения цели.

**41. Назовите виды управленческого решения:**

- А. одноразовые, повторяющиеся;
- Б. единоличные, групповые, коллективные;
- В. контурные, структурированные, алгоритмические;
- Г. математические, алгоритмические, структурированные.

**42. К внутренним источникам информации в риск-менеджменте относятся:**

- А) данные производственного процесса;
- Б) каталог факторов риска;
- В) статистические данные;
- Г) экономическая, политическая, демографическая ситуация.

**43. К внешним источникам информации в риск-менеджменте относятся:**

- А) прогнозная информация;
- Б) материалы ревизий и аудита;
- В) сведения о конкурентах, партнерах, поставщиках, потребителях в СМИ;
- Г) каталог факторов риска.

**44. Коммуникации бывают:**

- А) вертикальные;
- Б) диагональные;
- В) формальные;
- Г) горизонтальные.

**45. Коммуникации бывают:**

- А) с внешней средой;
- Б) межуровневые (вертикальные);
- В) внутриорганизационные;
- Г) формальные.

**46. Модели коммуникационных сетей бывают:**

- А) централизованные;
- Б) внутренние;
- В) децентрализованные;
- Г) внешние.

**1. Выделяют следующие виды коммуникационных сетей:**

- А) открытые, полуоткрытые и комбинированные;
- Б) открытые, закрытые и интегрированные;
- В) открытые, закрытые и замкнутые;
- Г) открытые, закрытые и комбинированные.

**1. Какая коммуникационная сеть соединяет работников одного уровня управления, имея чаще всего неформальный характер, или является элементом более сложной сети?**

- А) сеть типа «Тент»;
- Б) сеть типа «Палатка»;
- В) сеть типа «Змея»;
- Г) сеть типа «Звезда».

**1. Какая коммуникационная сеть является замкнутой?**

- А) сеть типа «Тент»;
- Б) сеть типа «Круг»;
- В) сеть типа «Змея»;
- Г) сеть типа «Звезда».

**1. С помощью какой коммуникационной сети координируется деятельность участников команды проекта?**

- А) сеть типа «Тент»;
- Б) сеть типа «Колесо»;
- В) сеть типа «Змея»;

Г) сеть типа «Круг».

**1. Для крупных многопрофильных функциональных структур свойственны такие коммуникационные сети, как:**

А) «Тент»;

Б) «Палатка»;

В) «Дом»;

Г) «Звезда».

**1. К трудностям в организации коммуникаций относят:**

А) искажение сообщений;

Б) информационные перегрузки;

В) непродуманная организационная структура проекта;

Г) конфликты в организации.

**53. К структурным методам разрешения конфликтов относят:**

А) использование системы вознаграждений;

Б) сглаживание;

В) разъяснение требований к работе;

Г) принуждение.

**54. Межличностными методами разрешения конфликтов являются:**

А) использование координационных и интеграционных механизмов;

Б) принуждение;

В) компромисс;

Г) уклонение.

**5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-1:**

**1. Менеджер – это:**

А) владелец организации;

Б) профессиональный управляющий, работающий в организации;

В) сотрудник организации, работающий с персоналом;

Г) нет правильного ответа.

**2. Менеджер может быть:**

А) только в производственной организации;

Б) только в социальной организации;

В) в организации любого типа.

**3. Объектом менеджмента является:**

А) система управления организацией;

Б) организация как социальное образование;

В) управление ресурсами организации;

- Г) управление персоналом организации;
- Д) нет правильного ответа.

**4. Какая модель менеджмента направлена на партнерство с сотрудниками?**

- А) иерархическая;
- Б) экономическая;
- В) новая;
- Г) все три модели.

**1. К характеристикам западной модели менеджмента относятся:**

- А) технократический подход в организации управления;
- Б) психологический подход в организации управления;
- В) главный приоритет – люди;
- Г) главный приоритет – финансовые результаты.

**1. К характеристикам восточной модели менеджмента относятся:**

- А) использование сложных методов в решении сложных проблем;
- Б) упрощенное решение упрощенных проблем;
- В) главный приоритет – люди;
- Г) главный приоритет – финансовые результаты.

**7. К факторам внутренней среды организации относятся:**

- А) потребители, конкуренты, поставщики, контактные аудитории;
- Б) цели, задачи, структура, технология, люди;
- В) маркетинг, производство, управление, финансы, персонал;
- Г) правовая среда, политическая среда, экономическая среда, социальная среда, технологическая среда, экологическая среда.

**8. Непрерывное обособление различных видов трудовой деятельности со специализацией производства и исполнителей называется:**

- А) горизонтальное разделение труда;
- Б) вертикальное разделение труда;
- В) сфера контроля;
- Г) плоская структура управления.

**9. Разделение труда бывает:**

- А) узким и широким;
- Б) горизонтальным и вертикальным;
- В) длинным и коротким;
- Г) низким и высоким.

**10. Задачи предписываются:**

- А) конкретному человеку;
- Б) должности, существующей в организации;
- В) всей организации в целом;
- Г) нет правильного ответа.

**11. Задачи организации традиционно делятся на следующие категории:**

- А) работа с людьми, работа с предметами, работа с информацией;
- Б) работа с бумагами, работа с техникой, работа с людьми;
- В) работа с промышленностью, работа с продовольствием, работа с людьми.

**12. Крупными переворотами в технологии являются:**

- А) промышленная революция;
- Б) стандартизация и механизация;
- В) применение конвейерных сборочных линий;
- Г) нет правильного ответа.

**13. К факторам внешней среды организации (ближнее окружение) относятся:**

- А) потребители, конкуренты, поставщики, контактные аудитории;
- Б) цели, задачи, структура, технология, люди;
- В) маркетинг, производство, управление, финансы, персонал;
- Г) правовая среда, политическая среда, экономическая среда, социальная среда, технологическая среда, экологическая среда.

**14. К факторам внешней среды организации (дальнее окружение) относятся:**

- А) потребители, конкуренты, поставщики, контактные аудитории;
- Б) цели, задачи, структура, технология, люди;
- В) маркетинг, производство, управление, финансы, персонал;
- Г) правовая среда, политическая среда, экономическая среда, социальная среда, технологическая среда, экологическая среда.

**15. На каком этапе жизненного цикла организация увеличивает выпуск своих продуктов, расширяет рынок оказания услуг, а организационная структура становится более комплексной и отработанной?**

- А) на этапе предпринимательства;
- Б) на этапе коллективности;
- В) на этапе формализации и управления;
- Г) на этапе выработки структуры;

Д) на этапе упадка.

**16. SWOT-анализ включает в себя анализ:**

- А) внутренней среды организации;
- Б) внешней среды организации;
- В) внутренней и внешней среды организации;
- Г) внешней среды организации (ближнего окружения).

**17. К основным функциям управления организацией по М.Мескону относятся:**

- А) планирование, организация, управление, мотивирование, контроль;
- Б) предвидение, планирование, мотивация, координирование, контроль;
- В) планирование, организация, мотивирование, контроль;
- Г) планирование, структурирование, лидерство, контроль.

**18. Философия организации – это:**

- А) научное направление;
- Б) система ценностей, верований, принципов, в соответствии с которыми организация намеревается осуществлять свою деятельность;
- В) система данных о производстве товаров или услуг, которые организация производит;
- Г) предназначение организации.

**19. Миссия организации:**

- А) служит основой для определения целей организации;
- Б) раскрывает пути получения прибыли;
- В) называет потребителей, на которых ориентирована деятельность организации;
- Г) определяет потребности потребителей товаров и услуг, которая организация может удовлетворить.

**20. Цели организации могут быть:**

- А) долгосрочные;
- Б) среднесрочные;
- В) умеренно срочные;
- Г) краткосрочные.

**21. Такое требование целеполагания как «совместимость целей» предполагает:**

- А) совместимость миссии организации, долгосрочных целей и краткосрочных целей;
- Б) совместимость поставленных целей с потребностями потребителей;
- В) совместимость поставленных целей с имеющимся капиталом;
- Г) совместимость поставленных целей с интересами влиятельных групп.

**22. Должностное лицо, несущее ответственность за выполнение группы однородных функций по управлению каким-либо видом деятельности, называется:**

- А) менеджер организации;
- Б) функциональный руководитель;
- В) линейный руководитель;
- Г) линейно-функциональный руководитель.

**23. Какой тип организационной структуры, более чем другие, предполагает реализацию программ и проектов:**

- А) линейная организационная структура;
- Б) функциональная организационная структура;
- В) линейно-функциональная организационная структура;
- Г) матричная организационная структура;
- Д) дивизиональная организационная структура.

**24. Управление высшего звена относится к:**

- А) институциональному уровню управления;
- Б) управленческому уровню управления;
- В) техническому уровню управления;
- Г) технологическому уровню управления.

**25. Управление низового звена относится к:**

- А) институциональному уровню управления;
- Б) управленческому уровню управления;
- В) техническому уровню управления;
- Г) технологическому уровню управления.

**26. Какому типу организационной структуры свойственно наличие служб?**



- А) линейная организационная структура;
- Б) линейно-функциональная организационная структура;
- В) матричная организационная структура;
- Г) дивизиональная организационная структура.

**27. Какая потребность расположена на 4 уровне пирамиды потребностей А.Маслоу?**

- А) потребность в самореализации;
- Б) потребность в уважении и самоуважении;
- В) потребность в принадлежности, причастности;
- Г) потребность в безопасности и стабильности.

**28. Какая потребность расположена на 3 уровне пирамиды потребностей А.Маслоу?**

- А) потребность в самореализации;
- Б) потребность в уважении и самоуважении;
- В) потребность в принадлежности, причастности;
- Г) потребность в безопасности и стабильности.

**29. Назовите автора теории мотивации, в которой названы мотивационные и гигиенические факторы труда:**

- А) В. Врум;
- Б) Ф.Герцберг;
- В) К. Альдерфер;
- Г) Д. Мак-Клелланд.

**30. Назовите автора теории мотивации, в которой раскрыты внешние потребности человека:**

- А) В. Врум;
- Б) Ф.Герцберг;
- В) К. Альдерфер;
- Г) Д. Мак-Клелланд.

**31. Потребности существования, связи и роста в своей теории выделил:**

- А) А.Маслоу;
- Б) Д. Мак-Клелланд;
- В) К.Альдерфер;
- Г) Ф.Герцберг.

**32. Ценность полученного поощрения или вознаграждения, удовлетворенность трудом в теории В.Врума называется:**

- А) мотив;
- Б) стимулирование труда;
- В) валентность;
- Г) обратная связь.

**33. К гигиеническим факторам в теории мотивации Ф.Герцберга относятся:**

- А) профессиональный рост;

Б) личные склонности работника;

В) социальный статус;

Г) признание заслуг.

**34. К мотивационным факторам в теории мотивации Ф.Герцберга относятся:**

А) служебный рост;

Б) отношение непосредственного начальника;

В) условия труда;

Г) признание заслуг.

**35. К методам морального стимулирования относят:**

А) материальную ответственность;

Б) организацию общественного мнения;

В) критику и самокритику;

Г) лишение премий.

**36. К методам материального стимулирования относят:**

А) материальную ответственность;

Б) организацию общественного мнения;

В) критику и самокритику;

Г) награждения ценными подарками.

**37. По времени осуществления управленческий контроль бывает:**

А) предварительный контроль;

Б) текущий контроль;

В) временный;

Г) заключительный контроль.

**38. По степени охвата управленческий контроль бывает:**

А) полный;

Б) частичный;

В) выборочный;

Г) захватывающий.

**39. По форме осуществления управленческий контроль бывает:**

А) систематический;

Б) процессуальный;

В) разовый;

Г) периодический.

**40. Управленческое решение - это:**

А) выбор одной из альтернатив;

Б) указание, приказ;

В) процесс достижения цели.

**41. Назовите виды управленческого решения:**

А. одноразовые, повторяющиеся;

Б. единоличные, групповые, коллективные;

В. контурные, структурированные, алгоритмические;

Г. математические, алгоритмические, структурированные.

**42. К внутренним источникам информации в риск-менеджменте относятся:**

А) данные производственного процесса;

Б) каталог факторов риска;

В) статистические данные;

Г) экономическая, политическая, демографическая ситуация.

**43. К внешним источникам информации в риск-менеджменте относятся:**

А) прогнозная информация;

Б) материалы ревизий и аудита;

В) сведения о конкурентах, партнерах, поставщиках, потребителях в СМИ;

Г) каталог факторов риска.

**44. Коммуникации бывают:**

А) вертикальные;

Б) диагональные;

В) формальные;

Г) горизонтальные.

**45. Коммуникации бывают:**

А) с внешней средой;

Б) межуровневые (вертикальные);

В) внутриорганизационные;

Г) формальные.

**46. Модели коммуникационных сетей бывают:**

А) централизованные;

Б) внутренние;

В) децентрализованные;

Г) внешние.

1. **Выделяют следующие виды коммуникационных сетей:**

- А) открытые, полуоткрытые и комбинированные;
- Б) открытые, закрытые и интегрированные;
- В) открытые, закрытые и замкнутые;
- Г) открытые, закрытые и комбинированные.

1. **Какая коммуникационная сеть соединяет работников одного уровня управления, имея чаще всего неформальный характер, или является элементом более сложной сети?**

- А) сеть типа «Тент»;
- Б) сеть типа «Палатка»;
- В) сеть типа «Змея»;
- Г) сеть типа «Звезда».

1. **Какая коммуникационная сеть является замкнутой?**

- А) сеть типа «Тент»;
- Б) сеть типа «Круг»;
- В) сеть типа «Змея»;
- Г) сеть типа «Звезда».

1. **С помощью какой коммуникационной сети координируется деятельность участников команды проекта?**

- А) сеть типа «Тент»;
- Б) сеть типа «Колесо»;
- В) сеть типа «Змея»;
- Г) сеть типа «Круг».

1. **Для крупных многопрофильных функциональных структур свойственны такие коммуникационные сети, как:**

- А) «Тент»;
- Б) «Палатка»;

- В) «Дом»;  
Г) «Звезда».

**1. К трудностям в организации коммуникаций относят:**

- А) искажение сообщений;  
Б) информационные перегрузки;  
В) непродуманная организационная структура проекта;  
Г) конфликты в организации.

**53. К структурным методам разрешения конфликтов относят:**

- А) использование системы вознаграждений;  
Б) сглаживание;  
В) разъяснение требований к работе;  
Г) принуждение.

**54. Межличностными методами разрешения конфликтов являются:**

- А) использование координационных и интеграционных механизмов;  
Б) принуждение;  
В) компромисс;  
Г) уклонение.

**Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Превосходно Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно» 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»
не зачтено	Неудовлетворитель- но 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 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	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы 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 некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован 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

	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	<b>удовлетворительно</b>	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»
<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	<b>плохо</b>	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 - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК ОС-8

- 1 Сущность понятий «менеджмент», «менеджер», «организация». Управление и менеджмент.
2. Модели менеджмента: иерархическая, экономическая, новая.
3. Рационалистическая, поведенческая и системная парадигмы в менеджменте.
4. Нацеленность на адаптацию в меняющейся среде.
5. Комбинирование типов менеджмента в различных ситуациях.
6. Западная модель менеджмента.
7. Восточная модель менеджмента.
8. Кайдзен.
9. Внутренняя среда организации. Классификации факторов внутренней среды организации.
10. Внешняя среда организации. Факторы ближнего окружения организации. Факторы дальнего окружения организации.
11. Анализ факторов внутренней и внешней среды организации.
12. SWOT-анализ.
13. Жизненный цикл организации. Особенности менеджмента на разных этапах жизненного цикла организации.

14. Специфика менеджмента в крупных, средних и малых организациях. Менеджмент в молодых организациях.
15. Менеджмент в молодых организациях.
16. Корпоративное управление: роль Совета директоров в отношениях собственников и менеджеров.
17. Децентрализация и аутсорсинг.
18. Общие и конкретные функции управления.
19. Планирование как функция управления. Миссия организации.  
Постановка целей организации. Стратегические цели организации.
20. Стратегическое планирование.
21. Классификация стратегий А.Томпсона и А. Стрикленда: стратегии концентрированного роста, стратегии интегрированного роста, стратегии диверсификации, стратегии целенаправленного сокращения.
22. Перспективное и текущее планирование.
23. Разработка и реализация проекта.
24. Команда проекта. Факторы формирования успешной команды.
25. Организационная структура. Уровни управления. Звенья управления.
26. Типы организационных структур, их преимущества и недостатки.
27. Мотивация. Потребность. Мотив. Мотивирование.
28. Теория мотивации А. Маслоу.
29. Теория мотивации К.Альдерфера.
30. Теория мотивации Д. Мак-Клелланда.
31. Двухфакторная модель мотивации к труду Ф. Герцберга.
32. Теория ожиданий В.Врума.
33. Теория справедливости Дж.С.Адамса
34. Теория мотивации Л.Портера и Э.Лоулера.
35. Стимулирование. Методы стимулирования. Современные требования и подходы к материальному и моральному стимулированию.
36. Контроль. Виды контроля. Этапы управленческого контроля. Психологические аспекты контроля.
37. Мониторинг и бенчмаркинг.



38. Оценка эффективности реализации функций управления.

39. Управленческое решение. Классификация управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений.

40. Модель принятия решения руководителем В.Врума – Ф.Йеттона – А.Яго.

41. Социально-экономическая эффективность управленческих решений.

42. Риск-менеджмент.

43. Коммуникативная компетентность менеджера.

Интеграция управленческих и коммуникационных знаний, умений и навыков в деятельности менеджера.

44. Средства и каналы коммуникации в менеджменте.

45. Внутрифирменная система коммуникации. Модели коммуникационных сетей.

46. Пиар и связи с государственными структурами.

47. Новые средства коммуникации. Социальные сети в бизнесе.

Дефекты коммуникации.

48. Учет тенденций развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования в профессиональной деятельности менеджера.

49. Конфликты в коммуникациях. Типы конфликтов. Научные подходы к сущности конфликта.

50. Причины возникновения конфликтов.

51. Структурные и межличностные методы разрешения конфликтов.

52. Ошибки, совершаемые при управлении конфликтами.

53. Методика разрешения конфликта А.Филли.

54. Профессиональные и личностные качества менеджера.

55. Лидерство. Лидер. Условия эффективного лидерства.

56. Качества лидера. Классификации стилей лидерства.

57. Харизма. Характеристики харизматичных личностей.

58. Лидер и команда проекта. Построение коммуникаций в команде проекта.

59. Власть. Формы власти. Влияние через убеждение и влияние посредством участия.

60. Стили управления: авторитарный, демократический, либеральный и смешанный.
61. «Ситуативный подход» Ф.Фидлера.
62. Концепция «путь – цель» М. Эванса и Р. Хауса.
63. Модель Р.Блейка – Д.Моутон.
64. Методы управления персоналом. Административно-правовые методы. Экономические методы. Социально-психологические методы. Особенности применения методов управления персоналом.
65. Этикет. Виды этикета. Деловой этикет. Основные правила делового этикета.
66. Сравнение общегражданского и делового этикета.
67. Деловой этикет менеджера.
68. Тайм-менеджмент.
69. Делегирование полномочий.
70. Саморазвитие менеджера.

### **5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-1**

- 1 Сущность понятий «менеджмент», «менеджер», «организация». Управление и менеджмент.
2. Модели менеджмента: иерархическая, экономическая, новая.
3. Рационалистическая, поведенческая и системная парадигмы в менеджменте.
4. Нацеленность на адаптацию в меняющейся среде.
5. Комбинирование типов менеджмента в различных ситуациях.
6. Западная модель менеджмента.
7. Восточная модель менеджмента.
8. Кайдзен.
9. Внутренняя среда организации. Классификации факторов внутренней среды организации.
10. Внешняя среда организации. Факторы ближнего окружения организации. Факторы дальнего окружения организации.
11. Анализ факторов внутренней и внешней среды организации.
12. SWOT-анализ.
13. Жизненный цикл организации. Особенности менеджмента на разных этапах жизненного цикла организации.
14. Специфика менеджмента в крупных, средних и малых организациях. Менеджмент в молодых организациях.
15. Менеджмент в молодых организациях.

16. Корпоративное управление: роль Совета директоров в отношениях собственников и менеджеров.
17. Децентрализация и аутсорсинг.
18. Общие и конкретные функции управления.
19. Планирование как функция управления. Миссия организации.  
Постановка целей организации. Стратегические цели организации.
20. Стратегическое планирование.
21. Классификация стратегий А.Томпсона и А. Стрикленда: стратегии концентрированного роста, стратегии интегрированного роста, стратегии диверсификации, стратегии целенаправленного сокращения.
22. Перспективное и текущее планирование.
23. Разработка и реализация проекта.
24. Команда проекта. Факторы формирования успешной команды.
25. Организационная структура. Уровни управления. Звенья управления.
26. Типы организационных структур, их преимущества и недостатки.
27. Мотивация. Потребность. Мотив. Мотивирование.
28. Теория мотивации А. Маслоу.
29. Теория мотивации К.Альдерфера.
30. Теория мотивации Д. Мак-Клелланда.
31. Двухфакторная модель мотивации к труду Ф. Герцберга.
32. Теория ожиданий В.Врума.
33. Теория справедливости Дж.С.Адамса
34. Теория мотивации Л.Портера и Э.Лоулера.
35. Стимулирование. Методы стимулирования. Современные требования и подходы к материальному и моральному стимулированию.
36. Контроль. Виды контроля. Этапы управленческого контроля. Психологические аспекты контроля.
37. Мониторинг и бенчмаркинг.
38. Оценка эффективности реализации функций управления.

39. Управленческое решение. Классификация управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений.

40. Модель принятия решения руководителем В.Врума – Ф.Йеттона – А.Яго.

41. Социально-экономическая эффективность управленческих решений.

42. Риск-менеджмент.

43. Коммуникативная компетентность менеджера.

Интеграция управленческих и коммуникационных знаний, умений и навыков в деятельности менеджера.

44. Средства и каналы коммуникации в менеджменте.

45. Внутрифирменная система коммуникации. Модели коммуникационных сетей.

46. Пиар и связи с государственными структурами.

47. Новые средства коммуникации. Социальные сети в бизнесе.

Дефекты коммуникации.

48. Учет тенденций развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования в профессиональной деятельности менеджера.

49. Конфликты в коммуникациях. Типы конфликтов. Научные подходы к сущности конфликта.

50. Причины возникновения конфликтов.

51. Структурные и межличностные методы разрешения конфликтов.

52. Ошибки, совершаемые при управлении конфликтами.

53. Методика разрешения конфликта А.Филли.

54. Профессиональные и личностные качества менеджера.

55. Лидерство. Лидер. Условия эффективного лидерства.

56. Качества лидера. Классификации стилей лидерства.

57. Харизма. Характеристики харизматичных личностей.

58. Лидер и команда проекта. Построение коммуникаций в команде проекта.

59. Власть. Формы власти. Влияние через убеждение и влияние посредством участия.

60. Стили управления: авторитарный, демократический, либеральный и смешанный.

61. «Ситуативный подход» Ф.Фидлера.

62. Концепция «путь – цель» М. Эванса и Р. Хауса.

63. Модель Р.Блейка – Д.Моутон.

64. Методы управления персоналом. Административно-правовые методы. Экономические методы. Социально-психологические методы. Особенности применения методов управления персоналом.

65. Этикет. Виды этикета. Деловой этикет. Основные правила делового этикета.

66. Сравнение общегражданского и делового этикета.

67. Деловой этикет менеджера.

68. Тайм-менеджмент.

69. Делегирование полномочий.

70. Саморазвитие менеджера.

### **5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-5**

1 Сущность понятий «менеджмент», «менеджер», «организация». Управление и менеджмент.

2. Модели менеджмента: иерархическая, экономическая, новая.

3. Рационалистическая, поведенческая и системная парадигмы в менеджменте.

4. Нацеленность на адаптацию в меняющейся среде.

5. Комбинирование типов менеджмента в различных ситуациях.

6. Западная модель менеджмента.

7. Восточная модель менеджмента.

8. Кайдзен.

9. Внутренняя среда организации. Классификации факторов внутренней среды организации.

10. Внешняя среда организации. Факторы ближнего окружения организации. Факторы дальнего окружения организации.

11. Анализ факторов внутренней и внешней среды организации.

12. SWOT-анализ.

13. Жизненный цикл организации. Особенности менеджмента на разных этапах жизненного цикла организации.

14. Специфика менеджмента в крупных, средних и малых организациях. Менеджмент в молодых организациях.

15. Менеджмент в молодых организациях.

16. Корпоративное управление: роль Совета директоров в отношениях собственников и менеджеров.

17. Децентрализация и аутсорсинг.

18. Общие и конкретные функции управления.

19. Планирование как функция управления. Миссия организации.

Постановка целей организации. Стратегические цели организации.

20. Стратегическое планирование.

21. Классификация стратегий А.Томпсона и А. Стрикленда: стратегии концентрированного роста, стратегии интегрированного роста, стратегии диверсификации, стратегии целенаправленного сокращения.

22. Перспективное и текущее планирование.

23. Разработка и реализация проекта.

24. Команда проекта. Факторы формирования успешной команды.

25. Организационная структура. Уровни управления. Звенья управления.

26. Типы организационных структур, их преимущества и недостатки.

27. Мотивация. Потребность. Мотив. Мотивирование.

28. Теория мотивации А. Маслоу.

29. Теория мотивации К.Альдерфера.

30. Теория мотивации Д. Мак-Клелланда.

31. Двухфакторная модель мотивации к труду Ф. Герцберга.

32. Теория ожиданий В.Врума.

33. Теория справедливости Дж.С.Адамса

34. Теория мотивации Л.Портера и Э.Лоулера.

35. Стимулирование. Методы стимулирования. Современные требования и подходы к материальному и моральному стимулированию.

36. Контроль. Виды контроля. Этапы управленческого контроля. Психологические аспекты контроля.

37. Мониторинг и бенчмаркинг.

38. Оценка эффективности реализации функций управления.

39. Управленческое решение. Классификация управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений.

40. Модель принятия решения руководителем В.Врума – Ф.Йеттона – А.Яго.

41. Социально-экономическая эффективность управленческих решений.

42. Риск-менеджмент.

43. Коммуникативная компетентность менеджера.

Интеграция управленческих и коммуникационных знаний, умений и навыков в деятельности менеджера.

44. Средства и каналы коммуникации в менеджменте.

45. Внутрифирменная система коммуникации. Модели коммуникационных сетей.

46. Пиар и связи с государственными структурами.

47. Новые средства коммуникации. Социальные сети в бизнесе.

Дефекты коммуникации.

48. Учет тенденций развития медиакоммуникационных систем региона, страны и мира, исходя из политических и экономических механизмов их функционирования, правовых и этических норм регулирования в профессиональной деятельности менеджера.

49. Конфликты в коммуникациях. Типы конфликтов. Научные подходы к сущности конфликта.

50. Причины возникновения конфликтов.

51. Структурные и межличностные методы разрешения конфликтов.

52. Ошибки, совершаемые при управлении конфликтами.

53. Методика разрешения конфликта А.Филли.

54. Профессиональные и личностные качества менеджера.

55. Лидерство. Лидер. Условия эффективного лидерства.

56. Качества лидера. Классификации стилей лидерства.

57. Харизма. Характеристики харизматичных личностей.

58. Лидер и команда проекта. Построение коммуникаций в команде проекта.

59. Власть. Формы власти. Влияние через убеждение и влияние посредством участия.

60. Стили управления: авторитарный, демократический, либеральный и смешанный.

61. «Ситуативный подход» Ф.Фидлера.

62. Концепция «путь – цель» М. Эванса и Р. Хауса.

63. Модель Р.Блейка – Д.Моутон.

64. Методы управления персоналом. Административно-правовые методы. Экономические методы. Социально-психологические методы. Особенности применения методов управления персоналом.

65. Этикет. Виды этикета. Деловой этикет. Основные правила делового этикета.

66. Сравнение общегражданского и делового этикета.

67. Деловой этикет менеджера.

68. Тайм-менеджмент.

69. Делегирование полномочий.

70. Саморазвитие менеджера.

### **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»
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»

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

Основная литература:

1. Тренина И. А. Менеджмент организации: современный инструментарий : учебное пособие / Тренина И. А., Татенко Г. И., Трениной И. А. - Орел : ОГУ имени И.С. Тургенева, 2024. - 188 с. - Книга из коллекции ОГУ имени И.С. Тургенева - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-9929-



1609-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=931209&idb=0>.

2. Менеджмент : Учебник / Южный федеральный университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025. - 343 с. - (Высшее образование). - Профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-019672-5. - ISBN 978-5-16-112227-3 (электр. издание)., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=934883&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Блинов А.О. Теория менеджмента : учебник / Блинов А.О., Угрюмова Н.В. - Москва : Дашков и К, 2023. - 298 с. - ISBN 978-5-394-05219-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=935264&idb=0>.

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

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

1. Административно-управленческий портал (книги, образцы должностных инструкции).

Электронный адрес: <http://www.aup.ru>.

2. Всероссийская государственная библиотека иностранной литературы им. М.И. Рудомино (ВГБИЛ). Электронный адрес: <http://www.libfl.ru>

3. Информационно-справочный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам».

Электронный адрес: <http://www.window.edu.ru>

4. <https://biblio-online.ru>

5. <http://www.iprbookshop.ru>

6. <http://e.lanbook.com>

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

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

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/специальности 42.03.01 - Реклама и связи с общественностью.

Автор(ы): Рыжакова Елена Владимировна, кандидат культурологии.

Заведующий кафедрой: Дюдяков Алексей Александрович, кандидат медицинских наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 28.12.2024, протокол № 21.