

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Арзамасский филиал ННГУ - Факультет естественных и математических наук

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Менеджмент

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Направление подготовки / специальность
09.03.03 - Прикладная информатика

Направленность образовательной программы
Системное и прикладное программирование

Форма обучения
заочная, очно-заочная

г. Арзамас

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.21 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-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1: Демонстрирует знание необходимых для осуществления профессиональной деятельности правовых норм УК-2.2: Демонстрирует умение определять круг задач в рамках избранных видов профессиональной деятельности, рационально планировать свою деятельность с учетом имеющихся ресурсов и существующих ограничений УК-2.3: Демонстрирует наличие практического опыта применения нормативной базы и решения задач в области избранных видов профессиональной деятельности	УК-2.1: Знать правовые нормы и основы методологии принятия управленческих решений. Уметь определять основные этапы, круг задач управленческой работы и варианты рационального планирования своей деятельности для достижения результатов. Владеть приемами разработки цели, задач с применением нормативной базы, продолжительности и экономической выгоды управленческих проектов в области избранных видов профессиональной деятельности УК-2.2: Знать: круг задач в рамках избранных видов профессиональной деятельности. Уметь: рационально планировать свою деятельность. Владеть: принципами планирования ресурсов УК-2.3: Знать: принципы, методы и средства решения организационных проблем с учетом ограничений и	Практическое задание Реферат Тест	Зачёт: Контрольные вопросы

		<p>состоянием факторов внутренней и внешней сред организации</p> <p>Уметь: выбирать и применять методы и средства разработки и принятия коллективных и индивидуальных организационно-управленческих решений</p> <p>Владеть: способностью проводить анализ альтернатив организационно-управленческих решений, обосновывать оптимальный проект</p>		
<p>УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>УК-3.1: Демонстрирует знание приемов и способов социализации личности и социального взаимодействия</p> <p>УК-3.2: Демонстрирует умение строить отношения с окружающими людьми, с коллегами</p> <p>УК-3.3: Демонстрирует наличие практического опыта участия в командной работе, распределения ролей в условиях командного взаимодействия</p>	<p>УК-3.1:</p> <p>Знать: основные приемы и способы социализации личности</p> <p>Уметь: организовывать социальное взаимодействие</p> <p>Владеть: современными технологиями социального взаимодействия</p> <p>УК-3.2:</p> <p>Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации</p> <p>Уметь: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач</p> <p>Владеть: современными технологиями эффективного влияния на поведение людей</p> <p>УК-3.3:</p> <p>Знать Основные способы социального взаимодействия и факторы формирования команды для осуществления основ управленческой деятельности.</p> <p>Уметь принимать решения в вопросах управленческой деятельности, действуя в духе сотрудничества, соблюдая этические принципы, проявляя уважение к мнению и культуре других;</p>	<p>Практическое задание</p> <p>Реферат</p> <p>Тест</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>работать над повышением личностного профессионального роста.</p> <p>Владеть навыками определения и распределения ролей в командном взаимодействии в управленческой деятельности;</p> <p>методами самооценки, планирования и управления временем, основами само- и тайм-менеджмента</p>		
<p>УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.1: Демонстрирует знание основных принципов самовоспитания и самообразования, профессионального и личностного развития с учетом карьерного роста и требований рынка труда</p> <p>УК-6.2: Демонстрирует умение планировать свое рабочее время и время для саморазвития, исходя из сформулированных целей личностного и профессионального развития, условий их достижения, индивидуально-личностных особенностей и тенденций развития области профессиональной деятельности</p> <p>УК-6.3: Демонстрирует наличие практического опыта получения образования в рамках дополнительных образовательных программ и самостоятельного изучения литературных источников</p>	<p>УК-6.1:</p> <p>Знать основные принципы самообразования и самовоспитания.</p> <p>Уметь выделять основные направления карьерного роста.</p> <p>Владеть практическими способами управления своей образовательной деятельностью</p> <p>УК-6.2:</p> <p>Знать основные принципы планирования времени.</p> <p>Уметь ставить цели и планировать рабочее время.</p> <p>Владеть практическими способами постановки целей и планирования времени</p> <p>УК-6.3:</p> <p>Знать основные принципы самообразования.</p> <p>Уметь демонстрировать умение самоконтроля, которые позволяют в самостоятельной деятельности по обучению в области выбранного направления, исходя из сформулированных целей личностного и профессионального развития.</p> <p>Владеть практическими способами управления своей образовательной деятельности для удовлетворения познавательных интересов в</p>	<p>Практическое задание</p> <p>Реферат</p> <p>Тест</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		рамках дополнительных образовательных программ		
ОПК-10: Способен к ведению инновационно-исследовательской деятельности	<p>ОПК-10.1: Демонстрирует знание современных методов и технологий ведения инновационно-исследовательской деятельности</p> <p>ОПК-10.2: Демонстрирует умение осуществлять организационное обеспечение процессов инновационно-исследовательской деятельности</p> <p>ОПК-10.3: Имеет практический опыт решения конкретных задач, связанных с инновационно-исследовательской деятельностью</p>	<p>ОПК-10.1: Знать современные методы, приемы и технологии ведения инновационно-исследовательской деятельности.</p> <p>Уметь использовать современные методы ведения инновационно-исследовательской деятельности</p> <p>Владеть технологиями ведения инновационно-исследовательской деятельности</p> <p>ОПК-10.2: Знать организационное обеспечение процессов инновационно-исследовательской деятельности</p> <p>Уметь осуществлять организационное обеспечение деятельности процессов инновационно-исследовательской деятельности.</p> <p>Владеть навыками осуществления организационного обеспечения деятельности процессов инновационно-исследовательской деятельности</p> <p>ОПК-10.3: Знать конкретные задачи, связанные с инновационно-исследовательской деятельностью</p> <p>Уметь решать конкретные задачи, связанные с инновационно-исследовательской деятельностью</p> <p>Владеть навыками решения конкретных задач, связанных с</p>	<p>Практическое задание</p> <p>Реферат</p> <p>Тест</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

КСР	1	1					1	1		
Итого	108	108	8	0	8	2	17	3	91	101

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Менеджмент" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10470>).

Иные учебно-методические материалы: Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу
адреса доступа к документам
<https://arz.unn.ru/sveden/document/>
https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

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 - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-2

Задание 1.

Вы президент фирмы по кадрам. Ваша фирма является средней по объему оборота в отрасли. В последнее время нарастали проблемы по сбыту изготовленной на фирме продукции, в частности, усиливалось запаздывание в реакции на изменение конъюнктуры рынка, что потребовало обновления руководства службы сбыта и реорганизации аппарата управления фирмой. Вам необходимо нанять менеджера-профессионала для управления службой сбыта и консультанта по проведению реорганизации аппарата управления. На эти вакансии Вы имеете следующих 4-х кандидатов:

мистер Джонс имеет диплом менеджера по программе «МВА», ранее работал заместителем начальника отдела маркетинга в крупной фирме, 40 лет;

мистер Хоук имеет диплом менеджера по программе «MMS» и работал вице-президентом по сбыту в средней фирме, 52 года;

доктор Редли имеет диплом по программе «PhD» и преподает менеджмент в университете, 37 лет; кандидат наук по менеджменту;

мистер Смит имеет диплом по программе «MIM» и работал ранее руководителем внешнеторгового отделения международной корпорации, 44 года.

Кто из них Вам более подходит, на какую должность и почему?

Задание 2.

Вы являетесь президентом старой фирмы по пошиву и продаже традиционной мужской одежды (костюмы, пальто, плащи). Ваши клиенты - в основном пожилые люди консервативных вкусов. Управляющий одного из отделений фирмы по пошиву мужских костюмов вышел на пенсию. В качестве его замены Вам рекомендуют молодого человека, имеющего диплом менеджера, ранее удачно организовавшего производство новой продукции (слаксов), талантливого, независимого,

упорного работника, поддерживающего новые направления молодежной моды. Является ли эта кандидатура подходящей и почему?

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-3

Описание ситуации.

Производственный участок машиностроительного предприятия занимается токарной обработкой полых цилиндров, конусных втулок, коленчатых валов. Производственное оборудование - 20 универсальных токарных станков электрического провода и водяного охлаждения, Средний возраст оборудования 8 лет. Производственный персонал: 40 рабочих, работающих в 2 смены, объединенных в 4 бригады. В бригаде 8 человек – токари III–IV разрядов, и 2 ремонтника. Управленческий персонал: начальник участка, бухгалтер, экономист-нормировщик, старший мастер, 2 сменных мастера, 4 бригадира. В сентябре производственный участок получил из цехового склада 8 тыс. заготовок различных типов из которых было произведено 2 тыс. цилиндров, 3 тыс. втулок, 2 тыс. коленвалов. В октябре вышло из строя 2 станка, простой составил 14 рабочих дней, было изготовлено на 1 тыс. цилиндров меньше. В начале октября на участке состоялось производственное собрание по проблемам брака, было принято решение снизить его до 5%, однако к концу октября эта цифра составила 13,2%. В октябре по собственному желанию уволилось 2 токаря IV разряда, был уволен 1 ремонтник за халатное отношение к должностным обязанностям.

Задание 1. Составьте схему производственного участка в виде производственной системы.

Задание 2. Дайте характеристику данной системе.

Задание 3. Покажите, управляема ли данная система или нет, и почему.

Задание 4. Сформулируйте предложения по совершенствованию системы управления участком.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-6

Задание 1.

На отечественном машиностроительном следующее управление:

- а) директор и заместители - 5 человек;
- б) главные специалисты, начальники функциональных отделов - 30 человек;
- в) сотрудники функциональных отделов заводоуправления - 115 человек;
- г) начальники цехов и участников, аппарат управления – 250 человек;
- д) мастера и бригадиры - 500 человек;
- е) рабочие - 7000 человек.

Определить сферу контроля на каждом уровне управления, оценить степень эффективности структуры управления предприятием, рассчитать рациональную структуру управления без увеличения численности аппарата управления.

Задание 2.

Фирма "Cort" производит разнообразные спортивные товары:

- спортивная обувь: кроссовки, шиповки, горнолыжные ботинки, альпинистскую обувь;
- спортивные костюмы и куртки;
- спортивный инвентарь: мячи, шесты, копья, лыжи, ракетки;

- оборудование для теннисных кортов и баскетбольных площадок. Сбыт продукции фирмы особенно эффективен в крупных городах США: Нью-Йорке, Атланте, Хью-стоне, Лос-Анджелесе. 40% производственных фирмой кроссовок экспортируется в Западную Европу, где с успехом реализуется в специализированных фирмах в Лондоне, Париже, Бонне и Риме.

Фирма «Cort» имеет предприятия по производству кроссовок в Сеуле и Гонконге, вся продукция которых экспортируется. Какую организационную структуру управления должна иметь фирма "Cort" для успешного ведения своих коммерческих операций?

Задание 3. Ситуационная задача № 10 (деловые коммуникации)

Вы – менеджер фирмы и Вам предстоят переговоры, очень важные для Вас, с представителем другой фирмы по поводу заключения договора. В начале беседы Вы видите, что ваш партнер настроен благожелательно и поэтому эмоционально «расписываете» ему все преимущества Вашего с ним сотрудничества, сопровождая Вашу речь энергичными жестами. Но затем Вы отмечаете, что партнер принимает «закрытую» позу – скрещивает руки на груди и, высказывая свое мнение по данному вопросу, избегает смотреть Вам в глаза.

Вопросы:

1. Что означает данная поза?
2. Какова может быть причина такого поведения партнера?
3. Какие действия Вы предпримете?

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-10

Ситуационная задача № 11 (самоменеджмент)

Вы чувствуете, что намеченные на день дела Вы не успеваете сделать вовремя. Помимо того, что уже выполнено, еще нужно провести совещание с руководителями подразделений, заказать билеты на самолет для предстоящей командировки, сделать заказ на поставку товаров и встретиться с рабочими по поводу внедрения в производство новой технологии.

Задание 1. Ответьте на вопрос: Станете ли Вы стараться все успеть сделать самому?

Задание 2. Ответьте на вопрос: Перепоручите ли какие-нибудь дела своим подчиненным? Если да, то какие и кому?

Задание 3. Ответьте на вопрос: Что Вы перенесете на другие дни?

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	задание выполнено полностью; в решении задач отсутствуют ошибки и пробелы, возможны неточности, не являющиеся следствием незнания или непонимания учебного материала
не зачтено	задание выполнено не полностью; имеются существенные ошибки и пробелы в решении задач, являющиеся следствием незнания или непонимания учебного материала

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-2

1. Роль менеджмента в рыночных условиях
2. Особенности японского опыта менеджмента.

3. Характерные черты американской практики менеджмента
4. Проблемы развития менеджмента в России
5. Возможности использования зарубежного опыта менеджмента в российских условиях
6. Особенности менеджмента на частных предприятиях
7. Особенности менеджмента на крупных фирмах
8. Менеджмент как наука об управлении людьми
9. Роль менеджмента в обеспечении устойчивого положения фирмы на рынке

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

1. Риск в работе менеджера, система защитных мер
2. Менеджер в качестве лидера
3. Организация менеджмента в совместных компаниях
4. Специфика управления предприятием в рыночных условиях
5. Этические аспекты менеджмента
6. Особенности подготовки современного менеджера
7. Функция контроля в работе менеджера
8. Управление инновациями в современных условиях
9. Организационные структуры управления

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-6

1. Стратегическое управление, его особенности
2. Мотивация в разных теориях и отечественной практике
3. Роль процесса принятия управленческих решений в успехе фирмы
4. Коммуникации в организациях в условиях развития IT-технологий
5. Управленческое консультирование: цели, способы, организация
6. Роль менеджмента в формировании культуры организации
7. Как вы представляете идеальный менеджер
8. Великие менеджеры России и других стран
9. Роль человека и группы в организации
10. Лидерство в организации
11. Женщина-руководитель: проблемы и достижения
12. Рутин и обновление — вечная дилемма управления

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ОПК-10

1. Использование принципов тайм-менеджмента и само-менеджмента в работе руководителя фирмы
2. Современные инструменты менеджмента
3. Эволюция управленческой мысли
4. Методы принятия решений
5. Проблемы лидерства и власти в организациях
6. Управление конфликтами

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (в процессе выступления с докладом)
хорошо	Реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (в процессе выступления с докладом), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации
удовлетворительно	Реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы (в процессе выступления с докладом) путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ
неудовлетворительно	нет информации о проблематике работы и ее месте в контексте других работ по исследуемой теме

5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-2

1. Менеджмент - это
 - а) искусство
 - б) наука
 - в) искусство и наука
2. Для любого бизнесмена определяющим признаком является то, что он
 - а) является собственником ценных бумаг
 - б) работает ради получения прибыли
 - в) руководит коммерческим предприятием
 - г) берет на себя личную ответственность за совершение сделок
 - д) имеет самостоятельность в ведении хозяйственных операций.
 - е) живет мыслями о своем бизнесе
3. Рутинные технологии требуют усиления операционного контроля:
 - а) нет
 - б) да
4. Видение руководителя о будущем организации является прямым следствием осуществления изучения и анализа ее ресурсов:
 - а) да
 - б) нет
5. Создание магазина по продаже полочек, стульев, столов и тумбочек при предприятии по изготовлению мебели - это стратегия:

- а) развития продукта
- б) снятия сливок
- в) вертикальной интеграции
- г) горизонтальной диверсификации
- д) флангового охвата

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

1. Среди сил Портера присутствуют:

- а) товары-заменители
- б) сила менеджмента компании
- в) сила потребителей в торговле
- г) сила государственного регулирования
- д) прочие

2. SWOT-анализ предусматривает выявление и подробное рассмотрение (выберите несколько):

- а) конкурентных преимуществ
- б) сильных сторон фирмы
- в) благоприятных возможностей для бизнеса
- г) слабых сторон организации
- д) угроз для бизнеса

3. Матрица Бостонской консультационной группы основана на анализе характеристик (выберите две из пяти):

- а) привлекательность отрасли
- б) интенсивность соперничества
- в) темп роста спроса
- г) доля рынка
- д) благоприятные возможности для бизнеса.

4. Преимуществами функциональной структуры управления являются (выберите несколько):

а) возможность углубленной деловой и профессиональной специализации персонала

- б) ясность в распределении полномочий и ответственности
- в) хорошие условия для внедрения внутриорганизационного хозрасчета
- г) возможность адекватного учета региональных условий бизнеса
- д) создание условий для децентрализации в структуре управления.

5. Процесс принятия решений начинается с:

- а) формулировки миссии предприятия
- б) постановки управленческих целей
- в) выявления проблемы
- г) определения лица, ответственного за принятие решений
- д) идентификации функциональной сферы, где принимается решение.

5.1.11 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-6

1. Информационным критерием эффективности межличностной коммуникации является:

- а) удовлетворенность партнеров по коммуникации
- б) доброжелательная атмосфера общения
- в) желание сторон продолжать коммуникации
- г) близость смысла принятого сообщения к смыслу посланного сообщения
- д) точность формулировок.

2. Избегание является оптимальным способом управления конфликтом:

- а) да
- б) нет

3. Руководитель исследовательской организации опирается преимущественно на следующие формы власти

(расставьте источники в порядке приоритетности: 1 – высший приоритет, 5 – низший приоритет):

- а) харизма
- б) власть, основанная на вознаграждении
- в) власть, основанная на принуждении
- г) экспертная власть.
- д) эталонная власть

4. Корпоративная культура основана:

- а) на принятых в обществе формах поведения
- б) на правилах, определяемых руководством организации
- в) разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях
- г) на особенностях производства
- д) на законодательстве.

5. Трехфазная модель управления изменениями К. Левина (размораживание - движение - новое замораживание) предполагает необходимость создания у работников ощущения дискомфорта:

- а) на стадии движения
- б) при «новом замораживании» ситуации
- в) при «размораживании» ситуации
- г) для облегчения манипулирования
- д) для упрощения процедуры увольнения работников.

6. К компетенции службы персонала относятся функции (выберите несколько)?

- а) распределение властных полномочий
- б) обучение персонала
- в) определение потребностей в повышении квалификации персонала
- г) изменение организационной структуры (ВОЗМОЖНО)
- д) управление конфликтами в организации.

5.1.12 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-10

1. В наибольшей степени зависят от национальной культуры следующие концепции менеджмента (выберите несколько):

- а) трудовая мотивация
- б) системный подход к организации
- в) подбор персонала
- г) отношение к власти

д) стиль лидерства.

2. Стресс на рабочем месте требует:

а) устранения

б) поддержания

в) обращения к врачу

г) смены работы

д) регулирования.

3. Преимуществами матричной структуры управления являются (выберите несколько):

а) упрощение управленческих коммуникаций

б) гибкость и адаптивность

в) усиление управленческой вертикали

г) улучшение использования интеллектуальных ресурсов

д) межфункциональная интеграция деятельности

4. В компании производящей мебель работает 90 человек. Генеральному Директору подотчетно 12 человек. Один из заместителей Генерального его жена - Коммерческий директор. Финансовый директор уехал в отпуск. Его заменяет Главный бухгалтер. Норма контроля (норма управляемости) Генерального составляет :

а) 10

б) 11

в) 12

г) 13

д) 90

5. Качество продукции или услуг определяется:

а) стандартами, принятыми в отрасли

б) высшим менеджментом организации

в) экономичностью организационной структуры

г) ценой продукции или услуг

д) реакцией потребителей.

6. Одна из важнейших функций корпоративной культуры - это:

а) укрепление дисциплины

б) формирование благоприятного психологического климата в организации

в) поддержание социальной стабильности в организации

г) правильное распределение вознаграждений

д) создание благоприятного имиджа компании.

7. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие:

а) неправильной последовательности действий

б) консервативности людей

в) внешних обстоятельств

г) недостатка ресурсов для осуществления изменений

д) спешки

8. Организационные изменения требуют

а) упрощения процедуры подбора персонала

б) по требованию законодательства

в) во избежание ошибок при замещении вакансий

- г) создания благоприятного психологического климата
 д) повышения мотивации и закрепления работников.
9. Успехи японских корпораций в конкурентной борьбе с американскими компаниями обусловлены главным образом:
- а) трудолюбием японцев
 б) преимуществами системы организации труда
 в) использованием особенностей национального характера японцев при организации бизнес-процессов
 г) мощностью японской банковской системы
 в) низкой заработной платой японских работников.
10. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:
- а) наличие лидера
 б) размер
 в) групповое единомыслие
 г) наличие ролевой структуры
 д) наличие синергетического эффекта
11. У менеджера среднего звена больше всего должны быть развиты:
- а) концептуальные навыки
 б) человеческие навыки
 в) технические навыки

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	85-100% правильных ответов
хорошо	66-84% правильных ответов
удовлетворительно	50-65% правильных ответов
неудовлетворительно	менее 50% правильных ответов

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок

			Допущено несколько негрубых ошибок	
<u>Умения</u>	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 с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
<u>Навыки</u>	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 навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	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»
	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	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

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

Зачёт

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Ответ полный и правильный на основании изученной теории; теоретический материал и решение поставленных задач изложены в необходимой логической последовательности, грамотный научный язык; ответ самостоятельный. Могут быть допущены две-три незначительные ошибки, исправленные по требованию преподавателя
не зачтено	Ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-2 (Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений)

1. Процесс менеджмента.
2. Закономерности управления организацией.
3. Стили принятия управленческих решений.
4. Методы принятия управленческих решений.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-3 (Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде)

1. Понятие и признаки организации. Внутренняя и внешняя среда организации.
2. Понятия и свойства системы менеджмента. Элементы системы управления.
3. Функции менеджмента: их понятие и взаимосвязь. Цикл управления.
4. Планирование и организация как функции управления. Этапы и принципы осуществления.
5. Понятие организационных структур. Типология и принципы построения.
6. Понятие и этапы процесса делегирования. Виды полномочий. Пути преодоления препятствий в делегировании.
7. Сущность, задачи и способы мотивации. Классификация мотивов и виды стимулов.
8. Механизм мотивации. Факторы, влияющие на данный процесс.
9. Процессуальные теории мотивации. Содержательные теории мотивации.
10. Понятие, задачи и виды контроля в управленческой деятельности. Процесс контроля и его эффективность.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-6 (Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни)

1. Управленческая информация. Свойства и классификация.
2. Понятие, цели и типы коммуникаций. Элементы и этапы коммуникационного процесса.
3. Коммуникационные барьеры и методы их преодоления. Повышение эффективности коммуникаций в организациях.
4. Процесс принятия управленческих решений. Участники процесса принятия решений.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ОПК-10 (Способен к ведению инновационно-исследовательской деятельности)

1. Понятие группы. Характеристики группового поведения. Стадии развития групп и их виды. Технология формирования команды.
2. Понятие, виды, свойства, преимущества и недостатки неформальных групп. Причины вступления в неформальные группы.
3. Природа, уровни и типы конфликтов. Причины конфликтов в организации. Стадии развития организационного конфликта.
4. Менеджер и конфликт. Стратегия, тактика и методы разрешения конфликтов.

5. Понятие организационных изменений их виды.

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

Основная литература:

1. Абчук В. А. Менеджмент в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум / В. А. Абчук, С. Ю. Трапицын, В. В. Тимченко. - 3-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 239 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/490032> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-01757-1 : 989.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=817314&idb=0>.
2. Абчук В. А. Менеджмент в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум / В. А. Абчук, С. Ю. Трапицын, В. В. Тимченко. - 3-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 249 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/491291> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-02141-7 : 1029.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=817823&idb=0>.
3. Коротков Э. М. Менеджмент / Коротков Э. М. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 566 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/488680> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-07327-0 : 1669.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=789098&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Иванова Татьяна Юрьевна. Теория менеджмента. Синергетический менеджмент : Учебник для вузов / Иванова Т. Ю., Коротков Э. М., Приходько В. И. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 331 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-04857-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=762507&idb=0>.
2. Производственный менеджмент : учебник и практикум / Л. С. Леонтьева [и др.] ; под редакцией Л. С. Леонтьевой, В. И. Кузнецова. - Москва : Юрайт, 2022. - 305 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489059> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-02469-2 : 979.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=819520&idb=0>.
3. Мардас А. Н. Теория менеджмента / Мардас А. Н., Гуляева О. А. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 307 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/492204> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-07387-4 : 969.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=785099&idb=0>.
4. Кузнецов Ю. В. Теория организации : учебник и практикум / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 351 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/488801> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-02949-9 : 1379.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=819785&idb=0>.

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

- Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
- Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp
- ГАРАНТ. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.garant.ru>
- Свободно распространяемое программное обеспечение:
- программное обеспечение LibreOffice;
- программное обеспечение «КонсультантПлюс»;
- программное обеспечение Paint.NET;
- Электронные библиотечные системы и библиотеки:
- Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>
- Электронная библиотечная система "Консультант студента" <http://www.studentlibrary.ru/>
- Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.urait.ru/ebs>
- Электронная библиотечная система "Znaniy" <http://znaniy.com/>
- Фундаментальная библиотека ННГУ. – Адрес доступа: www.lib.unn.ru/
- Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: <http://lib.arz.unn.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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

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 09.03.03 - Прикладная информатика.

Автор(ы): Статуев Алексей Анатольевич, кандидат педагогических наук, доцент.

Рецензент(ы): Люшина Элла Юрьевна, кандидат экономических наук.

Заведующий кафедрой: Фролов Иван Валентинович, доктор педагогических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 24.05.23, протокол № 5.