

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Институт филологии и журналистики

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Основы менеджмента в книжном деле

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

42.03.03 - Издательское дело

Направленность образовательной программы

Книгоиздательское дело

Форма обучения

очная, заочная, очно-заочная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.19 Основы менеджмента в книжном деле относится к обязательной части образовательной программы.

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

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1: Знает различные приемы и способы социализации личности и социального взаимодействия УК-3.2: Имеет практический опыт участия в командной работе, в социальных проектах, в шефской или волонтерской деятельности, опыт распределения ролей в условиях командного взаимодействия.	УК-3.1: Уметь осуществлять общественную миссию журналистики и сферы массовой коммуникации, эффективно реализовывать функции СМИ и массовой коммуникации Знать функции СМИ и массовой коммуникации, иметь представление о таких понятиях, как свобода и социальная ответственность журналистики и журналиста, а также специалиста в области массовых коммуникаций, общественная миссия журналистики и сферы массовой коммуникации (реклама, связи с общественностью, издательское дело, медиакommunikация); Владеть навыками анализа и самоанализа в процессе реализации общественной миссии журналистики, функций СМИ и сферы массовой коммуникации, осознания свободы и социальной ответственности журналиста, а также специалиста в области массовых коммуникаций	Сообщение на семинарских занятиях	Курсовая работа Экзамен: Ситуационные задания

		<p>УК-3.2:</p> <p>Уметь</p> <p>использовать</p> <p>в профессиональной</p> <p>деятельности знания о</p> <p>профессии издателя как</p> <p>социальной, информационной,</p> <p>творческой, знать ее базовые</p> <p>характеристики, смысл</p> <p>социальных ролей издателя,</p> <p>качеств личности,</p> <p>необходимых для</p> <p>ответственного выполнения</p> <p>профессиональных функций;</p> <p>Знать основные аспекты</p> <p>профессии издателя как</p> <p>социальной, информационной,</p> <p>творческой, знать ее базовые</p> <p>характеристики, качества</p> <p>личности, необходимые для</p> <p>ответственного выполнения</p> <p>профессиональных функций,</p> <p>общепринятые стандарты и</p> <p>правила профессии издателя;</p> <p>Владеть навыками анализа и</p> <p>самоанализа в процессе</p> <p>реализации профессиональной</p> <p>и исследовательской</p> <p>деятельности знаний о</p> <p>профессии издателя как</p> <p>социальной, информационной,</p> <p>творческой, знать ее базовые</p> <p>характеристики, качества</p> <p>личности, необходимые для</p> <p>ответственного выполнения</p> <p>профессиональных функций;</p>		
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	4	4	4
Часов по учебному плану	144	144	144
в том числе			
аудиторные занятия (контактная работа):			
- занятия лекционного типа	14	14	8
- занятия семинарского типа (практические занятия /	14	14	8

лабораторные работы)			
- КСР	3	3	3
самостоятельная работа	77	77	116
Промежуточная аттестация	36 Экзамен	36 Экзамен	9 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

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

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)			в том числе														
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них									Самостоятельная работа обучающегося, часы					
				Занятия лекционного типа			Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы			Всего								
	О Ф О	О З Ф О	З Ф О	О Ф О	О З Ф О	З Ф О	О Ф О	О З Ф О	З Ф О	О Ф О	О З Ф О	З Ф О	О Ф О	О З Ф О	З Ф О			
Тема 1. Введение в менеджмент	21	21	30	2	2	2	2	2	2	4	4	4	17	17	26			
Тема 2. Инструменты персонального менеджмента	28	28	34	4	4	2	4	4	2	8	8	4	20	20	30			
Тема 3. Инструменты производственного менеджмента	28	28	34	4	4	2	4	4	2	8	8	4	20	20	30			
Тема 4. Оценка эффективности менеджмента	28	28	34	4	4	2	4	4	2	8	8	4	20	20	30			
Аттестация	36	36	9															
КСР	3	3	3										3	3	3			
Итого	144	144	144	14	14	8	14	14	8	31	31	19	77	77	116			

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Введение в менеджмент (сущность менеджмента, виды менеджмента, функции менеджмента)

Тема 2. Инструменты персонального менеджмента (тайм менеджмент, формы власти, управление финансами в менеджменте, феномен лидерства)

Тема 3. Инструменты производственного менеджмента (управление рабочим местом, управление проектами, бережливое производство)

Тема 4. Оценка эффективности менеджмента (экономическая эффективность, социальная эффективность, прибыльность)

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

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

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Основы менеджмента, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=3415>.

Иные учебно-методические материалы:

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

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

Изучение понятийного аппарата дисциплины

Вся система индивидуальной самостоятельной работы должна быть подчинена усвоению понятийного аппарата, поскольку одной из важнейших задач подготовки современного грамотного специалиста является овладение и грамотное применение профессиональной терминологии. Лучшему усвоению и пониманию дисциплины помогут различные энциклопедии, словари, справочники и другие материалы, указанные списке литературы.

Изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану

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

Работа над основной и дополнительной литературой

Изучение рекомендованной литературы следует начинать с учебников и учебных пособий, затем переходить к научным монографиям и статьям. Конспектирование – одна из основных форм самостоятельного труда, требующая от студента активно работать с учебной литературой и не ограничиваться конспектом лекций.

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

Для аккумуляции информации по изучаемым темам рекомендуется формировать личный архив, а также каталог используемых источников.

Самоподготовка к практическим занятиям

При подготовке к практическому занятию необходимо помнить, что данная дисциплина тесно связана с ранее изучаемыми дисциплинами.

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

Для достижения этой цели необходимо:

- 1) ознакомиться с соответствующей темой программы изучаемой дисциплины;
- 2) осмыслить круг изучаемых вопросов и логику их рассмотрения;
- 3) изучить рекомендованную учебно-методическим комплексом литературу по данной теме;
- 4) тщательно изучить лекционный материал;

5) ознакомиться с вопросами очередного семинарского занятия;

6) подготовить краткое выступление по каждому из вынесенных на семинарское занятие вопросу.

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

Самостоятельная работа студента при подготовке к зачету.

Контроль выступает формой обратной связи и предусматривает оценку успеваемости студентов и разработку мер по дальнейшему повышению качества подготовки современных специалистов.

Итоговой формой контроля успеваемости студентов по учебной дисциплине «Основы менеджмента» является экзамен.

Бесспорным фактором успешного завершения очередного модуля является кропотливая, систематическая работа студента в течение всего периода изучения дисциплины (семестра). В этом случае подготовка к зачету будет являться концентрированной систематизацией всех полученных знаний по данной дисциплине.

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

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

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

После изучения соответствующей тематики рекомендуется проверить наличие и формулировки вопроса по этой теме в перечне вопросов к зачету, а также попытаться изложить ответ на этот вопрос. Если возникают сложности при раскрытии материала, следует вновь обратиться к лекционному материалу, материалам практических занятий, уточнить терминологический аппарат темы, а также проконсультироваться с преподавателем.

Изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет

Ресурсы Интернет являются одним из альтернативных источников быстрого поиска требуемой информации. Их использование возможно для получения основных и дополнительных сведений по изучаемым материалам. Обязательна строгая фиксация использованных ресурсов для включения в формируемый индивидуальный архив источников.

Подготовка реферата

Реферат является одной из важных составляющих учебного процесса и выполняется студентом самостоятельно в соответствии с учебным планом.

Выполнение реферата по дисциплине «Основы маркетинга» должно способствовать углубленному усвоению студентом лекционного курса и приобретению практических навыков в области решения профессиональных задач и ситуаций, связанных с передачей научной информации подготовленной и неподготовленной аудитории.

Студенту предоставляется право выбора темы реферата из числа указанных в списке.

Структура реферата должна включать в себя главы (в основном три) с их разбивкой на параграфы (подразделы). Все части курсовой работы должны быть изложены в строгой логической последовательности и взаимосвязи.

Содержание работы можно иллюстрировать схемами, таблицами, диаграммами, графиками, рисунками и т.п. Графическому материалу по тексту необходимо давать пояснение.

Объем работы составляет 10-15 страниц (14 шрифт, 1,5 интервал, Times New Roman)

При оценке работы учитывается содержание работы, ее актуальность, степень самостоятельности, правильность выводов и предложений, качество используемого практического материала, а также уровень грамотности и владение терминологией (общей и специальной). Одновременно отмечаются ее положительные стороны и недостатки, а в случае необходимости указываются вопросы, подлежащие доработке. Кроме того, оценивается и устная подача сжатого материала при защите реферата. Весьма презентабельным вариантом выступления следует считать его подготовку в среде Power Point, что существенно повышает степень визуализации, а, следовательно, доступности, понятности материала и заинтересованности аудитории к результатам научной работы студента.

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 - Сообщение на семинарских занятиях) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Темы докладов и рефератов по дисциплине «Менеджмент»

1. Методы управления. Организационно-административные методы управления. Экономические методы управления персоналом. Социально-психологические методы управления персоналом.
2. Организации, характеристики, общие черты. Классификация организаций. Миссия и цели организации. Эффективность организаций, основные критерии.
3. Организационные структуры управления, основные типы и виды. Иерархический тип организационной структуры управления, основные виды.
4. Среда организации, ее характеристики. Внешняя среда, факторы косвенного воздействия. Внешняя среда, факторы прямого воздействия. Внутренняя среда организации. Международная среда.
5. Мотивация как функция менеджмента, мотивационный процесс. Теории содержания мотивации и их использование в практике управления.
6. Мотивация как функция менеджмента, мотивационный процесс. Теории процесса мотивации.
7. Управленческие решения, их характер, сущность. Система принятия решения в управлении, основные элементы, признаки влияния на систему. Объекты и субъекты управленческого решения. Процесс принятия управленческого решения. Роль менеджера в принятии управленческого решения. Влияние риска, определенности, неопределенности на процесс принятия решения. Модели принятия решений. Методы принятия решений.
8. Типы личности и их характеристика. Власть и партнерство в современном менеджменте.
9. Лидерство и стиль руководства. Теории лидерства.
10. Коммуникации в управлении. Общее понятие коммуникации. Процесс коммуникации. Коммуникационные сети. Коммуникационные стили. Невербальная коммуникации.
11. Конфликты, причины возникновения, основные типы. Управление конфликтами.
- 12 "История развития менеджмента как науки".
- 13 "Тема реферата по менеджменту: "Концепции и функции менеджмента".
- 14 "Характеристика и виды организационных структур управления".

- 15 "Влияние внешней на деятельность организации".
- 16 "Особенности ведения деловых переговоров".
- 17 "Власть и лидерство: сущность и значение".
- 18 "Виды конфликтов в организации и пути выхода из них".
- 19 "Управление персоналом на предприятии".
- 20 "Мотивация персонала: виды и значение для деятельности фирмы".
- 21 "Коммуникация и коммуникационные процессы в организации".
- 22 "Принятие управленческих решений".
- 23 Характеристика деловой этики.
- 24 Жизненный цикл организации.
- 25 Сущность и значение самоменеджмента.
- 26 Зарубежный опыт управления организацией.
- 27 Стратегическое планирование и его значение.
- 28 Внедрение изменений на предприятии: барьеры и мероприятия, направленные на адаптацию персонала к нововведениям.
- 29 Харизматичность: сущность, значение и способы развития харизмы.
- 30 Мероприятия, способствующие повышению конкурентоспособности фирмы.
- 31 Применение конкурентных стратегий.
- 32 Влияние информационных технологий на успех деятельности фирмы.
- 33 Основные методы определения эффективности управления.
- 34 Миссия и цели организации.
- 35 Основные модели принятия решений.
- 36 Современная модель управления организацией.
- 37 Реинжиниринг: характеристика и значение.
- 38 Характеристика тайм-менеджмента.
- 39 Управление издержками на предприятии.
- 40 Виды рисков в менеджменте.
- 41 Отличительные черты систем управления зарубежных стран.

Критерии оценивания (оценочное средство - Сообщение на семинарских занятиях)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	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	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не 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				
Знания	Отсутствие	Уровень	Минимальн	Уровень	Уровень	Уровень	Уровень

	знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	о допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	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 отдельным 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
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»

не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

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

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

СИТУАЦИЯ 1

Вы – руководитель трудового коллектива, состоящего из двух отделов, примерно равных по численности, но имеющих разную социальную структуру. На предприятии в качестве конечных результатов приняты выручка от реализованной продукции, производительность труда и качество продукции. Критерий эффективности – **валовая прибыль**. В отчетном квартале Ваш коллектив выполнил основные конечные показатели, но были проблемы с качеством продукции. Виноват в этом оказался отдел А. Отдел Б не виноват в снижении качества, но допустил ряд упущений в трудовой дисциплине, о которых известно в коллективе. Заводская премия Вашему подразделению была снижена за упущения по качеству и рассчитана пропорционально численности сотрудников, как давно принято на предприятии.

Вопросы:

1. Каким образом и в каких пропорциях Вы разделите премию?
2. Положения каких теорий мотивации обосновывают Ваш выбор?

СИТУАЦИЯ 2

Мисс Мариан Моэ, юная 20-летняя дама, работает в отделе рекламы универсального магазина около 3-х лет. Ее главная задача – готовить световые табло, которые затем устанавливаются по всему магазину. Хотя мисс Моэ считает свою работу интересной и сложной, растущая рабочая нагрузка и давление со стороны руководителя отдела воспринимаются ею с неприязнью. В отделе только один человек обладает достаточной информацией, знаком с ее работой и может быть ее ассистентом. Но даже с ассистентом мисс Моэ вынуждена работать сверхурочно. Несмотря на то, что заказы на световые табло должны поступать не менее чем за 7 дней до их установки, очень часто бывают срочные заказы. Некоторые руководители подразделений уже привыкли давить на нее ради скорейшего выполнения их заказов. Поскольку проблема обострилась, ее руководитель поставил этот вопрос на обсуждение на совещании правления. На несколько недель дело вроде бы улучшилось, но затем число срочных заказов вновь стало медленно расти.

Мисс Моэ любила свою работу и терпела это давление до тех пор, пока в один прекрасный день не обнаружила, что некоторые работники других отделов за менее ответственную работу получают больше, чем она. Такое положение показалось ей совершенно нетерпимым, особенно с учетом сверхурочных, к которым ее вынуждает работа. Она рассчитывала получить отгулы за переработанные часы, однако никогда их не брала, поскольку за время отгула наберется столько заказов, что она их просто не осилит. Чувствуя обиду, мисс Моэ сообщила своему руководителю, что она не

сдвинется с места, пока не пересмотрят ее зарплату и не сократят ей нагрузку. Она получила прибавку в 5% и обещание выделить еще одного работника. На какое-то время положение улучшилось, но вскоре нагрузка возросла опять. Через месяц после очередного срочного заказа мисс Моэ подала заявление об увольнении.

Вопросы:

1. Какие теории мотивации не учел руководитель мисс Моэ?
2. Определите уровень мотивации мисс Моэ на основе теории ожиданий Врума?
3. Определите, какие потребности были у мисс Моэ, и на какие средства их удовлетворения она рассчитывала?
4. Как бы Вы мотивировали мисс Моэ?

СИТУАЦИЯ 3

Руководителю торговой фирмы потребовалось провести специальное мероприятие, чтобы стимулировать продажу товаров. Лучшему продавцу выделялась премия в виде бесплатной поездки на Бермуды вместе с супругой (или с супругом), где они могли бы поиграть в гольф на лучших площадках мира. Прошло почти 3 месяца, а увеличения объема продаж почему-то не наблюдалось. Руководитель объяснял это себе тем, что продавцы «не тянут». Тогда он пригласил специалиста со стороны, чтобы тот развил у продавцов умение хорошо торговать и разработал программу, стимулирующую побудительные мотивы с целью «дать толчок продажам».

Приглашенный специалист отправился в торговые отделы и базы фирмы и увидел на стоянках автомобили с подставками для ружей. Всюду в подсобках находились охотничьи и рыболовные принадлежности. По всем имеющимся признакам было видно, что тут работают люди, увлекающиеся охотой и рыбалкой. И ни один человек из всей команды продавцов не интересовался гольфом.

Вопросы:

1. Какое условие какой теории мотивации было нарушено руководителем фирмы?
2. Что следует предпринять руководителю, что стимулировать объем продаж?

СИТУАЦИЯ 4

На крупной текстильной фабрике дела шли успешно до тех пор, пока конкуренты не стали вытеснять с рынка эту некогда процветающую фирму. У нее поубавилось заказов даже от постоянных клиентов, появились проблемы с перебоем наличных денег, а когда возникают подобные затруднения, обычная мера – сокращение штатов. На совещании совета директоров было принято решение: отгрузить недопоставленный товар, а затем произвести увольнение.

Эта информация стала известна работникам. Через некоторое время производительность труда резко упала.

Администрации пришлось обратиться к консультанту, который начал искать причину происходящего. Он побеседовал с текстильщиками дружески, с глазу на глаз, расспрашивая, что же на самом деле у них происходит. И один из рабочих проговорился: «Понимаете - мы знаем, что, как только отправим все оставшиеся заказы, нас отправят за ворота. Вот мы и стараемся вовсю, чтобы этих заказов нам на подольше хватило».

Вопросы:

1. Какая потребность в настоящее время имеет для работников наиболее важное значение?

Критерии оценивания (оценочное средство - Ситуационные задания)

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»

Примерный перечень тем оценочного средства – Курсовая работа:

Формы власти

Стили управления руководителя.

Инструменты манипуляции.

Продуктивные групповые роли.

Социальные групповые роли.

Контр продуктивные групповые роли.

Стадии формирования команды.

Показатели эффективности группы.

Критерии качества.

Метод паука.

Метод экспертных оценок.

Эмоциональный интеллект. Внутриличностная сфера.
 Эмоциональный интеллект. Межличностная сфера.
 Эмоциональный интеллект. Управление стрессом.
 Эмоциональный интеллект. Управление конфликтами.
 Оценка эмоционального интеллекта.
 Качества успешного человека.
 Барьеры успешности.
 Управление коммерческой тайной. Составляющие коммерческой тайны
 Утечка информации.
 Способы сохранения информации.
 Конфиденциальность.
 Инструменты управления информационной безопасностью.
 Управление товарной информацией.
 Штрих-код, его особенности.
 Методы создания штрих-кода.

Критерии оценивания (оценочное средство - Курсовая работа)

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. Менеджмент : Учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям, по направлению «Менеджмент»; Учебник / Государственный университет управления; Государственный университет управления; Государственный университет по землеустройству. - 5. - Москва : Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2023. - 287 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-238-03723-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=889907&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Маслова Е.Л. Основы менеджмента. Практикум : учебное пособие / Маслова Е.Л. - Москва : Дашков и К, 2024. - 144 с. - ISBN 978-5-394-05725-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=878860&idb=0>.
2. Грибов В. Д. Основы экономики, менеджмента и маркетинга : Учебное пособие / Грибов В. Д. - Москва : КноРус, 2023. - 224 с. - Режим доступа: book.ru. - ISBN 978-5-406-10684-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=849571&idb=0>.
3. Абчук В. А. Теоретические основы менеджмента : учебник и практикум / В. А. Абчук, С. Ю. Трапицын, В. В. Тимченко. - 3-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 320 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-17086-3. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=871890&idb=0>.
4. Иванова Ирина Анатольевна. Менеджмент : учебник и практикум для вузов / И. А. Иванова, А. М. Сергеев. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 327 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-18459-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=891507&idb=0>.
5. Коргова Марина Анатольевна. Кадровый менеджмент : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 206 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-18178-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=891705&idb=0>.

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

Информангентства: новостной ресурс

«Newswise» (www.newswise.com),

Интернет-агентство «EurekAlert!» (www.eurekalert.org),

«AlphaGalileo» (www.alphagalileo.org),

«ИнформНаука» (www.informnauka.ru).

Сайты научно-популярной журналистики, действующие как информангентства: «Nature» (www.nature.com/msu),

«NewScientist» (www.newscientist.com),

«Scientific American» (www.sciam.com),

«National Geographic» (www.news.national-geographic.com).

- www.sciro.au. – Commonwealth Scientific and Industrial Research Organization (Австралия)
- www.inauka.ru – проект «Известия-Наука»,
- www.pereplet.ru «Русский переплет»
- «Наука и техника» (www.n-t.ru), www.scientific.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 подготовки/специальности 42.03.03 - Издательское дело.

Автор(ы): Абросимова Анна Александровна, кандидат экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Трифонов Юрий Васильевич, доктор экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.01.2024, протокол № 12.