

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Институт экономики и предпринимательства

---

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Менеджмент

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

09.03.03 - Прикладная информатика

---

Направленность образовательной программы

Прикладная информатика в экономике

---

Форма обучения

очная, заочная

---

г. Нижний Новгород

2024 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	<p>УК-2.1: Демонстрирует знание необходимых для осуществления профессиональной деятельности правовых норм</p> <p>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</p> <p>УК-2.3: Демонстрирует наличие практического опыта применения нормативной базы и решения задач в области избранных видов профессиональной деятельности.</p>	<p>УК-2.1:</p> <p>Знать: принципы, методы и средства решения организационных проблем с учетом ограничений и состоянием факторов внутренней и внешней среды организации</p> <p>Уметь: демонстрировать знания, необходимые для профессиональной деятельности правовых норм</p> <p>Владеть: знаниями необходимыми для профессиональной деятельности правовых норм</p> <p>УК-2.2:</p> <p>Знать: принципы, методы и средства решения организационных проблем с учетом ограничений и состоянием факторов внутренней и внешней среды организации</p> <p>Уметь: выбирать и применять методы и средства разработки и принятия коллективных и индивидуальных организационно-управленческих решений</p> <p>Владеть: умением определять круг задач в рамках избранных видов профессиональной деятельности, рационально планировать свою</p>	<p>Задания</p> <p>Опрос</p> <p>Тест</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Задания</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>деятельность с учетом имеющихся ресурсов и существующих ограничений</p> <p>УК-2.3: Знать: принципы, методы и средства решения организационных проблем с учетом ограничений и состоянием факторов внутренней и внешней среды организации Уметь: выбирать и применять методы и средства разработки и принятия коллективных и индивидуальных организационно-управленческих решений 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. УК-3.2: Демонстрирует умение строить отношения с окружающими людьми, с коллегами УК-3.3: Демонстрирует наличие практического опыта участия в командной работе, распределения ролей в условиях командного взаимодействия.</p>	<p>УК-3.1: Знать: приемы и способы социализации личности и социального взаимодействия Уметь: демонстрировать знания приемы и способы социализации личности и социального взаимодействия Владеть: знаниями приемами и способами социализации личности и социального взаимодействия.</p> <p>УК-3.2: Знать: методы построения отношений с окружающими людьми, с коллегами Уметь: демонстрировать умение строить отношения с окружающими людьми, с коллегами Владеть: умением строить отношения с окружающими людьми, с коллегами</p> <p>УК-3.3: Знать: основные теории и</p>	<p>Задания Опрос Тест</p>	<p>Зачёт: Задания Контрольные вопросы</p>

		<p>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-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 самовоспитания и самообразования, профессионального и личностного развития с учетом карьерного роста и требований рынка труда.</p> <p>Уметь: демонстрировать знания основных принципов самовоспитания и самообразования, профессионального и личностного развития с учетом карьерного роста и требований рынка труда</p> <p>Владеть: знаниями основных принципов самовоспитания и самообразования, профессионального и личностного развития с учетом карьерного роста и требований рынка труда.</p> <p>УК-6.2:</p> <p>Знать: методы планирования своего рабочего времени и времени для саморазвития, исходя из сформулированных целей личностного и профессионального развития, условий их достижения, индивидуально-личностных особенностей и тенденций развития области профессиональной деятельности</p> <p>Уметь: демонстрировать умения планировать свое рабочее время и время для саморазвития</p> <p>Владеть: умением планировать свое рабочее</p>	<p>Задания</p> <p>Опрос</p> <p>Тест</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Задания</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>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: Знать: принципы построения устного и письменного высказывания в русском языке Уметь: вести деловую коммуникацию (письменную и устную) с учетом национальных особенностей Владеть: навыками использования методов и средств поиска и кодирования информации при подготовке обзоров, аннотаций, составления рефератов, научных докладов, публикаций, и библиографии по научно-исследовательской работе с учетом степени подготовки аудитории.</p>		
ОПК-10: Способен к ведению инновационно-исследовательской деятельности	<p>ОПК-10.1: Способен использовать современные методы и технологии ведения инновационно-исследовательской деятельности.</p> <p>ОПК-10.2: Способен осуществлять организационное обеспечение процессов инновационно-исследовательской деятельности.</p> <p>ОПК-10.3: Способен решать конкретные задачи, связанные с инновационно-исследовательской деятельностью..</p>	<p>ОПК-10.1: Знать: способы использовать современные методы и технологии ведения инновационно-исследовательской деятельности. Уметь: использовать современные методы и технологии ведения инновационно-исследовательской деятельности. Владеть: способами использовать современные методы и технологии ведения инновационно-исследовательской деятельности</p> <p>ОПК-10.2:</p>	<p>Задания Опрос Тест</p>	<p>Зачёт: Задания Контрольные вопросы</p>

		<p><i>Знать: способы осуществлять организационное обеспечение процессов инновационно-исследовательской деятельности</i></p> <p><i>Уметь: осуществлять организационное обеспечение процессов инновационно-исследовательской деятельности</i></p> <p><i>Владеть: способами осуществления организационного обеспечения процессов инновационно-исследовательской деятельности.</i></p> <p><b>ОПК-10.3:</b></p> <p><i>Знать: способы решения конкретных задач, связанных с инновационно-исследовательской деятельностью.</i></p> <p><i>Уметь: решать конкретные задачи, связанные с инновационно-исследовательской деятельностью.</i></p> <p><i>Владеть: решением конкретных задач, связанных с инновационно-исследовательской деятельностью</i></p>		
--	--	---	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	<b>очная</b>	<b>заочная</b>
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>72</b>	<b>72</b>
в том числе		
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>		
- занятия лекционного типа	<b>16</b>	<b>6</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>16</b>	<b>6</b>
- КСР	<b>1</b>	<b>1</b>
самостоятельная работа	<b>39</b>	<b>55</b>
Промежуточная аттестация	<b>0</b>	<b>4</b>

	<b>Зачёт</b>	<b>Зачёт</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						
							ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ	ОФ
Тема 1 Введение в менеджмент. Менеджмент как процесс. Нормативно-управленческая документация системы менеджмента	8	8	2	1	2	1	4	2	4	6	
Тема 2. История развития и национальные модели менеджмента	11	10	2	1	2	1	4	2	7	8	
Тема 3. Организация как система: внутренняя и внешняя среды. Управление конфликтами.	11	13	2	1	2	1	4	2	7	11	
Тема 4. Связующие процессы: процесс принятия управленческих решений, процесс коммуникаций в организациях	17	12	4	1	4	1	8	2	9	10	
Тема 5. Менеджер в организации. Стили управления. Самоменеджмент.	9	8	2	1	2	1	4	2	5	6	
Тема 6. Функции менеджмента. Эффективность менеджмента в организации.	15	16	4	1	4	1	8	2	7	14	
Аттестация	0	4									
КСР	1	1						1	1		
Итого	72	72	16	6	16	6	33	13	39	55	

#### Содержание разделов и тем дисциплины

Введение в менеджмент. Менеджмент как процесс. Нормативно-управленческая документация системы менеджмента: основные определения, понятия менеджмента, Методы менеджмента, принципы менеджмента, разновидности.

История развития и национальные модели менеджмента : основные школы развития менеджмента как науки, особенности российского менеджмента, необходимость менеджмента, национальные модели.

Организация как система: внутренняя и внешняя среды. Управление конфликтами: компоненты внутренней и внешней среды, анализ воздействия среды на организацию. Разновидности конфликтов, типы конфликтов, компоненты, меры разрешения конфликтов.

Связующие процессы: процесс принятия управленческих решений, процесс коммуникаций в организациях: виды коммуникаций, вербальные, невербальные коммуникации. Этапы принятия управленческих решений.

Менеджер в организации. Стили управления. Самоменеджмент: стили руководителей, взаимодействие руководителей и персонала.

Функции менеджмента. Эффективность менеджмента в организации: планирование, организация,

мотивация, координация, контроль как функции управления, особенности, разновидности, эффективность использования.

#### **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

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

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Менеджмент" (<https://e-learning.unn.ru/mod/page/view.php?id=388487>).

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

Практическая подготовка предусматривает: выполнение задания (проекта, решение прикладной задачи кейса, деловой игры)

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП:
- Участие в проведении переговоров с заказчиком и презентация проектов
- Участие в координации работ по созданию, адаптации и сопровождению информационной системы
- Участие в организации работ по управлению проектами информационных систем
- Взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Цель самостоятельной работы - формирование навыков непрерывного самообразования и профессионального совершенствования.

Самостоятельная работа способствует формированию аналитического и творческого мышления, совершенствует способы организации исследовательской деятельности, воспитывает целеустремленность, системность и последовательность в работе студентов, развивает у них навык завершать начатую работу.

Основные виды самостоятельной работы студентов:

- работа с основной и дополнительной литературой;
- изучение категориального аппарата дисциплины;
- самостоятельное изучение тем дисциплины;
- подготовка докладов-презентаций;
- подготовка к экзамену;
- работа в библиотеке;
- изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет.

Работа с основной и дополнительной литературой

Изучение рекомендованной литературы следует начинать с учебников и учебных пособий, затем переходить к научным монографиям и материалам периодических изданий. Работа с литературой предусматривает конспектирование наиболее актуальных и познавательных материалов. Это не только мобилизует внимание, но и способствует более глубокому осмыслению материала, его лучшему запоминанию, а также позволяет студентам проводить

систематизацию и сравнительный анализ изучаемой информации. Таким образом, конспектирование – одна из основных форм самостоятельного труда, которая требует от студента активно работать с учебной литературой и не ограничиваться конспектом лекций. Студент должен уметь самостоятельно подбирать необходимую литературу для учебной и научной работы, уметь обращаться с предметными каталогами и библиографическим справочником библиотеки.

Изучение категориального аппарата дисциплины

Изучение и осмысление экономических категорий требует проработки лекционного материала, выполнения практических заданий, изучение словарей, энциклопедий, справочников.

Индивидуальная самостоятельная работа студента направлена на овладение и грамотное применение экономической терминологии в области компьютерного моделирования.

Самостоятельное изучение тем дисциплины

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

Изучение вопросов определенной темы направлено на более глубокое усвоение основных категорий экономической теории, понимание экономических процессов, происходящих в обществе, совершенствование навыка анализа теоретического и эмпирического материала.

Подготовка докладов-презентаций

Написание докладов и подготовка презентации позволяет студентам глубже изучить темы курса, самостоятельно освоить изучаемый материал, пользуясь учебными пособиями и научными работами. Тема реферата может назначаться преподавателем или инициироваться студентом.

Подготовка к зачету

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине проходит в виде зачета. Условием успешного прохождения промежуточной аттестации является систематическая работа студента в течение семестра. В этом случае подготовка к зачету является систематизацией всех полученных знаний по данной дисциплине.

Рекомендуется внимательно изучить перечень вопросов к зачету а также использовать в процессе обучения программу, учебно-методический комплекс, другие методические материалы.

Желательно спланировать трехкратный просмотр материала перед зачетом. Во-первых, внимательное чтение с осмыслением, подчеркиванием и составлением краткого плана ответа. Во-вторых, повторная проработка наиболее сложных вопросов. В-третьих, быстрый просмотр материала или планов ответов для его систематизации в памяти.

Самостоятельная работа в библиотеке

Важным аспектом самостоятельной подготовки студентов является работа с библиотечным фондом.

Это работа предполагает различные варианты повышения профессионального уровня студентов:

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

## **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 - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-2:**

Кейс-ситуация. При проведении реконструкции производства мастер Иванов получил задание перевести 10 своих подчиненных на другую работу. Мастеру это поручение было крайне неприятно. Он не хотел бы, чтобы его люди были в претензии на него, поэтому размышлял, как лучше всего устроиться от этого дела. Наконец нашел выход: он предложил своему начальнику цеха всех своих подчиненных - 20 человек — и попросил его выбрать тех десятерых, которые ему покажутся подходящими. Увы, начальник на эту уловку не попался.

Вопросы. Как Вы думаете, какие принципы управления разъяснил при отказе начальник цеха мастеру Иванову? 2. Какой теоретический принцип хотел применить мастер Иванову, обращаясь к начальнику цеха? 3. Почему «хитрый» план мастера потерпел неудачу ?

#### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-3:**

Вы поручили своему работнику определенную задачу и описали, как именно нужно её выполнить. Однако он не обратил внимания на ваши инструкции и сделал задачу по-своему. В результате она оказалась выполнена неправильно и не будет закончена вовремя. Этот работник поступает так уже не первый раз. Какой стиль управления вы выберете

#### **5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-6:**

Работники нормативно-исследовательского отдела в течение 10 дней проводили фотографию рабочего дня мастеров, прорабов и старших прорабов участка № 2 строительного управления, составили фактические балансы рабочего времени этих работников (см. табл. 1). Рассчитайте коэффициенты рациональности использования рабочего времени:

1 вариант – мастер

2 вариант – прораб

3 вариант – старший прораб

*Таблица 1*

### **ФАКТИЧЕСКИЕ БАЛАНСЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ**

#### **РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ЛИНЕЙНЫХ ИТР**

№ п/п Виды затрат рабочего времени (виды работ)      Фактические затраты рабочего времени в

		<b>% к итогу</b>		
		<b>мастера</b>	<b>прораба</b>	<b>ст. прораба</b>
1.	Инженерно-творческая работа	5,3	5,2	6,3
2.	Организационно-технологическая работа	8,2	9,4	5,7
3.	Аналитическая работа	1,0	1,8	3,3
4.	Получение и передача производственной информации	7,0	13,2	12,8
5.	Работа с документами	13,5	13,5	7,3
6.	Участие в совещаниях	4,3	1,2	6,7
7.	Контроль производства и качества	8,6	12,4	14,1
8.	Повышение квалификации	-	-	-
9.	Работа с кадрами	0,5	1,1	0,7
10.	Территориальные перемещения	12,0	12,8	16,2
11.	Несвойственная должности работа	20,0	12,7	14,2
12.	Прямые потери времени	19,0	15,1	11,3
13.	Регламентируемые перерывы	0,6	1,6	1,4
	Итого:	100,0	100,0	100,0

Таблица 2

**РАЦИОНАЛЬНЫЕ (УСЛОВНО-НОРМАТИВНЫЕ) БАЛАНСЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ЛИНЕЙНЫХ ИТР В СТРОИТЕЛЬСТВЕ**

№ п/п	Наименование затрат рабочего времени	Мастер	Прораб	Ст. прораб
		уд.вес, %	уд.вес, %	уд.вес, %
1.	Инженерно-творческая работа	9,0	11,0	11,
2.	Организационно-технологическая работа	26,0	21,0	16,0
3.	Аналитическая работа	6,0	7,0	10,0

4.	Получение и передача производственной информации	5,0	6,0	7,0
5.	Работа с документами	11,0	11,0	8,0
6.	Участие в совещаниях	4,0	5,0	7,0
7.	Контроль производства и качества	17,0	15,0	13,0
8.	Повышение квалификации	5,0	5,0	6,0
9.	Работа с кадрами	6,0	6,0	6,0
10.	Территориальные перемещения	8,0	10,0	13,0
11.	Регламентируемые перерывы	3,0	3,0	3,0
	Итого:	100, 0	100, 0	100,0

#### 5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ОПК-10:

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

Две фасовщицы работают в одном упаковочном цехе. Однако они постоянно ссорятся, не воспринимая друг друга, и бросают друг другу обвинения подобные данным:

- Вы опять не сделали срочную работу. Мне приходится ее делать за вас.

- Вы мне не начальник. Я сама знаю, что мне делать.

В результате таких каждодневных конфликтов производительность труда неуклонно снижалась.

Начальник цеха провел беседу с обеими фасовщицами и одна из них дала согласие на работу продавцом, а продавец согласился работать в упаковочном цехе.

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.

### **5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Опрос) для оценки сформированности компетенции УК-2:**

1. Процесс принятия управленческих решений. Участники процесса принятия решений.
2. Процесс менеджмента. Закономерности управления организацией.
3. Стили и методы принятия управленческих решений.
4. Понятие и сущность эффективности менеджмента. Факторы, влияющие на эффективность менеджмента организации.
5. Сущность «тейлоризма». Достоинства и недостатки теории Тейлора.

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

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.

### **5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Опрос) для оценки сформированности компетенции УК-6:**

1. Понятие и цели самоменеджмента. Функции самоменеджмента.
2. Управление собственным временем. Методы исследования затрат времени.
3. Поглотители времени и способы борьбы с ними.
4. Технологии планирования затрат времени.

### **5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Опрос) для оценки сформированности компетенции ОПК-10:**

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. Понятие организационных изменений их виды.

5. Способы сопротивления изменениям и методы их преодоления.

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Опрос)**

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»

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

1. Проведение группой компетентных специалистов измерения некоторых характеристик для подготовки принятия решения в менеджменте называется:

А) экспертизой;

В) синтезом;

В) дедукцией;

Г) абстрагированием.

2. Фирма А получила предложения о сотрудничестве от трех поставщиков тары. Кроме того, фирма А обладает собственными возможностями производства некоторых видов тары. Процедуру обоснования альтернатив управленческого решения данной проблемы на производственном совещании в фирме А можно разделить на следующие последовательные операции:

- А) определение цели – реализация продукции в высококачественной таре по оптимальной цене;
- Б) установление ограничений по себестоимости тары и ее дизайнерским характеристикам;
- В) разделение критериев, предъявляемых к таре, по значимости;
- Г) выработка альтернативных вариантов решения: покупать или производить самим; если покупать, то у кого.

3. Подчиненность главной цели как требование к управленческому решению подразумевает:

- А) согласование решения с решениями вышестоящего уровня управления и ранее принятыми решениями;
- Б) необходимость учета комплекса внешних и внутренних факторов
- В) соблюдение действующего законодательства и предела полномочий принимающими решение;
- Г) соответствие решения потребностям и задачам управления в организации.

4. Законодательные акты, регулирующие права и обязанности объекта управления и определяющие рамочные условия для функционирования предприятий, относятся к \_\_\_\_\_ методам управления на макроуровне.

- А) административным (организационно-распорядительным);
- Б) экономическим;
- В) социальным;
- Г) государственным.

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

1. В менеджменте специфической формой общественных отношений, характеризующейся стремлением людей к успеху, первенству, достижениям и самоутверждению, является:

- А) соревнование;
- Б) коллектив;
- В) сотрудничество;
- Г) партнерство.

2. К основным формам участия работников в управлении организацией относятся:

- А) обсуждение вопросов работы организации с работодателем;
- Б) внесение предложений по совершенствованию работы организации;
- В) осуществление своих обязанностей на рабочем месте;
- Г) приобретение путевок в корпоративный профилакторий.

3. Делегирование – это:

- А) передача задач и полномочий другому лицу, которое добровольно берет на себя ответственность за их выполнение;
- Б) поручение подчиненному выполнить конкретный объем работы;
- В) задание, которое руководитель дает каждому своему подчиненному;
- Г) та помощь, которую работник оказывает своему руководителю.

4. Оргструктура – это:

- А) перечень основных отделов организации;
- Б) состав и соподчинение подразделений организации;
- В) графическое изображение организации;
- Г) все вышеуказанное.

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

1. Какой метод исследования затрат времени является наиболее эффективным:

- 1. Моментных наблюдений
- 2. Самофотографии
- 3. Хронометраж

1. Поглотителями времени называют

- 1. Дела, которые необходимо срочно выполнить
- 2. Дела, на которые время тратиться нерационально
- 3. Важные дела
- 4. Дела, которые необходимо передать

1. Целью самоменеджмента является:

- 1. Повысить рациональность использования личного времени
- 2. Максимально использовать собственные возможности в жизни

1. Выберите правильное утверждение:

1. Имидж не поддается корректировки
2. Имидж можно менять в зависимости от вида профессиональной деятельности и личности человека

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

1. В менеджменте управление конфликтами включает \_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_ группы методов разрешения конфликтов.

А) структурные;

Б) межличностные;

В) экономические;

Г) юридические.

2. Управление заказами и проектами выделяется в отдельную функцию в (выберите правильный ответ) :

А) функциональной структуре

Б) дивизиональной структуре

В) матричной структуре

Г) линейно-функциональной структуре

3. Функциональный конфликт – это:

А) конфликтная ситуация;

Б) конфликт, сопровождающийся повышением эффективности организации;

В) инцидент;

Г) конфликт, сопровождающийся снижением эффективности организации.

4. Может ли конфликтная ситуация существовать, не переходя в стадию инцидента?

А) да;

Б) нет.

5. Достоинством группового решения является:

А) скорость;

Б) ответственность;

В) информационная обеспеченность;

Г) все вышеперечисленное.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

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»

### 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	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

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

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	<b>превосходно</b>	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»
не зачтено	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»
--	-------	---

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

#### **5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-2**

Новый вариант перераспределения обязанностей между сотрудниками позволил достичь реализации целей проекта на 3 дня раньше, то есть вместо 12 дней за 9 дней. Примерная величина затрат на 1 день реализации проекта равна 10 тыс. рублей. Организационная эффективность решения о перераспределении обязанностей составила \_\_\_\_ процентов.

#### **5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-3**

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

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

#### **5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-6**

Вы поручили своему работнику определенную задачу и описали, как именно нужно её выполнить. Однако он не обратил внимания на ваши инструкции и сделал задачу по-своему. В результате она оказалась выполнена неправильно и не будет закончена вовремя. Этот работник поступает так уже не первый раз. Какой стиль управления вы выберете?

#### **5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ОПК-10**

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

Молодая сотрудница пожаловалась, что ее обижает другая сотрудница, более старшего возраста. При этом оказалось, что их рабочие места находятся рядом, и что вторая действительно часто делает первой замечания, многие из которых несправедливы. При этом вторая объявила, что молодая сотрудница годится ей во внучки, а поэтому все ее замечания должка принимать с благодарностью. Молодая сотрудница своей подвижностью и непоседливостью раздражает пожилую женщину.

Данная ситуация была проигнорирована руководством.

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.

### **5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-2**

1. Сущность и содержание понятия менеджмент
2. 10 ролей руководителя по Минцбергу
3. Отличие понятий «управление» и «менеджмент»
4. Понятие власти и лидерства в управлении
5. Задачи, уровни и виды менеджмента

### **5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-3**

1. Причины, последствия, методы управления конфликтами
2. Разновидности менеджмента
3. Руководитель в системе управления
4. Общие и частные принципы менеджмента
5. Процедура разработки и принятия управленческого решения

### **5.3.7 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-6**

1. Классификация управленческих решений
2. Организационно-административные методы управления
3. Управление организационной культурой

### 5.3.8 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-10

1. Социально-психологические методы управления
2. Внешняя среда предприятия
3. Определение функций менеджмента
4. Внутренняя среда предприятия

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.

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

Основная литература:

1. 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>.
2. Грибов Владимир Дмитриевич. Теория менеджмента : Учебное пособие / Институт деловой карьеры; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 357 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-009193-8. - ISBN 978-5-16-110443-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834095&idb=0>.
3. Максимцов Михаил Михайлович. Современный менеджмент : Учебник / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - 1. - Москва : Вузовский учебник, 2022. - 299 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-9558-0383-8. - ISBN 978-5-16-101802-6. - ISBN 978-5-16-010049-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834419&idb=0>.
4. Басовский Леонид Ефимович. Менеджмент : Учебное пособие / Тульский государственный университет. - 2-е изд. ; перераб. и доп. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 256 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-006401-7. - ISBN 978-5-16-102053-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=740195&idb=0>.
5. Ключева Юлия Семеновна. Самоменеджмент : Учебное пособие / Нижегородский государственный инженерно-экономический университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 125 с. - (ЭБС). - Профессиональное образование. - ISBN

978-5-16-111865-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=875845&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Фаррахов Альберт Гаянович. Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : Учебное пособие / Казанский государственный архитектурно-строительный университет. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018. - 272 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-009073-3. - ISBN 978-5-16-100073-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=741222&idb=0>.
2. Иванова Т. Ю. Теория менеджмента. Синергетический менеджмент : учебник / Т. Ю. Иванова, Э. М. Коротков, В. И. Приходько. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 331 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-04857-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840519&idb=0>.
3. Егоршин Александр Петрович. Основы менеджмента : Учебник / Нижегородский институт экономики и менеджмента. - 3. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 350 с. - (Высшее образование). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-019171-3. - ISBN 978-5-16-102991-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=876318&idb=0>.

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

Ресурсы Интернет являются одним из альтернативных источников быстрого поиска требуемой информации. Их использование возможно для получения основных и дополнительных сведений по изучаемым материалам. Необходимо помнить об оформлении ссылок на Интернет-источники. Для повышения эффективности самостоятельной работы студентов преподавателю целесообразно использовать следующие виды деятельности:

- консультации,
- выдача заданий на самостоятельную работу,
- информационное обеспечение обучения,
- контроль качества самостоятельной работы студентов.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.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, специализированным оборудованием: Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: компьютерная техника с подключением к сети «Интернет», экран, проектор для вывода мультимедиа материалов на экран, динамики для воспроизведения звука, доска. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

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 09.03.03 - Прикладная информатика.

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

Заведующий кафедрой: Яшин Сергей Николаевич, доктор экономических наук.

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