МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ
И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ» (ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по УР

_____ П.Е. Троян

«___» _____ 2016 г.

Рабочая программа учебной дисциплины

ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Уровень основной образовательной программы: **бакалавриат**

Направление подготовки: **38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»**

Форма обучения: **очная**

Факультет систем управления (ФСУ)

Кафедра автоматизации обработки информации (АОИ)

Курс 2

Семестр 3

Учебный план набора 2015 г., 2016 г.

Распределение рабочего времени

Виды учебной работы	Семестр 3	Всего	Единицы
1. Лекции	26	26	часов
2. Лабораторные работы	–	–	часов
3. Практические занятия (семинары)	36	36	часов
4. Курсовой проект/работа (аудиторная)	–	–	часов
5. Всего аудиторных занятий (сумма 1–4)	**62**	**62**	часа
6. Из них в интерактивной форме	*не предусмотрено*		
7. Самостоятельная работа студентов (СРС)	**82**	**82**	часа
8. Всего (без экзамена) (сумма 5, 7)	144	144	часа
9. Самостоятельная работа на подготовку, сдачу экзамена	—	—	часа
10. Общая трудоемкость (сумма 8, 9)	**144**	**144**	часа
(в зачетных единицах)	4	4	ЗЕТ

Зачет— 3 (третий) семестр

Томск 2016

Согласована на портале №

3845

Лист согласований

Рабочая программа для дисциплины **«Теория управления» (Б1.В.ОД.2)** составлена с учетом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего (ФГОС ВО) образования по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление «(уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ 10 декабря 2014 г. № 1567.

Рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «____» _____ 201__ г., протокол № _____.

Разработчик:

Доцент каф. АОИ _____ Тарасенко В.Ф.

Зав. кафедрой АОИ _____ Ехлаков Ю.П.

Рабочая программа согласована с факультетом, профилирующей и выпускающей кафедрами направления подготовки (специальности).

Декан ФСУ _____ Сенченко П.В.

Зав. профилирующей
выпускающей кафедрой _____ Ехлаков Ю.П.

Методист каф. АОИ _____ Коновалова Н.В.

Согласована на портале №

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины — изучение методологических основ управления, роли системного анализа в управлении, а также проблем адекватного использования технологий управления.

Задачи дисциплины:

– конкретизация положений прикладного системного анализа для задач управления социальными системами;

– знакомство с современным отечественным и международным опытом организации систем управления;

– развитие у студентов логического мышления о сущности процессов управления в организациях (фирмах, предприятиях), функционирующих в жестких условиях конкурентной среды;

– развитие навыков использования полученных знаний по основам организационных систем в профессиональной деятельности на базе ролевых игр и тренингов, основанных на тестах.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Дисциплина **«Теория управления» (Б1.В.ОД.2)** относится к обязательным дисциплинам вариативной части ОПОП. Изучение дисциплины базируется на знании таких дисциплин, как «Введение в специальность», «История», является основой для изучения дисциплин: «Теория организации», «Управление персоналом».

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на **формирование общепрофессиональной компетенции ОПК-2 —** способность находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений.

В результате изучения дисциплины студент **должен**:

знать: историю развития систем управленческой мысли, основы системного подхода к управлению; типы управления;

уметь проводить анализ ситуации в организации и выявлять проблемы;

владеть навыками групповой работы по анализу ситуации.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 3
Аудиторные занятия (всего), в том числе:	**62**	**62**
Лекции	26	26
Практические занятия	36	36
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	**82**	**82**
Изучение теоретических разделов дисциплины (подготовка к коллоквиуму)	26	26
Подготовка к контрольным работам	20	20
Подготовка к практическим занятиям	20	20
Написание реферата	16	16
Вид промежуточной аттестации (экзамен)	*не предусмотрен*	
Общая трудоемкость, ч	**144**	**144**
Зачетные Единицы Трудоемкости	4	4

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Разделы дисциплин и виды занятий

Наименование раздела дисциплины	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа студента	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции (ОК, ПК)
1. Понятие менеджмента	4	2	14	20	ОПК-2
2. Эволюция управленческой мысли	10	10	21	41	
3. Функции планирования, организации, мотивации	4	10	17	31	
4. Функции контроля и координации	4	6	16	26	
5. Факторы эффективности менеджмента. Менеджмент и общество	4	8	14	26	
Итого	**26**	**36**	**82**	**144**	

Согласована на портале №

3845

5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

Наименование разделов	Содержание разделов	Трудоемкость, ч	ОК, ПК ОПК
1. Понятие менеджмента	Термины, определения. Роль и место менеджмента в системе научного знания. Суть всех концепций менеджмента.	4	ОПК-2
2. Эволюция управленческой мысли	Классическая концепция управления. Подходы Тейлора, Форда, Эмерсона, Файоля. Общие функции менеджмента. Социально-психологическая концепция управления. Теории мотивации. Современные концепции управления. Количественный подход к менеджменту. Применение экономико-математических методов в управлении. Процессный подход. Управление как процесс. Подготовка, принятие и реализация решения как процесс. Реинжиниринг процессов бизнеса. Системный подход. Понятие проблемной ситуации. Понятие проблемы и способы ее решения. Понятие субъекта. Влияние на субъект. Вмешательство в ситуацию. Стейкхолдеры. Три способа изменения ситуации. Улучшающее вмешательство. Понятие идеала. Система проблем. Понятие системы. Общие свойства систем, статические, динамические и синтетические свойства. Понятие модели системы. Свойства модели. Модель процессы управления. Управленческий контур. Обратная связь. Простые и сложные системы. Большая система. Типы управления. Программное управление. Метод проб и ошибок. Регулирование. Управление по структуре, по целям. Управление большими системами. Управление в ситуации, когда цель неизвестна Ситуационный подход. Внешние и внутренние ситуационные факторы организации. SWOT-анализ. Сравнительный анализ концепций управления.	10	ОПК-2
3. Функции планирования, организации, мотивации	Определения планирования. Сложности планирования. Типы планов. Горизонт планирования. Типы планов по Хардингу и Акоффу. Типы планов по Кунтцу и Вайнриху. Сетевое планирование. Диаграмма Ганта. Роль планирования на разных уровнях управления организацией. Состав планов организации. Содержательные, процессуальные теории мотивации.	4	ОПК-2
4. Функции контроля и координации	Роль обратной связи. Что значит организовать систему контроля? Управление качеством. Конкретные или специальные функции менеджмента.	4	ОПК-2
5. Факторы эффективности менеджмента. Менеджмент и общество	Порядок, организованность и дисциплина; социально-психологический климат в коллективе, удовлетворение социальных потребностей сотрудников; системная настройка организации, вовлечение сотрудников в общее дело фирмы, привлечение сотрудников к управлению и т.д. Экономические, технологические, социальные, политические, правовые и этические факторы, влияющие на работу предприятия. Социальная ответственность бизнеса. Требования международного стандарта SA 8000.	4	ОПК-2
Итого		**26**	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) дисциплинами и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Наименование обеспечивающих (предыдущих) дисциплин и обеспечиваемых (последующих) дисциплин	Разделы дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих (предыдущих) дисциплин				
	1	2	3	4	5
Предшествующие дисциплины					
1. Введение в специальность **(Б1.Б.10)**	+				
2. История **(Б1.Б.1)**		+			
Последующие дисциплины					
1. Теория организации **(Б1.Б.12)**	+	+	+	+	+
2. Управление персоналом **(Б1.Б.11)**	+	+			+

Согласована на портале №

3845

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Перечень компетенций	Л	ПЗ	СРС	Формы контроля
ОПК-2	+	+	+	Проверка конспекта, тестирование, коллоквиум, контрольная работа, доклад-презентация, защита реферата

Л – лекция; ПЗ – практические (семинарские) занятия; СРС – самостоятельная работа студента.

6. МЕТОДЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ

	Трудоемкость по формам обучения, ч			
Методы организации обучения	Л	ПЗ	СРС	Всего
1. Презентации с использованием слайдов и активным обсуждением	9	–	–	9
2. Тренинг на основе тестов	–	10	–	10
3. Ролевая игра	–	2	–	2
4. Разбор конкретной ситуации	–	6	–	6
5. Доклады с презентациями	–	2	–	2
6. Поисковый метод	–	3	10	13
Итого интерактивных занятий	9	23	10	42
из них аудиторных занятий	**9**	**23**	**–**	**31**

7. ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ – *не предусмотрен*

8. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ (СЕМИНАРЫ)

Раздел дисциплины	Тема практического занятия	Трудо-мкость, ч	ОК, ПК ОПК
1	Общая суть всех концепций менеджмента	2	ОПК-2
2	Сравнительный анализ различных концепций менеджмента. Доклады	10	
3	Тренинг на основе тестов с последующим обсуждением результатов	10	
4	Виды контроля. Ролевая игра «Индивидуальное аттестационное собеседование»	6	
5	Разбор конкретных ситуаций.	8	
Итого		**36**	

9. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч						ОПК	Контроль выполнения работы
	По разделам дисциплины					Всего по виду СРС		
	1	2	3	4	5			
1. Подготовка к контрольным работам						**20**	ОПК-2	Контрольная работа
Основные понятия менеджмента	4	–	–	–	–	4		
Сравнение концепций менеджмента	–	4	–	–	–	4		
Виды планов	–	–	4		–	4		
Теория мотивации	–	–	–	4	–	4		
Внешние факторы менеджмента	–	–	–		4	4		
2. Изучение теоретических разделов дисциплины (подготовка к коллоквиуму)	4	8	4	4	6	**26**		Коллоквиум, проверка конспекта
3. Подготовка к практическим занятиям	2	5	5	4	4	**20**		Тестовый опрос, доклад-презентация
4. Подготовка рефератов по темам:						**16**		Защита реферата
Особенности российского менеджмента	4	–	–	–	–	4		
Биографии классиков менеджмента и теории управления	–	4	–	–	–	4		
Системы управления проектами	–	–	4	–	–	4		
Системы управления качеством	–	–	–	4	–	4		
Всего по разделу дисциплины	**14**	**21**	**17**	**16**	**14**	**82**		

Согласована на портале №

3845

10. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ — *не предусмотрено*

11. РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ДЛЯ ОЦЕНКИ УСПЕВАЕМОСТИ СТУДЕНТОВ

11.1. Балльные оценки для элементов контроля

Элементы учебной деятельности	Максимальный балл на 1-ю КТ с начала семестра	Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ	Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра	Всего за семестр
Сдача коллоквиума	8	8	8	**24**
Контрольная работа	4	5	5	**14**
Защита реферата	–	6	6	**12**
Доклад	5	5	5	**15**
Компонент своевременности	2	3	–	**5**
Итого максимум за период:	**19**	**27**	**24**	**70**
Зачёт				**30**
Нарастающим итогом	**19**	**46**	**70**	**100**

11.2. Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Баллы на дату контрольной точки	Оценка
≥ 90 % от максимальной суммы баллов на дату КТ	5
От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату КТ	4
От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату КТ	3
< 60 % от максимальной суммы баллов на дату КТ	2

11.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка (ГОС)	Итоговая сумма баллов (учитывает успешно сданный экзамен)	Оценка (ECTS)
5 (отлично) (зачтено)	**90 – 100**	A (отлично)
4 (хорошо) (зачтено)	**85 – 89**	B (очень хорошо)
	75 – 84	C (хорошо)
	70 – 74	D (удовлетворительно)
3 (удовлетворительно) (зачтено)	**65 – 69**	
	60 – 64	E (посредственно)
2 (неудовлетворительно) (не зачтено)	**Ниже 60 баллов**	F (неудовлетворительно)

12. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

12.1. Основная литература

1. Веснин В.Р. Менеджмент: учебник. - 4-е изд. - М.: Проспект, 2012. - 613 с. В библиотеке ТУСУРа: 10 экз.

2. Силич М.П., Силич В.А., Основы теории систем и системного анализа: учеб. пособие. – Томск: Изд-во Томск. гос. ун-та систем управления и радиоэлектроники, 2013. – 340 с. (гриф УМО. В библиотеке ТУСУРа: 15 экз.

[Электронный ресурс]: научно-образовательный портал ТУСУРа. – URL: http://edu.tusur.ru/publications/5452

12.2. Дополнительная литература

1. Менеджмент: Учебник для вузов / О.С. Виханский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЭКОНОМИСТЪ, 2006. – 669 с. **ГРИФ** В библиотеке ТУСУРа: 30 экз.

2. Основы системного анализа : Учебник / Ф.И. Перегудов, Ф.П. Тарасенко. - 2-е изд., доп. - Томск: Изд-во научно-технической литературы, 1997. - 396 с. В библиотеке ТУСУРа: 10 экз. переиздано в оригинале в 2004 г.

3. Косьмин А.Д. Менеджмент: учебное пособие: практикум / А. Д. Косьмин, Н. В. Свинтицкий, Е. А. Косьмина. - 5-е изд., стер. - М. : Академия, 2015. - 160 с. В библиотеке ТУСУРа: 2 экз.

Согласована на портале №

3845

12.3. Учебно-методические пособия и требуемое программное обеспечение

Для обеспечения дисциплины используются следующие методические указания:

1. Тарасенко В.Ф. Теория управления: методические указания к практическим занятиям и по организации самостоятельной работы для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавра 080500.68 «Государственное и муниципальное управление». – ТУСУР: каф. АОИ, 2011. – 6 с. [Электронный ресурс]: сайт каф. АОИ. – URL: http://aoi.tusur.ru/upload/methodical_materials/TVF__Metodichestie_ukazanija_TU_GMU_2012_file__394_7530.pdf

Требуемое программное обеспечение

Microsoft PowerPoint
Internet Explorer

12.4. Необходимые базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Образовательный портал университета

13. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Аудитории с мультимедийным оборудованием для проведения лекционных занятий. Компьютерные классы для практических занятий. Доступ в Интернет из компьютерных классов.

Согласована на портале №

3845

Приложение 1

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ
И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ» (ТУСУР)

Кафедра автоматизации обработки информации (АОИ)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой АОИ

_____Ю.П. Ехлаков
«____»_____2016 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ[1]
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
«ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ»
для направления подготовки бакалавра 38.03.04
«Государственное и муниципальное управление»
(учебный план набора 2013 г., 2014 г.)

УТВЕРЖДАЮ
Профессор каф. АОИ
д-р техн. наук

_____В.Ф. Тарасенко
«____»_____2016 г.

Томск 2016

[1] ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры АОИ «_____» _____ 201___ г. протокол № _____.

Согласована на портале №

3845

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Фонд оценочных средств (ФОС) является приложением к рабочей программе дисциплины и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения студентом установленных результатов обучения. ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

При описании фонда оценочных средств по учебной дисциплине используется нижеприведенная терминология.

Компетенция – комплекс взаимосвязанных аспектов профессиональной деятельности, складывающихся из знаний, умений, навыков и/или опыта, объединенных с потенциальной способностью и готовностью студента (выпускника) справляться с решением задач, обусловленных видами и объектами профессиональной деятельности.

Этапы освоения компетенции – логически увязанные части жизненного цикла освоения компетенции

Оценочные средства – совокупность контрольных/контрольно-измерительных и методических материалов, необходимых для определения степени сформированности компетенций по конкретной дисциплине.

Контрольные материалы оценочного средства – конкретные задания, позволяющие определить результативность учебно-познавательной и проектной деятельности студента.

Показатели оценивания компетенций – сформулированные на содержательном уровне требования к освоению компетенции, распределенные по этапам ее формирования и обусловленные видами и объектами профессиональной деятельности, обобщенными трудовыми функциями профессиональных стандартов,

Критерии оценивания компетенций – правило дифференциации показателя уровня освоения компетенции

Таблица 1 – Обобщенная модель формирования содержания показателей оценивания компетенции

Этапы	Обобщенные показатели		
	Теоретические основы	Методологические основы	Инструментальные основы
Знать	Обладает знаниями теоретического материала, в том числе по содержанию терминов, понятий, взаимосвязей между ними	Обладает знаниями по технологиям решения профессиональных задач	Обладает знаниями в области инструментальных средств (программной и/или программно-аппаратной реализации профессиональных задач)
Уметь	Обладает умениями по использованию теоретического материала для решения профессиональных задач	Обладает умениями адаптации технологий решения професс. задач на контрольных (модельных) заданиях	Обладает умениями применения инструментальных средств для решения професс. задач на контрольных (модельных) заданиях
Владеть	Обладает навыками и/или опытом преобразования (трансформации) теоретического материала в рамках получения нового знания	Обладает навыками и/или опытом адаптации технологий решения профессиональных задач для реальных данных / ситуаций / условий	Обладает навыками и/или опытом применения инструментальных средств для решения профессиональных задач для реальных данных / ситуаций / условий

Таблица 2 – Шкала оценивания уровня освоения компетенции

Уровни освоения компетенции	Экзаменационная оценка / дифференцированный зачет	Зачет
Неудовлетворительный	неудовлетворительно	не зачтено
Пороговый	удовлетворительно	зачтено
Базовый	хорошо	зачтено
Высокий	отлично	зачтено

2. КОМПЕТЕНЦИИ, ЭТАПЫ И ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины приведен в таблице 3.

Таблица 3 – Перечень закрепленных за дисциплиной компетенций

Код	Формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции
ОПК-2	способность находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Знать, уметь, владеть

Согласована на портале №

3845

Для оценки качества освоения компетенций по дисциплине используются следующие оценочные средства.

Промежуточная аттестация

Зачет – опрос студента (диалог преподавателя со студентом), целью которого состоит в выявлении индивидуальных достижений студента по пониманию основных положений теории управления как методологии проектирования организации.

Тестирование – учебная технология, позволяющая измерять знания, умения и навыки студентов, состоящая из тестовых заданий и формализованных процедур проведения, обработки и анализа результатов.

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой раскрытие в письменном виде содержания исследуемой темы, где автор посредством анализа источников раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, формулирует выводы и предложения.

Доклад – публичное выступление студента, в процессе которого представляются результаты его самостоятельной работы.

Презентация – продукт самостоятельной деятельности студента, суть создания которого заключается в представлении учебного материала в виде набора слайдов и спецэффектов для сопровождения публичного выступления.

Коллоквиум – беседа преподавателя со студентами с целью выяснения знаний студентов, посвященные обсуждению определенной темы.

Проверка конспекта – предоставление студентом краткого изложения материала по изучаемой теме (в электронном виде либо рукописном на аудиторном занятии – лекции, практическом занятии, лабораторной работе).

3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1. Компетенция ОПК-2: способность находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;

Этапы формирования компетенции, показатели и используемые оценочные средства представлены в таблице 4. Критерии и уровни оценивания компетенции на каждом этапе приведены в таблице 5.

Таблица 4 – Этапы, показатели и используемые оценочные средства формирования компетенции

Состав	Показатели оценивания компетенций по этапам		
	Знать	Уметь	Владеть
Описание показателей	Иметь представление о: • классической концепции менеджмента; • социально-психологической концепции; • современных концепциях менеджмента; • их общие черты и особенности; • их преимущества и недостатки; • их эффективность в зависимости от ситуации; • факторы повышения производительности; • технологии решения проблем.	Уметь выносить оценки по вопросам связанным с управлением социальными системами Составлять списки стейхолдеров проблемных ситуаций	Обладать навыками приводить доводы в пользу своих оценок, относясь толерантно к оценкам других субъектов
Виды занятий	Лекции, практические занятия (семинары), самостоятельная работа	ПЗ, самостоятельная работа	ПЗ, самостоятельная работа
Используемые оценочные средства	Тестирование, проверка конспекта, коллоквиум, экзамен	Реферат, доклад-презентация, экзамен	Реферат, доклад-презентация

Таблица 5 – Критерии и уровни оценивания компетенции

Уровни оценивания	Критерии оценивания компетенций по этапам		
	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	Основные термины и понятия и самостоятельно раскрыть их содержание во взаимосвязи с иными элементами терминологии	Корректно обрабатывать и анализировать материалы информационных ресурсов, требуемые для составления списков стейкхолодеров	Способен творчески подходить к составлению списков стейкхолдеров в составе команды и презентовать работу команды
Хорошо (базовый	Способен перечислить основные термины и понятия и	Способен обрабатывать и анализировать материалы	Способен творчески подходить к составлению спи-

Согласована на портале №

3845

уровень)	самостоятельно раскрыть содержание термина или понятия	информационных ресурсов, требуемые для составления списков стейкхолодеров	сков стейкхолдеров в составе команды
Удовлетворительно (пороговый уровень)	Способен перечислить основные термины и понятия и корректно определить значение термина или понятия через выбор из предложенного списка вариантов	Способен обрабатывать материалы информационных ресурсов, требуемые для составления списков стейкхолодеров	Способен составлять списки стейкхолдеров в составе команды

4. КОНТРОЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

4.1. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация реализуется посредством проведения зачета. Зачет может быть проставлен по рейтингу, полученному студентом по результатам освоения компетенции в течение семестра либо проведен в формате устного опроса. Зачет выставляется при успешном выполнении всех текущих элементов контроля: подготовке реферата, докладе на семинаре. Для проведения зачета составляются билеты. В состав билета входят 2 теоретических вопроса.

Список теоретических вопросов для проведения экзамена

1. Охарактеризовать менеджмент как специфический вид управления.
2. Показать специфику управления социальной системой.
3. Проанализировать эволюцию управленческой мысли.
4. Показать специфику основных идей Тейлора, Форда, Эмерсона, Файоля.
5. Сравнить основные идеи Вебера, Мэйо, X - и Y - теории Мак-Грегора.
6. Описать подходы к менеджменту современных концепций менеджмента, показать отличие Z-теории Оучи от X - и Y - теорий Мак-Грегора.
7. Охарактеризовать компоненты профессионализма менеджера: системность мышления, умение решать проблемы, умение работать с людьми, компетентность в специфике управление социальными системами.
8. Описать иерархию целей: миссия - цели - стратегии - политики - процедуры - правила - программы - бюджеты.
9. Определить управление по целям и управление по результатам.
10. Показать достоинства и недостатки планирования «сверху вниз» и «снизу вверх».
11. Привести определения понятия стратегии. Описать процесс SWOT- анализа.
12. Описать процесс принятия рациональных решений.
13. Охарактеризовать факторы, осложняющие принятие управленческих решений (дефицит времени, информации, ресурсов; риск потерь при неверном решении; многокритериальность выбора; проблемы внимания, памяти, коммуникации).
14. Рассмотреть влияние на удовлетворение потребностей как основы власти. Описать структуру потребностей по Маслоу.
15. Объяснить формы власти по Френчу и Рэйвену.
16. Охарактеризовать модель процесса управления системой. Рассмотреть суть системного подхода к менеджменту.

4.2. Текущая аттестация (текущий контроль освоения компетенций)

4.2.1. Тестирование (тренинг)

Тестирование проводится в целях оперативного мониторинга качества усвоения теоретического и практического материала (таблица 6).

Таблица 6 – Шкала оценивания компетенций при тестировании

Шкала оценивания	Уровень освоения компетенции		
	Высокий	Базовый	Пороговый
Удельный вес правильных ответов по темам дисциплины, связанным с соответствующей компетенцией (баллы из 80)	Более 55	50-55	46-49

Темы тренингов: 1) Знание способов общения
2) Навыки общения
3) Человеческие отношения
4) Изменения, реформы, преобразования
5) Индивидуальное аттестационное собеседование (коучинг)
6) Разбор конкретных ситуаций

Примерный список суждений для тренингов:

Согласована на портале №

3845

Если работника хорошо информировать, он будет работать более эффективно
Большинство служащих вносили бы более существенный вклад в дело повышения производительности, если бы к их мнению прислушивались
В разных ситуациях должны использоваться разные стили менеджмента
Влияние менеджера обычно возрастает, если он запрашивает советы у своих подчиненных
Для того, чтобы его лучше понимали, менеджер должен уметь грамотно писать
Если служащий жалуется на условия работы, за этим обычно скрывается его чувство обиды
Как можно больше сообщений менеджера своему начальнику должно быть в письменной форме
Личный разговор обычно более эффективен, чем разговор по телефону
Любое важное сообщение делается либо в устной, либо в письменной форме
Малое образование редко является причиной неудачной коммуникации
Менеджер должен отдавать предпочтение письменному общению
Менеджер должен проявлять готовность учитывать разные точки зрения
Менеджер должен рассматривать жалобы служащих, пытаясь встать на их точку зрения
Менеджер может проверить, слушает ли его подчиненный, следя за выражением его лица
Необходимо побуждать замкнутых людей выступать на собрании, посвященном решению проблемы, даже если это замедляет ход совещания
Общение обычно более эффективно, если менеджер не щадит чувств служащих
Общение является эффективным только тогда, когда слушатель полностью понимает сказанное
Перерывы на отдых, предоставляемые персоналу, повышают производительность незначительно
Подчиненным следует сообщать лишь столько, чтобы они почувствовали себя осведомленными
Политику предприятия следует сообщать только его руководителям
Признание работы как хорошо выполненной повысит мотивацию работника
Производительность, вероятно, возросла бы, если бы менеджеры и вышестоящие руководители использовали "перерывы на кофе" как возможность пообщаться
Протокол собрания будет более полезным, если в нем будут зафиксированы только принятые решения, без упоминания деталей обсуждения
Работникам следует заранее сообщать об изменениях, которые скажутся на них
Следует завести папки для хранения переписки с другими подразделениями на случай необходимости определить, кто ответственен за принятые решения
Следует избегать разногласий в ходе совещания
Чем более квалифицирован менеджер, тем лучше его понимают подчиненные работники

4.2.2. Самостоятельная работа

Самостоятельная работа проводится в форме изучения литературных источников отечественных и зарубежных авторов по выбранной теме, написании реферата и подготовке презентации, раскрывающей содержание реферата. Темы рефератов выбираются обучающимися самостоятельно и согласовываются с преподавателем.

Примерные темы рефератов и докладов

Особенности российского менеджмента
Биографии классиков менеджмента и теории управления
Системы управления проектами
Системы управления качеством

Согласована на портале №

3845