

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Муромский институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования
**«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»**
(МИ ВлГУ)

Кафедра *ЭТиМК*

«УТВЕРЖДАЮ»
Заместитель директора по УР
Д.Е. Андрианов
_____ 19.05.2026

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Менеджмент

Направление подготовки

38.03.01 Экономика

Профиль подготовки

Экономика и бизнес (финансы, инвестиции, банки)

Семестр	Трудоемкость, час./зач. ед.	Лекции, час.	Практические занятия, час.	Лабораторные работы, час.	Консультация, час.	Контроль, час.	Всего (контактная работа), час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз., зач., зач. с оц.)
3	180 / 5	48	48		6,8	0,35	103,15	50,2	Экз.(26,65)
Итого	180 / 5	48	48		6,8	0,35	103,15	50,2	26,65

Муром, 2026 г.

1. Цель освоения дисциплины

Цель дисциплины: формирование у студентов современных фундаментальных знаний и развитие компетенций в области теории и практики управления организациями; получение ими четкого представления о различных моделях менеджмента в современном мире, возможности их использования в российских условиях; обучение решению практических вопросов, связанных с управлением различными сторонами деятельности организаций.

Задачи дисциплины:

- изучение объективных предпосылок возникновения потребности в управлении;
- формирование современных представлений о сущности, содержании, функциях и методах управления;
- изучение научно-теоретических и методологических основ современного менеджмента;
- анализ существующих моделей менеджмента, изучение специфики российской практики менеджмента;
- изучение основных проблем в области управления современными организациями и возможных путей их решения;
- развитие компетенций профессиональной деятельности в сфере управления.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Углубление и расширение вопросов, изложенных в курсе «Менеджмент», будет осуществляться во время работы студентов над дисциплинами «Маркетинг», «Деловые коммуникации», «Финансовый менеджмент», «Бизнес-планирование», «Управление персоналом».

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине, в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	
ОПК-4 Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности	ОПК-4.1 Понимает научно-теоретические и методологические основы современного менеджмента, основные понятия, категории, инструменты и существующие модели менеджмента, методы количественной и качественной оценки трудовых ресурсов	Знать научно-теоретические и методологические основы современного менеджмента, основные понятия, категории, инструменты и существующие модели менеджмента, методы количественной и качественной оценки трудовых ресурсов (ОПК-4.1) Уметь применять современные инструменты, методы и модели менеджмента в целях управления организациями (ОПК-4.1)	практические задания, тест
	ОПК-4.3 Применяет методы и приемы анализа и обоснования управленческих решений, изучения основных проблем в области	Знать методы принятия и обоснования управленческих решений (ОПК-4.3) Владеть методами и приемами анализа и	

	управления современными организациями и поиска возможных путей их решения	обоснования управленческих решений, изучения основных проблем в области управления современными организациями и поиска возможных путей их решения (ОПК-4.3)	
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Определяет и реализует цели саморазвития с учетом личностных и временных ресурсов	Знать основные приемы эффективного управления собственным временем; методики самоконтроля, саморазвития и самообразования (УК-6.1) Уметь использовать инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей (УК-6.1) Владеть готовностью определять задачи саморазвития и профессионального роста (УК-6.1)	практические задания, тест

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

4.1. Форма обучения: очная

Уровень базового образования: среднее общее.

Срок обучения 4г.

4.1.1. Структура дисциплины

№ п\п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником						Самостоятельная работа	Форма текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации(по семестрам)	
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	КП / КР	Консультация			Контроль
1	Теоретические основы управления. Организация как объект современного менеджмента.	3	6	10						17	выполнение практических заданий, тестирование
2	Связующие процессы в менеджменте.	3	4	4						8	выполнение практических заданий, тестирование
3	Функции менеджмента.	3	16	12						20	выполнение практических заданий, тестирование
4	Групповая динамика, лидерство и руководство.	3	22	22						5,2	выполнение практических заданий, тестирование
Всего за семестр		180	48	48				6,8	0,35	50,2	Экз.(26,65)
Итого		180	48	48				6,8	0,35	50,2	26,65

4.1.2. Содержание дисциплины

4.1.2.1. Перечень лекций

Семестр 3

Раздел 1. Теоретические основы управления. Организация как объект современного менеджмента.

Лекция 1.

Теоретические основы управления (2 часа).

Лекция 2.

Эволюция управленческой мысли. Современные модели менеджмента (2 часа).

Лекция 3.

Организация как объект современного менеджмента (2 часа).

Раздел 2. Связующие процессы в менеджменте.

Лекция 4.

Связующие процессы. Коммуникации в менеджменте (2 часа).

Лекция 5.

Связующие процессы. Принятие решений (2 часа).

Раздел 3. Функции менеджмента.

Лекция 6.

Функции менеджмента с позиций процессного управления (2 часа).

Лекция 7.

Планирование как функция управления (2 часа).

Лекция 8.

Стратегия организации (2 часа).

Лекция 9.

Организация как функция управления (2 часа).

Лекция 10.

Организационная структура управления (2 часа).

Лекция 11.

Мотивация персонала. Мотивационный процесс (2 часа).

Лекция 12.

Теории мотивации (2 часа).

Лекция 13.

Контроль и координация в менеджменте (2 часа).

Раздел 4. Групповая динамика, лидерство и руководство.

Лекция 14.

Поведение человека в организации (2 часа).

Лекция 15.

Групповая динамика (2 часа).

Лекция 16.

Руководство: власть и личное влияние (2 часа).

Лекция 17.

Лидерство в организации (2 часа).

Лекция 18.

Стили руководства (2 часа).

Лекция 19.

Управление конфликтами и стрессами (2 часа).

Лекция 20.

Управление изменениями и организационное развитие (2 часа).

Лекция 21.

Организация труда руководителя (2 часа).

Лекция 22.

Организационная культура (2 часа).

Лекция 23.

Тайм-менеджмент (2 часа).

Лекция 24.

Эффективность и качество менеджмента (2 часа).

4.1.2.2. Перечень практических занятий

Семестр 3

Раздел 1. Теоретические основы управления. Организация как объект современного менеджмента.

Практическое занятие 1

Методы управления (2 часа).

Практическое занятие 2

Научные школы менеджмента. Современные модели управления (2 часа).

Практическое занятие 3

Классификация организаций (2 часа).

Практическое занятие 4

Организационная культура (2 часа).

Практическое занятие 5

Методы анализа внутренней и внешней среды организации (2 часа).

Раздел 2. Связующие процессы в менеджменте.

Практическое занятие 6

Овладение коммуникативными навыками (2 часа).

Практическое занятие 7

Подготовка управленческих решений (2 часа).

Раздел 3. Функции менеджмента.

Практическое занятие 8

Процесс планирования и разработки стратегии (2 часа).

Практическое занятие 9

Формирование организационной структуры фирмы (2 часа).

Практическое занятие 10

Совершенствование организационной структуры предприятия (2 часа).

Практическое занятие 11

Мотивация персонала (2 часа).

Практическое занятие 12

Современные подходы к мотивации на отечественных и зарубежных предприятиях (2 часа).

Практическое занятие 13

Контроль и координация в менеджменте (2 часа).

Раздел 4. Групповая динамика, лидерство и руководство.

Практическое занятие 14

Персональное развитие в организации (2 часа).

Практическое занятие 15

Эффективность работы группы (2 часа).

Практическое занятие 16

Развитие лидерских качеств (2 часа).

Практическое занятие 17

Методы управления конфликтами (2 часа).

Практическое занятие 18

Анализ конфликтных ситуаций (2 часа).

Практическое занятие 19

Управление стрессом (2 часа).

Практическое занятие 20

Управление изменениями (2 часа).

Практическое занятие 21

Оценка уровня социального развития организации (2 часа).

Практическое занятие 22

Оценка результативности деятельности персонала предприятия (2 часа).

Практическое занятие 23

Организация труда руководителя (2 часа).

Практическое занятие 24

Тайм-менеджмент (2 часа).

4.1.2.3. Перечень лабораторных работ

Не планируется.

4.1.2.4. Перечень тем и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Перечень тем, вынесенных на самостоятельное изучение:

1. Основные этапы развития менеджмента.
2. Ведущие научные школы менеджмента.
3. Опыт менеджмента за рубежом.
4. Влияние национально-исторических факторов на развитие менеджмента.
5. Требования к современной системе управления.
6. Методики исследования организационной культуры.
7. Особенности делового общения в различных странах.
8. Методы группового принятия решения.
9. Формулировка миссии организации.
10. Инструменты реализации стратегии.
11. Организационные отношения в системе менеджмента.
12. Новые тенденции в эволюции организационных структур.
13. Особенности формирования организационных структур в российских организациях.
14. Личностный потенциал современного работника.
15. Современные подходы к мотивации на отечественных предприятиях.
16. Социальная ответственность менеджера.
17. Харизматические лидеры.
18. Межличностные методы управления конфликтной ситуацией.
19. Тактика управления стрессом на уровне организации и на уровне работника.

Для самостоятельной работы используются методические указания по освоению дисциплины и издания из списка приведенной ниже основной и дополнительной литературы.

4.1.2.5. Перечень тем контрольных работ, рефератов, ТР, РГР, РПР

Не планируется.

4.1.2.6. Примерный перечень тем курсовых работ (проектов)

Не планируется.

4.2 Форма обучения: очно-заочная

Уровень базового образования: среднее общее.

Срок обучения 5л.

Семестр	Трудоемкость, час./ зач. ед.	Лекции, час.	Практические занятия, час.	Лабораторные работы, час.	Консультация, час.	Контроль, час.	Всего (контактная работа), час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экс., зач., зач. с оц.)
4	180 / 5	12	12		6	0,6	30,6	140,75	Экс.(8,65)
Итого	180 / 5	12	12		6	0,6	30,6	140,75	8,65

4.2.1. Структура дисциплины

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником							Самостоятельная работа	Форма текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации(по семестрам)
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	КП / КР	Консультация	Контроль		
1	Теоретические основы управления. Организация как объект современного менеджмента	4	2	2						20	тестирование, выполнение практических заданий
2	Связующие процессы в менеджменте	4	2	2						11	тестирование, выполнение практических заданий
3	Функции менеджмента	4	4	4						58	тестирование, выполнение практических заданий
4	Групповая динамика, лидерство и руководство.	4	4	4						51,75	тестирование, выполнение практических заданий
Всего за семестр		180	12	12		+		6	0,6	140,75	Экс.(8,65)
Итого		180	12	12				6	0,6	140,75	8,65

4.2.2. Содержание дисциплины

4.2.2.1. Перечень лекций

Семестр 4

Раздел 1. Теоретические основы управления. Организация как объект современного менеджмента

Лекция 1.

Теоретические основы управления (2 часа).

Раздел 2. Связующие процессы в менеджменте

Лекция 2.

Связующие процессы: коммуникации в менеджменте, принятие решений (2 часа).

Раздел 3. Функции менеджмента

Лекция 3.

Организационные структуры (2 часа).

Лекция 4.

Мотивация персонала (2 часа).

Раздел 4. Групповая динамика, лидерство и руководство.

Лекция 5.

Руководство: власть и личное влияние (2 часа).

Лекция 6.

Управление конфликтами и стрессами (2 часа).

4.2.2.2. Перечень практических занятий

Семестр 4

Раздел 1. Теоретические основы управления. Организация как объект современного менеджмента

Практическое занятие 1.

Методы управления (2 часа).

Раздел 2. Связующие процессы в менеджменте

Практическое занятие 2.

Подготовка управленческих решений (2 часа).

Раздел 3. Функции менеджмента

Практическое занятие 3.

Формирование организационной структуры фирмы (2 часа).

Практическое занятие 4.

Мотивация персонала (2 часа).

Раздел 4. Групповая динамика, лидерство и руководство.

Практическое занятие 5.

Анализ конфликтных ситуаций (2 часа).

Практическое занятие 6.

Оценка уровня социального развития организации (2 часа).

4.2.2.3. Перечень лабораторных работ

Не планируется.

4.2.2.4. Перечень тем и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Перечень тем, вынесенных на самостоятельное изучение:

1. Основные этапы развития менеджмента.
2. Ведущие научные школы менеджмента.
3. Опыт менеджмента за рубежом.
4. Влияние национально-исторических факторов на развитие менеджмента.
5. Требования к современной системе управления.

6. Законы развития организации и ее жизненный цикл.
7. Классификация организаций.
8. Понятие организационной культуры и ее составляющие.
9. Методики исследования организационной культуры.
10. Особенности делового общения в различных странах.
11. Информационные технологии управления.
12. Методы группового принятия решения.
13. Стратегический менеджмент как процесс, его структура и содержание основных элементов.
14. Основные виды стратегий.
15. Процесс выбора стратегии предприятия.
16. Инструменты реализации стратегии.
17. Основные подразделения организации и их функции.
18. Организационная структура управления: понятие, элементы и связи структуры управления.
19. Принципы построения структуры управления организацией.
20. Линейная структура управления.
21. Функциональная структура управления.
22. Дивизиональная структура.
23. Проектная и матричная структуры управления.
24. Интеграционная структура.
25. Современные тенденции в развитии организационных структур управления.
26. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу, теория мотивации К. Альдерфера, теория высших потребностей Д. МакКлелланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга.
27. Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий, теория справедливости, модель Портера-Лоулера.
28. Современные подходы к мотивации на отечественных предприятиях.
29. Понятие и необходимость контроля. Объекты контроля.
30. Виды контроля: предварительный, текущий, заключительный. Этапы процесса контроля.
31. Характеристики эффективного контроля.
32. Личностный потенциал современного работника.
33. Понятие группы. Формальные и неформальные группы. Стадии развития групп.
34. Группа и команда.
35. Понятие власти. Влияние и власть.
36. Формы власти и влияния, их характеристики.
37. Влияние через убеждение и участие.
38. Природа и определение лидерства. Черты эффективного лидера.
39. Понятие стиля руководства. Классификация стилей руководства.
40. Межличностные методы управления конфликтной ситуацией.
41. Тактика управления стрессом на уровне организации и на уровне работника.
42. Природа и факторы организационных изменений.
43. Сопротивление переменам: индивидуальное, групповое, системное.
44. Методы преодоления сопротивления переменам.
45. Подходы к анализу эффективности управления.
46. Экономическая эффективность управления.
47. Социальная эффективность.
48. Пути повышения эффективности менеджмента.
49. Методы оценки эффективности менеджера.
50. Совершенствование работы менеджера.

Для самостоятельной работы используются методические указания по освоению дисциплины и издания из списка приведенной ниже основной и дополнительной литературы.

4.2.2.5. Перечень тем контрольных работ, рефератов, ТР, РГР, РПР

1. Специфика менеджмента в России.
2. Опыт менеджмента за рубежом, возможности и пути его использования в России.
3. Современные модели менеджмента.
4. Характеристика и основные особенности внутренней и внешней среды организации.
5. Цель и целеполагание в управленческой деятельности.
6. Использование мировых информационных ресурсов в менеджменте.
7. Стратегический менеджмент и его роль в деятельности предприятия.
8. Управление по результатам.
9. Власть и влияние в организации.
10. Понятие и типология организационных структур.
11. Основные варианты построения и реорганизации организационных структур.
12. Понятие и состав функции контроля.
13. Модель современного менеджера.
14. Личность и авторитет менеджера. Основные качества менеджера.

Профессиональный и корпоративный имидж менеджера.

15. Процесс формирования команды.
16. Особенности неформальных групп. Основные подходы в работе менеджера с неформальными группами.
17. Понятие социальной ответственности в бизнесе. Социальная ответственность менеджера.
18. Корпоративная культура и ее влияние на деятельность организации.
19. Управление инновационными процессами.
20. Особенности работы менеджеров в кризисной ситуации.
21. Показатели эффективности управления и подходы к их определению.
22. Современные подходы к мотивации на отечественных и зарубежных предприятиях.

4.2.2.6. Примерный перечень тем курсовых работ (проектов)

Не планируется.

4.3 Форма обучения: очно-заочная

Уровень базового образования: среднее профессиональное.

Срок обучения 3г бм.

Семестр	Трудоемкость, час./ зач. ед.	Лекции, час.	Практические занятия, час.	Лабораторные работы, час.	Консультация, час.	Контроль, час.	Всего (контактная работа), час.	СРС, час.	Переаттестация	Форма промежуточного контроля (экс., зач., зач. с оц.)
3	180 / 5	10	10		5	0,6	25,6	109,75	36	Экс.(8,65)
Итого	180 / 5	10	10		5	0,6	25,6	109,75	36	8,65

4.3.1. Структура дисциплины

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником							Самостоятельная работа	Форма текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации(по семестрам)
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	КП / КР	Консультация	Контроль		
1	Теоретические основы управления. Организация как объект современного менеджмента	3	2	2						18	тестирование, выполнение практических заданий
2	Связующие процессы в менеджменте	3	2	2						7	тестирование, выполнение практических заданий
3	Функции менеджмента	3	2	4						46	тестирование, выполнение практических заданий
4	Групповая динамика, лидерство и руководство	3	4	2						38,75	тестирование, выполнение практических заданий

Всего за семестр	144	10	10		+		5	0,6	109,75	Экз.(8,65)
Итого	144	10	10				5	0,6	109,75	8,65
Итого с перееаттестацией	180									

4.3.2. Содержание дисциплины

4.3.2.1. Перечень лекций

Семестр 3

Раздел 1. Теоретические основы управления. Организация как объект современного менеджмента

Лекция 1.

Теоретические основы управления (2 часа).

Раздел 2. Связующие процессы в менеджменте

Лекция 2.

Связующие процессы: коммуникации в менеджменте, принятие решений (2 часа).

Раздел 3. Функции менеджмента

Лекция 3.

Мотивация персонала (2 часа).

Раздел 4. Групповая динамика, лидерство и руководство

Лекция 4.

Руководство: власть и личное влияние (2 часа).

Лекция 5.

Управление конфликтами и стрессами (2 часа).

4.3.2.2. Перечень практических занятий

Семестр 3

Раздел 1. Теоретические основы управления. Организация как объект современного менеджмента

Практическое занятие 1.

Методы управления (2 часа).

Раздел 2. Связующие процессы в менеджменте

Практическое занятие 2.

Подготовка управленческих решений (2 часа).

Раздел 3. Функции менеджмента

Практическое занятие 3.

Мотивация персонала (2 часа).

Практическое занятие 4.

Формирование организационной структуры (2 часа).

Раздел 4. Групповая динамика, лидерство и руководство

Практическое занятие 5.

Анализ конфликтных ситуаций (2 часа).

4.3.2.3. Перечень лабораторных работ

Не планируется.

4.3.2.4. Перечень тем и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Перечень тем, вынесенных на самостоятельное изучение:

1. Основные этапы развития менеджмента.
2. Ведущие научные школы менеджмента.
3. Опыт менеджмента за рубежом.
4. Влияние национально-исторических факторов на развитие менеджмента.
5. Требования к современной системе управления.

6. Законы развития организации и ее жизненный цикл.
7. Классификация организаций.
8. Понятие организационной культуры и ее составляющие.
9. Методики исследования организационной культуры.
10. Особенности делового общения в различных странах.
11. Информационные технологии управления.
12. Методы группового принятия решения.
13. Стратегический менеджмент как процесс, его структура и содержание основных элементов.
14. Основные виды стратегий.
15. Процесс выбора стратегии предприятия.
16. Инструменты реализации стратегии.
17. Основные подразделения организации и их функции.
18. Организационная структура управления: понятие, элементы и связи структуры управления.
19. Принципы построения структуры управления организацией.
20. Линейная структура управления.
21. Функциональная структура управления.
22. Дивизиональная структура.
23. Проектная и матричная структуры управления.
24. Интеграционная структура.
25. Современные тенденции в развитии организационных структур управления.
26. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу, теория мотивации К. Альдерфера, теория высших потребностей Д. МакКлелланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга.
27. Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий, теория справедливости, модель Портера-Лоулера.
28. Современные подходы к мотивации на отечественных предприятиях.
29. Понятие и необходимость контроля. Объекты контроля.
30. Виды контроля: предварительный, текущий, заключительный. Этапы процесса контроля.
31. Характеристики эффективного контроля.
32. Личностный потенциал современного работника.
33. Понятие группы. Формальные и неформальные группы. Стадии развития групп.
34. Группа и команда.
35. Понятие власти. Влияние и власть.
36. Формы власти и влияния, их характеристики.
37. Влияние через убеждение и участие.
38. Природа и определение лидерства. Черты эффективного лидера.
39. Понятие стиля руководства. Классификация стилей руководства.
40. Межличностные методы управления конфликтной ситуацией.
41. Тактика управления стрессом на уровне организации и на уровне работника.
42. Природа и факторы организационных изменений.
43. Сопротивление переменам: индивидуальное, групповое, системное.
44. Методы преодоления сопротивления переменам.
45. Подходы к анализу эффективности управления.
46. Экономическая эффективность управления.
47. Социальная эффективность.
48. Пути повышения эффективности менеджмента.
49. Методы оценки эффективности менеджера.
50. Совершенствование работы менеджера.

Для самостоятельной работы используются методические указания по освоению дисциплины и издания из списка приведенной ниже основной и дополнительной литературы.

4.3.2.5. Перечень тем контрольных работ, рефератов, ТР, РГР, РПР

1. Специфика менеджмента в России.
2. Опыт менеджмента за рубежом, возможности и пути его использования в России.
3. Современные модели менеджмента.
4. Характеристика и основные особенности внутренней и внешней среды организации.
5. Цель и целеполагание в управленческой деятельности.
6. Использование мировых информационных ресурсов в менеджменте.
7. Стратегический менеджмент и его роль в деятельности предприятия.
8. Управление по результатам.
9. Власть и влияние в организации.
10. Понятие и типология организационных структур.
11. Основные варианты построения и реорганизации организационных структур.
12. Понятие и состав функции контроля.
13. Модель современного менеджера.
14. Личность и авторитет менеджера. Основные качества менеджера.

Профессиональный и корпоративный имидж менеджера.

15. Процесс формирования команды.
16. Особенности неформальных групп. Основные подходы в работе менеджера с неформальными группами.
17. Понятие социальной ответственности в бизнесе. Социальная ответственность менеджера.
18. Корпоративная культура и ее влияние на деятельность организации.
19. Управление инновационными процессами.
20. Особенности работы менеджеров в кризисной ситуации.
21. Показатели эффективности управления и подходы к их определению.
22. Современные подходы к мотивации на отечественных и зарубежных предприятиях.

4.3.2.6. Примерный перечень тем курсовых работ (проектов)

Не планируется.

5. Образовательные технологии

В процессе изучения дисциплины применяется контактная технология преподавания (за исключением самостоятельно изучаемых студентами вопросов).

На лекционных, практических занятиях используются традиционные формы их проведения с элементами активных форм обучения, таких, как:

Проблемная лекция – форма учебной работы, в рамках которой новое знание вводится через проблемность вопроса, задачи или ситуации. При этом процесс познания студентов в сотрудничестве и диалоге с преподавателем приближается к исследовательской деятельности. Содержание проблемы раскрывается путем организации поиска её решения или суммирования и анализа традиционных и современных точек зрения.

Доклад – это развернутое устное сообщение на какую-либо тему, сделанное публично. Работая над докладом, студент закрепляет полученный на лекциях материал, приобретает научно-исследовательские умения, а также приобретает опыт публичного выступления.

Дискуссия – аргументированное обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы.

Тестирование – контроль знаний с помощью тестов.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Фонды оценочных материалов (средств) приведены в приложении.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

7.1. Основная учебно-методическая литература по дисциплине

1. Айдаркина, Е. Е. Теория и практика управления : учебное пособие / Е. Е. Айдаркина. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2020. — 164 с. - <https://www.iprbookshop.ru/104235.html>
2. Кафидов, В. В. Современный менеджмент : учебник / В. В. Кафидов, Н. Ю. Сопилко. — Москва : Российский университет дружбы народов, 2018. — 382 с. - <https://www.iprbookshop.ru/104265.html>
3. Короткий, С. В. Менеджмент : учебное пособие / С. В. Короткий. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 225 с. - <https://www.iprbookshop.ru/72358.html>
4. Егорова, Т. И. Основы менеджмента / Т. И. Егорова ; под редакцией А. Я. Волкова. — Москва, Ижевск : Институт компьютерных исследований, 2019. — 136 с. - <https://www.iprbookshop.ru/91975.html>
5. Дорофеева, Л. И. Менеджмент : учебное пособие / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд. — Саратов : Научная книга, 2019. — 191 с. - <https://www.iprbookshop.ru/81026.html>
6. Смоловик, Г. Н. Персональный менеджмент : учебное пособие / Г. Н. Смоловик. — Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2020. — 137 с. - <https://www.iprbookshop.ru/102130.html>
7. Дорофеева, Л. И. Менеджмент : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 514 с. - <https://www.iprbookshop.ru/110571.html>

7.2. Дополнительная учебно-методическая литература по дисциплине

1. Основы менеджмента : учебное пособие / Н. В. Тезикова, Е. С. Мищенко, Е. В. Быковская, М. К. Попова. — Тамбов : Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2021. — 89 с. - <https://www.iprbookshop.ru/122972.html>
2. Чернова, О. А. Экономика и управление промышленным предприятием: теория и практика : учебное пособие / О. А. Чернова. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2022. — 128 с. - <https://www.iprbookshop.ru/123935.html>
3. Егорова, Т. И. Основы менеджмента / Т. И. Егорова ; под редакцией А. Я. Волкова. — Москва, Ижевск : Институт компьютерных исследований, 2019. — 136 с. - <https://www.iprbookshop.ru/97371.html>
4. Прикладной менеджмент : учебное пособие / Ю. А. Цыпкин, Н. И. Иванов, А. С. Кокорев, А. А. Фомин. — Москва : Научный консультант, 2018. — 440 с. - <https://www.iprbookshop.ru/80796.html>
5. Основы самоменеджмента : учебное пособие / Д. В. Запорожец, А. В. Назаренко, Д. С. Кенина [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 120 с. - <https://www.iprbookshop.ru/92993.html>
6. Воронин, А. Ю. Основы менеджмента : учебное пособие / А. Ю. Воронин, О. В. Сересева, Л. И. Чурина. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2018. — 119 с. - <https://www.iprbookshop.ru/91292.html>
7. Назаренко, А. В. Менеджмент : учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запороец, О. С. Звягинцева. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2019. — 164 с. - <https://www.iprbookshop.ru/109365.html>
8. Бобина, Н. В. Самоменеджмент : учебное пособие / Н. В. Бобина, Л. А. Каменская, И. Ю. Столярова. — Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. — 184 с. - <https://www.iprbookshop.ru/106589.html>
9. Столярова, И. Ю. Менеджмент : учебное пособие / И. Ю. Столярова. — Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. — 82 с. - <https://www.iprbookshop.ru/106573.html>

7.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

В образовательном процессе используются информационные технологии, реализованные на основе информационно-образовательного портала института (www.mivlgu.ru/iop), и инфокоммуникационной сети института:

- предоставление учебно-методических материалов в электронном виде;
- взаимодействие участников образовательного процесса через локальную сеть института и Интернет;
- предоставление сведений о результатах учебной деятельности в электронном личном кабинете обучающегося.

Информационные справочные системы:

СПС "Консультант Плюс", URL: <http://www.consultant.ru/>

База данных Федеральной службы статистики, URL: <http://www.gks.ru/>

Электронная библиотечная система iprBOOK.ru, URL: <http://www.iprbookshop.ru/>

Научная электронная библиотека eLibrary.ru, URL: <http://www.eLibrary.ru>

Электронная библиотека "ЭВРИКА", URL: <http://www.mivlgu.ru/content/elektronnaya-biblioteka-evrika>

Программное обеспечение:

Не предусмотрено.

7.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

iprbookshop.ru

consultant.ru

gks.ru

eLibrary.ru

mivlgu.ru

mivlgu.ru/iop

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Кабинет менеджмента, маркетинга и рекламы

Ноутбук, проектор (переносной), проекционный экран (переносной)

9. Методические указания по освоению дисциплины

Для успешного освоения теоретического материала обучающийся: знакомится со списком рекомендуемой основной и дополнительной литературы; уточняет у преподавателя, каким дополнительным пособиям следует отдать предпочтение; ведет конспект лекций и прорабатывает лекционный материал, пользуясь как конспектом, так и учебными пособиями.

На практических занятиях пройденный теоретический материал подкрепляется рассмотрением практических ситуаций. Каждая подгруппа обучающихся (4-5 человек) разбирает конкретную проблему, ищет пути ее решения. В конце занятия обучающиеся демонстрируют полученные результаты преподавателю, преподаватель подводит итоги работы.

Самостоятельная работа оказывает важное влияние на формирование личности будущего специалиста, она планируется обучающимся самостоятельно. Каждый обучающийся самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием дисциплины. Он изучает разделы, выносимые на самостоятельную работу, по личному индивидуальному плану, в зависимости от уровня подготовки, времени и других условий.

Форма заключительного контроля при промежуточной аттестации – экзамен. Для проведения промежуточной аттестации по дисциплине разработаны фонд оценочных средств и балльно-рейтинговая система оценки учебной деятельности студентов. Оценка по дисциплине выставляется в информационной системе и носит интегрированный характер, учитывающий результаты оценивания участия студентов в аудиторных занятиях, качества и своевременности выполнения заданий в ходе изучения дисциплины и промежуточной аттестации.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению *38.03.01 Экономика* и профилю подготовки *Экономика и бизнес (финансы, инвестиции, банки)*
Рабочую программу составил к.э.н., доцент *Родионова Е.В.*_____

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры *ЭТиМК*

протокол № 24 от 11.05.2026 года.

Заведующий кафедрой *ЭТиМК* _____ *Майорова Л.В.*
(Подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии факультета

протокол № 5 от 14.05.2026 года.

Председатель комиссии ГФ _____ *Макаров М.В.*
(Подпись) (Ф.И.О.)

Фонд оценочных материалов (средств) по дисциплине
Менеджмент

**1. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости
по дисциплине**

Задания для выполнения на практических занятиях размещены на информационно-образовательном портале по ссылке <https://www.mivlgu.ru/iop/course/view.php?id=733>

Тесты

Рейтинг-контроль 1.

1. Менеджмент – это
 - 1) совокупность действий группы людей по выпуску продукции;
 - 2) целенаправленное воздействие на человека;
 - 3) процесс руководства отдельным работником, рабочей группой и организацией в целом.
2. Планирование, организация, регулирование и контроль - это:
 - 1) обязанность менеджера
 - 2) функции менеджмента
 - 3) этапы планирования
 - 4) новый метод управления
3. Какие из перечисленных методов управления нацелены на формирование благоприятного морально-психологического климата в коллективе, на раскрытие личных способностей каждого работника
 - 1) экономические
 - 2) социально-психологические
 - 3) административные.
4. Примером применения административного метода управления является ситуация, когда ...
 - 1) разработан план социального развития трудового коллектива
 - 2) разработана система материального стимулирования
 - 3) разработано положение общеорганизационного порядка
 - 4) внедрена система автоматизированного учета затрат
5. Организация - это
 - 1) группа людей, объединенная общей целью
 - 2) группа людей, владеющая средствами производства
 - 3) группа людей, деятельность которых координируется
 - 4) группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели.
6. Организация является открытой системой, так как:
 - 1) динамично взаимодействует с внешней средой;
 - 2) стремится к достижению поставленных целей;
 - 3) работает над совершенством оказываемых услуг;
 - 4) постоянно улучшает структуру управления;
 - 5) имеет бизнес-план.
7. Внешняя среда прямого воздействия на организацию – это:
 - 1) акционеры, конкуренты, поставщики
 - 2) потребители, торговые предприятия, местные органы
 - 3) все перечисленное
 - 4) правительственные органы, местные органы
8. Внутренняя среда организации - это:
 - 1) капитал, люди, технология
 - 2) часть общей среды, которая находится в рамках организации
 - 3) партнёры по бизнесу

9. Организационная структура – это

- 1) искусство управлять интеллектуальными, финансовыми, сырьевым, материальными ресурсами
- 2) вид человеческой деятельности, направленной на удовлетворение потребностей посредством обмена
- 3) система управления, определяющая состав, взаимодействие и подчиненность ее элементов
- 4) метод имитации выработки управленческих решений по заданным правилам в различных производственных ситуациях.

10. Назовите предпосылки формирования менеджмента:

- 1) развитие рыночных отношений;
- 2) необходимость укрепления централизованного управления;
- 3) усиление надзора за работниками;
- 4) индустриальный способ организации производства;
- 5) необходимость решения назревших проблем производства.

11. Укажите, какие положения школы научного управления используются в современном менеджменте:

- 1) жесткий контроль за деятельностью рабочих;
- 2) использование труда менеджеров-профессионалов;
- 3) нормирование производственных операций;
- 4) повышение благосостояния каждого работника;
- 5) ориентация на экономического человека;
- 6) необходимость стимулирования труда;
- 7) создание благоприятных условий для работы;
- 8) организация поточного производства и конвейеров;
- 9) гармония интересов предпринимателя и рабочего.

12. Расположите школы управления в хронологическом порядке их возникновения:

- 1) школа поведенческих наук;
- 2) классическая (административная) школа в управлении;
- 3) школа научного управления;
- 4) школа науки управления (количественная);
- 5) школа психологии и человеческих отношений.

13. Назовите внутренние факторы (переменные), на которые акцентировала свое внимание каждая из школ управления: 1. Трудовые ресурсы организации. 2. Структура и функции управления. 3. Техника и технология управления. 4. Учет всех внутренних факторов в комплексе:

- а) школа научного управления;
- б) классическая (административная) школа;
- в) школа психологии и человеческих отношений;
- г) школа науки управления.

14. Предприятия по формам собственности классифицируются на:

- 1) индивидуальные
- 2) частные
- 3) малые
- 4) государственные
- 5) коллективные
- 6) муниципальные

15. Коммуникации – это:

- 1) обмен опытом между организациями;
- 2) обмен информацией между людьми;
- 3) принципы поведения в отдельной организации;
- 4) предпринимательский этикет.

16. Какая обратная связь имеет большее значение с точки зрения повышения эффективности коммуникации?

- 1) Положительная
 - 2) Корреляционная
 - 3) Неопределенная
 - 4) Отрицательная
17. Что не относится к основным элементам коммуникационного процесса:
- 1) отправитель;
 - 2) функция;
 - 3) получатель;
 - 4) сообщение;
 - 5) канал связи.
18. В менеджменте невербальные сигналы могут затруднять коммуникацию в случае...
- 1) плохой обратной связи
 - 2) отсутствия у собеседника умения слушать
 - 3) несоответствия жестов и мимики словам
19. Что означает «принять решение»?
- 1) перебрать все возможные альтернативы
 - 2) перебрать несколько альтернатив, дающих наиболее эффективные возможности решения проблемы
 - 3) отдать распоряжение о выборе возможной альтернативы
 - 4) отдать распоряжение к реализации конкретного плана
20. Процесс принятия решений начинается с:
- 1) формулирования целей;
 - 2) определения лица, ответственного за принятие решений;
 - 3) сбора информации о ситуации;
 - 4) анализа внешней среды;
 - 5) выявления проблемы.
21. Для каких целей в процессе принятия решений используется «мозговая атака»?
- 1) интенсификация мыслительного процесса
 - 2) анализ нестандартных решений
 - 3) выявление альтернатив
 - 4) вовлечение всех участников в процесс принятия решений
22. Основные функции управления
- 1) планирование, контроль
 - 2) планирование, организация, мотивация, контроль
 - 3) организация, мотивация
 - 4) организация, мотивация, контроль
23. Укажите, к какому виду управленческих решений относятся выбор, обусловленный знаниями или накопленным опытом
- 1) интуитивное
 - 2) основанное на суждениях
 - 3) рациональное
24. Какие из перечисленных организационных структур относятся к иерархическим (бюрократическим):
- 1) Проектная
 - 2) Дивизиональная
 - 3) Матричная
 - 4) Линейная
 - 5) Линейно-функциональная.
25. Матричная организационная структура рекомендуется для условий (выберите несколько):
- 1) Диверсификации
 - 2) Выполнения организацией сложных проектов
 - 3) Дефицита высококвалифицированных работников НИОКР
 - 4) Территориально рассредоточенных организаций

26. Основные недостатки дивизиональных структур:
- 1) отсутствие творческих решений
 - 2) низкий уровень мотивации сотрудников
 - 3) увеличенные затраты на управление за счет повторяемости процессов
 - 4) опасность разделения системы на самостоятельные подсистемы (в бизнесе)
27. Какие из ниже перечисленных характеристик присущи линейно-функциональным организационным структурам:
- 1) гибкость;
 - 2) оперативность принятия решений;
 - 3) ориентация на действующие технологии и сложившийся рынок;
 - 4) специализация и компетентность.
28. Укажите, какое из определений характеризует содержание «коммуникации» в менеджменте
- 1) обмен информацией при подготовке и обеспечении реализации управленческих решений
 - 2) информационные каналы, связывающие коммуникантов с целью эффективного управления предприятием
 - 3) организация информационного обеспечения системы управления предприятием.
29. В организации выделяют следующие уровни управления:
- 1) институциональный, управленческий, технический;
 - 2) институциональное, средний, технологический;
 - 3) организационный, функциональный, линейный;
 - 4) вертикальный и горизонтальный.
30. Установите соответствие между уровнями руководителей и их деятельностью:
- 1) технологический уровень;
 - 2) управленческий уровень;
 - 3) институциональный уровень.
- а) занимаются разработкой долгосрочных планов, установлением целей, изменениями политики организации, ее связями с другими организациями;
- б) координируют работу внутри организации, согласовывая разные формы деятельности;
- в) выполняют ежедневно осуществляющиеся операции и действия.
31. Объект управления – это
- 1) человек или группа людей, которыми управляют;
 - 2) аппарат управления;
 - 3) люди, которые занимаются управлением;
 - 4) люди, которые выполняют определенные задачи.
32. Чем опасно чрезмерное число подчиненных?
- 1) потерей управляемости коллектива;
 - 2) разрастанием бюрократического аппарата;
 - 3) дублирование усилий;
 - 4) все перечисленное.
33. На какие составляющие традиционно делятся задачи организации?
- 1) работа с людьми;
 - 2) работа с людьми и информацией;
 - 3) работа с предметами и людьми;
 - 4) работа с людьми, работа с людьми и информацией и работа с предметами и с людьми.
34. Для чего предназначена организационная структура управления?
- 1) для установления целей организации;
 - 2) для обеспечения единства действия всех элементов организации;
 - 3) для стимулирования действий работников организации.
35. Для чего организация должна взаимодействовать с внешней средой:
- 1) для контроля за исполнителями;

- 2) для обеспечения ресурсами;
 - 3) для обеспечения взаимодействия между подразделениями;
 - 4) для мотивации исполнителей.
36. Что является результатом горизонтального разделения труда в организации?
- 1) разделение операций между двумя бухгалтерами;
 - 2) разделение всего производственного процесса на производство и реализацию;
 - 3) образование уровней управления.
37. Анализ, заключающийся в сопоставлении факторов внешней среды с профилем компании для определения сильных и слабых ее сторон, возможностей и угроз бизнесу, называется: _____
38. Трудности в процессе коммуникации из-за различного значения слов для людей разных национальных культур, профессий, уровней образования, социальных слоев:
- 1) лингвистические проблемы;
 - 2) принципы мотивации;
 - 3) семантические барьеры.
39. Оцените с помощью слов «верно» или «неверно» следующие высказывания о распределении задач менеджмента по уровням управления:
- 1) чем выше уровень управления, тем больше оперативных задач должно на нем решаться;
 - 2) руководитель предприятия должен быть лучшим специалистом по производству;
 - 3) обеспечение ритмичности производства преимущественно относится к задачам нижнего звена управления.
40. Релевантная информация – это информация
- 1) достоверная;
 - 2) имеющая отношение только к данной проблеме, человеку или периоду времени;
 - 3) передаваемая по каналам слухов.
- Рейтинг-контроль 2.
1. Что называется миссией организации?
- 1) совокупность способов и средств, направленных на достижение долгосрочных целей;
 - 2) общая цель, которая вызывает у членов организации состояние устремленности к чему-либо;
 - 3) предполагаемое желаемое состояние объекта управления в будущем периоде;
 - 4) все вышеперечисленное.
2. Под стратегией организации следует понимать:
- 1) всесторонний комплексный план, предназначенный для реализации миссии и достижения целей;
 - 2) комплексный план для получения прибыли в перспективном периоде;
 - 3) план реализации целей;
 - 4) текущие планы для достижения целей.
3. Контроль - это:
- 1) вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации;
 - 2) наблюдение за работой персонала организации;
 - 3) наблюдение за выполнением персоналом отдельных заданий.
4. К средствам мотивации труда НЕ относятся:
- 1) вознаграждения;
 - 2) проведение производственных совещаний;
 - 3) повышение квалификации персонала;
 - 4) обеспечение условий для самовыражения.
5. Когда осуществляется заключительный контроль в организации?
- 1) до фактического начала выполнения работ;
 - 2) после выполнения запланированных работ;
 - 3) в ходе проведения определенных работ;

- 4) тогда, когда удобно руководителю.
6. Какие основные факторы участвуют в модели мотивации Виктора Врума?
 - 1) потребность в уважении к себе, самоутверждение и в принадлежности к социальной группе;
 - 2) сложность и напряженность работы, уровень вознаграждения;
 - 3) ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения;
 - 4) гигиенические факторы, факторы, связанные с характером и сущностью работы.
7. Группа, состоящая из лиц, вместе работающих над одним и тем же заданием, - это:
 - 1) формальная группа;
 - 2) команда;
 - 3) рабочая группа.
8. Система контроля в организации обычно состоит из
 - 1) предварительного, текущего и заключительного;
 - 2) текущего и заключительного;
 - 3) предварительного и заключительного;
 - 4) только из текущего контроля.
9. Процесс делегирования полномочий включает в себя передачу полномочий от старшего руководителя нижестоящим руководителям на выполнение специальных заданий. Какая ситуация свойственна этому процессу?
 - 1) передаются полномочия и ответственность нижестоящему руководителю;
 - 2) передается ответственность нижестоящему руководителю;
 - 3) передаются полномочия нижестоящему руководителю, а всю ответственность продолжает нести старший руководитель;
 - 4) назначается новый, равный по рангу руководитель и ему передается вся ответственность.
10. Задача предварительного контроля:
 - 1) контроль результатов выполнения плана;
 - 2) контроль хода выполнения плана;
 - 3) контроль готовности к выполнению плановых задач;
 - 4) контроль каждой отдельной операции.
11. Оцените следующие высказывания.

Верно Неверно

 1. Мотивация к эффективному труду может основываться на эмоциях
 2. Демократичный стиль руководства предусматривает постоянный контроль персонала
 3. Демократичный стиль руководства предусматривает широкое делегирование персоналу задач и полномочий
 4. Авторитарный стиль руководства приводит к перегрузке руководителя
 5. Демократичный стиль руководства приводит к слабой мотивации сотрудников
12. Отнесите указанные потребности по принадлежности к соответствующей теории мотивации
 1. Пирамида (иерархия) потребностей Маслоу.
 2. Концепция ERG Альдерфера.
 3. Концепция приобретенных потребностей Макклелланда.
 4. Концепция двух факторов Герцберга:
 - а) потребности существования;
 - б) потребности власти;
 - в) потребности роста;
 - г) потребности причастности;
 - д) гигиенические факторы;
 - е) физиологические потребности;
 - ж) потребности связи;

- з) потребности успеха;
- и) мотивирующие факторы;
- к) потребности принадлежности и причастности;
- л) потребности признания и самоутверждения.

13. Какой вид власти будет наиболее приемлем в исследовательской группе из высококвалифицированных специалистов?

- 1) традиции;
- 2) харизмы;
- 3) через страх;
- 4) эксперта.

14. Удовлетворение социальных потребностей – цель создания

- 1) формальных групп;
- 2) неформальных групп.

15. Эталонная власть основана на:

- 1) влиянии через страх;
- 2) влиянии через разумную веру;
- 3) влиянии с помощью харизмы;
- 4) нет правильного ответа.

16. Укажите правильный вариант толкования формы власти руководителя, основанной на вознаграждении

- 1) характеристики или свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же, как влияющий;
- 2) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность наказывать таким образом, что помешает удовлетворению насущной потребности или вообще может причинить какие-то неприятности;
- 3) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность удовлетворить насущную потребность или доставить удовольствие.

17. Руководитель ни в коем случае не должен делегировать...

- 1) контроль результатов;
- 2) установление целей;
- 3) специализированную деятельность;
- 4) частные вопросы.

18. Установите соответствие между основными формами власти и их сущностью:

- 1) Власть, основанная на принуждении;
 - 2) Экспертная власть;
 - 3) Законная власть.
- а) означает, что руководители имеют право давать задания без желания подчиненного и наказывать за неисполнение заданий. Эта власть основана на чувстве страха;
 - б) основана на том, что исполнители подчиняются руководителю в силу традиции;
 - в) означает, что руководителю верят подчиненные, так как он обладает специальными знаниями, которые позволяют ему принимать грамотные решения и удовлетворять потребность подчиненных.

19. Соотнести элементы и характеристики комплексной системы мотивации труда:

- 1. Культура предприятия;
 - 2. Обслуживание персонала;
 - 3. Принципы руководства;
 - 4. Система участия работников.
- а) система общих для всего персонала предприятия ценностных ориентаций и норм;
 - б) участие работников в распределении общего хозяйственного результата предприятия;
 - в) все формы социальных льгот, услуг и преимуществ, предоставляемых работникам независимо от их положения на производстве и результатов их работы;

г) предписания и нормативные положения для регулирования отношений между руководителями и подчиненными в рамках действующей внутри организации концепции управления.

20. Процедура – это:

1) последовательность действий, которые следует предпринимать в конкретной ситуации, имеющей тенденцию к повторению;

2) последовательность конкретных действий, которые следует выполнять в единичной специфической ситуации;

3) использование опыта прошлого;

4) гарантированное выполнение конкретных действий.

21. Каким образом влияние через страх можно использовать в отношении квалифицированных работников?

1) запугивания снижением зарплаты;

2) угрозой увольнения;

3) угрозой понижения в должности;

4) запугивая возможность ущемления самолюбия.

22. Каковы причины необходимости контроля в организации?

1) неопределенность внешней и внутренней среды;

2) недоверие к рядовым сотрудникам;

3) конфликты в организации;

4) предупреждение кризисных ситуаций;

5) поддержание успеха .

23. Что не входит в пирамиду потребностей А.Маслоу?

1) потребность в принадлежности;

2) потребность в самовыражении;

3) потребность во власти;

4) потребность в безопасности.

24. Что относится к категории «внутреннего вознаграждения»?

1) зарплата;

2) карьера;

3) сама работа;

4) признание окружения.

25. Пример влияния через разумную веру – это отношение

1) рабочего с мастером;

2) крестьянина и помещика;

3) пациента с лечащим врачом;

4) подсудимого и судьи.

26. Расположите перечисленные виды потребностей человека по их уровням в соответствии с пирамидой Маслоу

1) потребность в питании;

2) потребность самовыражения;

3) потребность в безопасности и защищенности;

4) потребность в отдыхе;

5) потребность в уважении;

6) потребность в принадлежности к коллективу.

27. Как вы будете мотивировать своего подчиненного, если он любит и носит дорогую одежду, стремится иметь символы положения в обществе (офис, ученую степень и т.д.), любит машины высокого качества, живет в престижном районе, стремится, чтобы о нем думали как о профессионале, гордится работой.

28. Для того, чтобы иметь власть, основанную на вознаграждении, недостаточно располагать определенными ресурсами. Следует также:

1) улучшать морально-психологический климат в коллективе;

2) хорошо знать потребности подчиненных;

3) иметь дополнительные источники информации в коллективе;

4) иметь систему жесткого контроля.

29. Отметьте, на какой стадии развития группы идет борьба за лидерство и распределение ролей между членами группы

- 1) начальная стадия формирования;
- 2) обеспечение сплоченности членов группы;
- 3) внутригрупповой конфликт

30. Как сплоченность группы влияет на результаты и эффективность ее работы

- 1) положительно;
- 2) отрицательно;
- 3) положительно или отрицательно в зависимости от ситуации.

31. Теория справедливости исходит из концептуального предположения, согласно которому:

1) каждое действие человека должно получать соответствующую объективную оценку и соразмерное его результату вознаграждение;

2) человек субъективно определяет отношение полученного результата к затраченным усилиям и затем сравнивает этот результат с вознаграждением, полученным другими людьми, выполняющими аналогичную работу;

3) человек объективно оценивает уровень своей квалификации и профессионализма, проявленный в выполненной работе, и сравнивает его с квалификацией и профессионализмом других;

4) абсолютной справедливости не может быть, она всегда относительна и зависит от субъективных представлений и амбиций человека;

5) справедливость – это не оценка деятельности, а средство управления деятельностью человека.

32. Учитывать потребности безопасности работника следует главным образом:

- 1) регулированием системы ответственности;
- 2) дифференцированием оплаты труда;
- 3) привлечением к принятию рискованных решений;
- 4) развитием групповых форм организации труда и ответственности;
- 5) социально-психологическим поощрением инициативы и удачных действий.

33. С точки зрения теории и практики стратегического менеджмента в качестве миссии организации может быть предложено положение...

- 1) экономия на затратах на производство и реализацию;
- 2) производство и реализация качественных и доступных товаров;
- 3) увеличение текущей прибыли организации;
- 4) сокращение численности персонала.

34. _____ создаются не распоряжениями и постановлениями руководства, а членами организации в соответствии с их взаимными симпатиями, общими интересами, увлечениями, привычками и т.п.

- 1) формальные группы;
- 2) неформальные группы;
- 3) команды;
- 4) бригады.

Рейтинг-контроль 3.

1. Установите соответствие между стилями руководства и характеристиками групповых отношений:

- 1) Авторитарный стиль;
- 2) Демократический стиль;
- 3) Либеральный (попустительский, анархический) стиль.

а) минимум агрессивности друг к другу, дружелюбие, отсутствие конфликтов, поощрения творчества;

б) состояние неуверенности, отсутствие целеустремленности, могут возникать неожиданные ситуации и конфликты;

в) отсутствие доверительности, враждебность, повышенная конфликтность.

2. Лидерство – это

- 1) способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации;
- 2) манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить их к достижению целей организации;
- 3) процесс прогнозирования, планирования, организации, мотивации, координации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь цели организации.

3. Теория великих людей означает, что...

- 1) что эффективность управления зависит от манеры поведения руководителя по отношению к подчиненным;
- 2) что эффективный стиль лидерства можно выбрать с помощью специального алгоритма, зная параметры ситуации;
- 3) что лидер должен обладать совокупностью определенных качеств (уровень интеллекта, уровень знаний, инициативность, уверенность в себе, ораторские способности, честность).

4. Конфликт – это

- 1) столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, точек зрения двух или более людей;
- 2) соперничество за достижение превосходства, лучшего результата;
- 3) резкое ухудшение взаимоотношений между людьми, состояние вражды.

5. Как у человека в стрессовой ситуации протекает фаза сопротивления:

- 1) организм мобилизуется для встречи с угрозой. Происходят биологические реакции, обуславливающие борьбу или избегание. В физиологическом плане наблюдаются определенные сдвиги: сгущение крови, повышение давления, увеличение печени;
- 2) физиологические реакции превышают норму, тело становится более уязвимым для других стрессоров. Затем тело адаптируется к стрессу и возвращается к нормальному состоянию;
- 3) подверженность усталости, физические проблемы приводят к болезням.

6. По направлению конфликты делятся на:

- 1) горизонтальные, вертикальные, смешанные;
- 2) деструктивные, конструктивные.

7. Что находится на третьем этапе управления изменениями Л.Грейнера?

- 1) давление и побуждение;
- 2) посредничество и переориентация внимания;
- 3) диагностика и осознание проблем.

8. В соответствии с моделью К.Левина организационные изменения проходят в три этапа:

- 1) «размораживание», проведение изменения, «замораживание»;
- 2) давление и побуждение, нахождение нового решения, обязательства по его выполнению, получение поддержки изменений;
- 3) подготовка, сбор информации, практическая реализация подготовленных изменений.

9. Пассивные сторонники изменений-

- 1) это люди, которые не удовлетворены существующим порядком, осознают необходимость изменений и готовы приложить значительные усилия для их проведения;
- 2) это люди, которые хотя и понимают, что изменения нужны, но не готовы к активным действиям и у них значительно меньше воли к осуществлению изменений;
- 3) это люди, которые не хотят, чтобы изменения осуществились. На словах они могут соглашаться с необходимостью перемен, но на деле на них не приходится рассчитывать.

10. Какой из наиболее часто используемых методов преодоления сопротивления приводит к появлению у вовлеченных в процесс работников чувства ответственности за изменения и не воспринимается ими как принуждение?

- 1) образование и обобщение;
- 2) участие и вовлечение;
- 3) помощь и поддержка;

- 4) переговоры и соглашения.
11. Эффективность менеджмента – это
 - 1) результативность управленческой деятельности;
 - 2) повышение удовлетворенности потребностей работников;
 - 3) степень соответствия поведения системы управления конкретной ситуации.
12. Внутренняя эффективность менеджмента –
 - 1) соответствие организации требованиям внешней среды;
 - 2) степень использования возможностей предоставляемых внешней средой;
 - 3) экономичность, т.е. способность наилучшим (оптимальным) образом использовать имеющиеся ресурсы для достижения поставленных целей.
13. Показатели, характеризующие конечные результаты деятельности организации:
 - 1) получено продукции на 1 работника управления, прибыль на 1 работника управления, прибыль на 1 руб. затрат на управление, экономия затрат (финансовых и трудовых) на управление;
 - 2) объемы производства и реализации продукции, прибыль, рентабельность, фондоотдача;
 - 3) повышение научно-технического уровня управления, рост квалификации менеджеров, возрастание уровня обоснованности принимаемых решений, удовлетворенность трудом.
14. Установите соответствие между стилями руководства и характеристиками групповых отношений:
 - 1) авторитарный стиль;
 - 2) демократический стиль;
 - 3) либеральный (попустительский, анархический) стиль.
 - а) минимум агрессивности друг к другу, дружелюбие, отсутствие конфликтов, поощрения творчества;
 - б) состояние неуверенности, отсутствие целеустремленности, могут возникать неожиданные ситуации и конфликты;
 - в) отсутствие доверительности, враждебность, повышенная конфликтность.
15. Установите соответствие между типами конфликта и их сущностью:
 - 1) межгрупповой конфликт
 - 2) конфликт между личностью и группой
 - 3) межличностный конфликт
 - а) возникновение конфликта определяется ситуацией, отношением личности к ситуации, индивидуально-психологическими характеристиками людей и психологическими особенностями межличностных отношений;
 - б) если нормы и ожидания группы находятся в противоречии с личностными, личность занимает позицию, отличающуюся от позиции группы;
 - в) сторонами конфликта являются социальные группы, преследующие несовместимые цели и своими действиями препятствующие друг другу.
16. Установите соответствие между последствиями конфликта и их характеристиками:
 - 1) Функциональные последствия конфликта.
 - 2) Дисфункциональные последствия конфликта
 - а) неудовлетворенность, плохое состояние духа, рост текучести кадров и снижение производительности.
 - б) подрывается доверие сторон друг к другу, вызывает разобщенность и как следствие меньшая степень сотрудничества в будущем. Сворачивание взаимодействия и общения между конфликтующими сторонами.
 - в) конфликт ускоряет процесс самосознания; под его влиянием утверждается и определенный набор ценностей; способствует расстановке приоритетов;
 - г) сильная преданность своей группе и больше непродуктивной конкуренции с другими группами организации;

д) уменьшает возможности группового мышления и синдрома покорности, что улучшает качество процесса принятия решений, так как дополнительные идеи и «диагнозы» ситуации ведут к лучшему ее пониманию;

е) обращается внимание на недовольство или предложения, нуждающиеся в обсуждении, понимании, признании, разрешении.

17. Установите соответствие между показателями эффективности менеджмента и их составляющими:

- 1) Количественные;
- 2) Качественные.
- а) получено продукции на 1 работника управления;
- б) повышение научно-технического уровня управления;
- в) прибыль на 1 работника управления;
- г) удовлетворенность трудом.

18. Выберите факторы, повышающие эффективность менеджмента:

- 1) взаимодействие в системе управления;
- 2) разработка проблем управления;
- 3) оптимальное использование времени;
- 4) совершенствование систем и методов управления.

19. Укажите, какие виды стилей руководства наиболее распространены

- 1) прогрессивный
- 2) авторитарный
- 3) консервативный
- 4) реактивный
- 5) либеральный
- 6) демократический

20. Отличается низкой требовательностью, попустительством, отсутствием дисциплины и требовательности, пассивностью руководителя и потерей контроля над подчиненными, предоставлением им полной свободы действий – это:

- 1) демократический стиль лидерства;
- 2) авторитарный стиль лидерства;
- 3) либеральный стиль лидерства;
- 4) тоталитарный стиль лидерства.

21. Конфликт между руководителем и исполнителем – это конфликт:

- 1) внутриличностный;
- 2) межличностный;
- 3) между личностью и группой;
- 4) межгрупповой.

22. Управление изменениями и инновациями в современных условиях адаптации к рыночным отношениям являются:

- 1) главной частью менеджмента организаций;
- 2) составной частью стратегического плана развития организации;
- 3) составной и одной из важных частей менеджмента организаций.

23. К факторам, вызывающим необходимость изменений относятся:

- 1) низкий профессионализм персонала;
- 2) внешние и внутренние;
- 3) внешние, внутренние, психологические;
- 4) логические, социологические, психологические.

24. Какие черты присущи этическому харизматическому лидеру:

- 1) использует власть в интересах других;
- 2) пресекает критику в свой адрес;
- 3) стимулирует у последователей творческий подход к делу и своим взглядам;
- 4) продвигает только свое личное видение;
- 5) поощряет открытую и двустороннюю коммуникацию.

25. Какие методы управления конфликтами относятся к межличностным:

- 1) уклонение;
- 2) разъяснение требований к работе;
- 3) система вознаграждений.

26. Стил ь управления – это:

1) основной вид управленческого труда, совокупность взаимосвязанных, целенаправленных и логически последовательных управленческих действий, обеспечивающих реализацию управленческих задач;

2) основополагающие идеи, закономерности и правила поведения руководителей по осуществлению управленческих функций;

3) манера и способ поведения менеджера в процессе подготовки и реализации управленческих решений.

27. Наиболее частым источником конфликтов при изменении правил и процедур работы является:

- 1) ущемление чьих-либо интересов;
- 2) способ, каким руководство сообщает о новых правилах;
- 3) нежелание людей изменять сложившийся характер работы;
- 4) неясность цели, которую преследуют эти изменения.

Общее распределение баллов текущего контроля по видам учебных работ для студентов

Рейтинг-контроль 1	выполнение практических заданий, тестирование	10
Рейтинг-контроль 2	выполнение практических заданий, тестирование	10
Рейтинг-контроль 3	выполнение практических заданий, тестирование	10
Посещение занятий студентом	посещение лекционных и практических занятий	10
Дополнительные баллы (бонусы)	активность на практических занятиях	5
Выполнение семестрового плана самостоятельной работы	выполнение заданий, предусмотренных планом самостоятельной работы	15

2. Промежуточная аттестация по дисциплине

Перечень вопросов к экзамену / зачету / зачету с оценкой.

Перечень практических задач / заданий к экзамену / зачету / зачету с оценкой (при наличии)

Полный комплект оценочных средств размещен на информационно-образовательном портале МИ ВлГУ.

Режим доступа: <https://www.mivlgu.ru/iop/course/view.php?id=733>

Методические материалы, характеризующие процедуры оценивания

На основе примерных тестовых вопросов программным комплексом информационно-образовательного портала МИ ВлГУ формируются в автоматическом режиме тестовые задания для студентов. Программный комплекс формирует индивидуальные задания для каждого зарегистрированного в системе студента и устанавливает время прохождения тестирования. Результатом тестирования является процент правильных ответов, с учетом индивидуального семестрового рейтинга студента формируется экзаменационная оценка.

Максимальная сумма баллов, набираемая студентом по дисциплине равна 100.

Оценка в баллах	Оценка по шкале	Обоснование	Уровень сформированности компетенций
Более 80	«Отлично»	Содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Высокий уровень
66-80	«Хорошо»	Содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	Продвинутый уровень
50-65	«Удовлетворительно»	Содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки	Пороговый уровень
Менее 50	«Неудовлетворительно»	Содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки	Компетенции не сформированы

3. Задания в тестовой форме по дисциплине

Примеры заданий:

1. Организационная структура – это искусство управлять интеллектуальными, финансовыми, сырьевым, материальными ресурсами
вид человеческой деятельности, направленной на удовлетворение потребностей посредством обмена

система управления, определяющая состав, взаимодействие и подчиненность ее элементов

метод имитации выработки управленческих решений по заданным правилам в различных производственных ситуациях

2. В организации выделяют следующие уровни управления:
институциональный, управленческий, технический
институциональный, средний, технологический
организационный, функциональный, линейный
вертикальный и горизонтальный

3. Планирование, организация, мотивация и контроль – это _____ менеджмента.

Заполните пропуск (укажите термин).

Полный перечень тестовых заданий с указанием правильных ответов, размещен в банке вопросов на информационно-образовательном портале института по ссылке <https://www.mivlgu.ru/iop/question/edit.php?courseid=733&cat=32883%2C22904>

Оценка рассчитывается как процент правильно выполненных тестовых заданий из их общего числа.