



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Волгоградский государственный технический университет»



Факультет строительства и жилищно-коммунального хозяйства

УТВЕРЖДЕНО

Факультет строительства и жилищно-коммунального хозяйства

Декан Поляков Владимир Геннадьевич
24.05.2024 г.

Менеджмент

рабочая программа дисциплины (модуля, практики)

Закреплена за кафедрой	Городское строительство, экономика и управление проектами
Учебный план	38.03.01 Экономика
Профиль	Экономика предприятий и организаций строительства и городского хозяйства
Квалификация	Бакалавр
Срок обучения	4 года

Форма обучения	очная	Общая трудоемкость	3 ЗЕТ
Виды контроля в семестрах:	экзамены 1		

Семестр(Курс.Номер семестра на курсе)	1(1.1)		Итого	
	УП	ПП	УП	ПП
Лекции	24	24	24	24
Практические	24	24	24	24
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	48.35	48.35	48.35	48.35
Сам. работа	24	24	24	24
Часы на контроль	35.65	35.65	35.65	35.65
Практическая подготовка	0	0	0	0
Итого трудоемкость в часах	108	108	0	0

ЛИСТ ОДОБРЕНИЯ, СОГЛАСОВАНИЯ И АКТУАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Разработчик(и) программы:

доцент Борисова Наталья Ивановна кэн

Рецензент(ы):

(при наличии)

кэн, доцент, Соловьева Анна Сергеевна

Рабочая программа дисциплины (модуля, практики)

Менеджмент

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 954)

составлена на основании учебного плана:

38.03.01 Экономика

Профиль: Экономика предприятий и организаций строительства

утвержденного учёным советом вуза от 30.04.2023 протокол № 10.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Городское строительство, экономика и управление проектами

29.08.2024 номер протокола 1 2023 г.

Зав. кафедрой Поляков Владимир Геннадьевич

СОГЛАСОВАНО:

Факультет строительства и жилищно-коммунального хозяйства

Председатель НМС факультета: Полякова Владимира Геннадьевича

Протокол заседания НМС от

24.05.2024 г. № 8

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ). ВИД, ТИП ПРАКТИКИ, СПОСОБ И ФОРМА (ФОРМЫ) ЕЕ ПРОВЕДЕНИЯ.
Цель освоения дисциплины - сформировать комплекс теоретических знаний и практических навыков, необходимых для разработки и принятия управленческих решений и методов эффективного управления организацией в условиях рыночной экономики

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.О
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Дисциплина является первичной среди дисциплин по направлению подготовки и опирается на общие компетенции, приобретенные на предыдущем уровне подготовки (школа, учреждения СПО)
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
2.2.2	Организационный менеджмент
2.2.3	Управление качеством
2.2.4	Организация, нормирование и оплата труда
2.2.5	Статистика
2.2.6	Экономика предприятий и организаций
2.2.7	Анализ и оценка рисков
2.2.8	Логистика
2.2.9	Маркетинг
2.2.10	Управление качеством
2.2.11	Управление персоналом
2.2.12	Планирование деятельности предприятия
2.2.13	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ)	
УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	
<i>УК-1.1: Знать: основные методы критического анализа и основы системного подхода как общенаучного метода, а также критерии сопоставления различных вариантов решения поставленной задачи</i>	
Результаты обучения: УК-1.1. Знает основные методы критического анализа и основы системного подхода как общенаучного метода, а также критерии сопоставления различных вариантов решения поставленной задачи;	
<i>УК-1.2: Уметь :анализировать задачу, используя основы критического анализа и системного подхода, а также осуществлять поиск необходимой для решения поставленной задачи информации, критически оценивая надежность различных источников информации</i>	
Результаты обучения: УК-1.2. Умеет анализировать задачу, используя основы критического анализа и системного подхода, а также осуществлять поиск необходимой для решения поставленной задачи информации, критически оценивая надежность различных источников информации;	
<i>УК-1.3: Владеть:инструментами сопоставления разных источников информации с целью выявления их противоречий и поиска достоверных суждений и аргументировано формирует собственное суждение и оценку информации, принимает обоснованное решение, определяя практические последствия предложенного решения задачи</i>	
Результаты обучения: УК-1.2. Умеет анализировать задачу, используя основы критического анализа и системного подхода, а также осуществлять поиск необходимой для решения поставленной задачи информации, критически оценивая надежность различных источников информации;	
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	
<i>УК-6.1: Знать: содержание и принципы самоорганизации саморазвития, свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования, а также современные тренды рынка труда, основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности</i>	
Результаты обучения: УК-6.1. Знает содержание и принципы самоорганизации саморазвития, свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования, а также современные тренды рынка труда, основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности;	
<i>УК-6.2: Уметь: эффективно организовывать и структурировать свое время, а также критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач</i>	
Результаты обучения: УК-6.2. Умеет эффективно организовывать и структурировать свое время, а также критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач;	

УК-6.3: Владеть: способами планирования свободного времени и проектированием траектории профессионального и личностного роста

Результаты обучения: УК-6.2. Владеет способами планирования свободного времени и проектированием траектории профессионального и личностного роста.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Форма контроля
1	Раздел 1. Обучение			
1.1	Введение в менеджмент /Тема/	1	0	
1.1.1	Направления различных школ менеджмента. Процессный подход. Системный подход. Ситуационный подход. Модели менеджмента. /Лек/	1	2	Кр, Э
1.1.2	Индивидуальный/групповой экспресс-опрос (обсуждение) по изученному материалу. Групповая дискуссия. /Пр/	1	2	Кр, Э
1.1.3	Самостоятельное изучение частей дисциплины и решение практических заданий по разделам дисциплины. /Ср/	1	2	Кр, Э
1.1.4	Социально-экономические системы. Организация как система. Внутренняя среда организации. Внешняя среда организации: организация и ее среда, характеристики внешней среды, среда прямого воздействия, среда косвенного воздействия. /Лек/	1	2	Кр, Э
1.1.5	Групповая дискуссия. Групповой опрос. /Пр/	1	2	Кр, Э
1.1.6	Самостоятельное изучение частей дисциплины и решение практических заданий по разделам дисциплины. /Ср/	1	2	Кр, Э
1.2	Цель и функции менеджмента. /Тема/	1	0	Кр, Э
1.2.1	Природа и состав функций менеджмента (планирование, организация, мотивация, контроль). /Лек/	1	2	Кр, Э
1.2.2	Индивидуальный/групповой устный экспресс-опрос (обсуждение) по изученному материалу, выполнение заданий. /Пр/	1	2	Кр, Э
1.2.3	Самостоятельное изучение частей дисциплины и решение практических заданий по разделам дисциплины. /Ср/	1	2	Кр, Э
1.2.4	Виды функционального менеджмента. Целеполагание и оценка ситуации. Принятие управленческих решений. Методы управления. Система информационного обеспечения управления. /Лек/	1	2	Кр, Э
1.2.5	Индивидуальный/групповой устный экспресс-опрос (обсуждение) по изученному материалу, выполнение заданий. /Пр/	1	2	Кр, Э
1.2.6	Самостоятельное изучение частей дисциплины и решение практических заданий по разделам дисциплины. /Ср/	1	2	Кр, Э
1.2.7	Диверсификация менеджмента, типология и выбор альтернатив эффективного управления. /Лек/	1	2	Кр, Э
1.2.8	Индивидуальный/групповой устный экспресс-опрос (обсуждение) по изученному материалу, выполнение заданий. /Пр/	1	2	Кр, Э
1.2.9	Самостоятельное изучение частей дисциплины и решение практических заданий по разделам дисциплины. /Ср/	1	2	Кр, Э
1.3	Общие понятия о закономерностях и законах организации. /Тема/	1	0	Кр, Э
1.3.1	Организационно-правовые формы организаций /Лек/	1	2	Кр, Э
1.3.2	Индивидуальный/групповой устный экспресс-опрос (обсуждение) по изученному материалу, выполнение заданий. /Пр/	1	2	Кр, Э
1.3.3	Самостоятельное изучение частей дисциплины и решение практических заданий по разделам дисциплины. /Ср/	1	2	Кр, Э
1.3.4	Структура управления организацией, проектирование организационной структуры организации /Лек/	1	2	Кр, Э
1.3.5	Индивидуальный/групповой экспресс-опрос (обсуждение) по изученному материалу. /Пр/	1	2	Кр, Э
1.3.6	Самостоятельное изучение частей дисциплины и решение практических заданий по разделам дисциплины. /Ср/	1	2	Кр, Э
1.3.7	Организационная культура. Управление организационным развитием. Инновационное поведение в организации. /Лек/	1	2	Кр, Э
1.3.8	Индивидуальный/групповой устный экспресс-опрос (обсуждение) по изученному материалу, выполнение заданий. /Пр/	1	2	Кр, Э
1.3.9	Самостоятельное изучение частей дисциплины и решение практических заданий по разделам дисциплины. /Ср/	1	2	Кр, Э
1.4	Личность в организационной среде. /Тема/	1	0	Кр, Э

1.4.1	Теории личности, социокультурный образ организации, теории поведения человека в организации. Коммуникативное поведение в организации, процессы восприятия и управление впечатлением. /Лек/	1	2	Кр, Э
1.4.2	Индивидуальный/групповой устный экспресс-опрос (обсуждение) по изученному материалу, выполнение заданий. /Пр/	1	2	Кр, Э
1.4.3	Самостоятельное изучение частей дисциплины и решение практических заданий по разделам дисциплины. /Ср/	1	2	Кр, Э
1.4.4	Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы Персональное развитие в организации: формирование карьеры. /Лек/	1	2	Кр, Э
1.4.5	Индивидуальный/групповой устный экспресс-опрос (обсуждение) по изученному материалу, выполнение заданий. /Пр/	1	2	Кр, Э
1.4.6	Самостоятельное изучение частей дисциплины и решение практических заданий по разделам дисциплины. /Ср/	1	1	Кр, Э
1.4.7	Формирование группового поведения в организации Лидерство в организации Управлением поведением организации: организационная сущность управления, профилактика и разрешение конфликтов /Лек/	1	4	Кр, Э
1.4.8	Индивидуальный/групповой устный экспресс-опрос (обсуждение) по изученному материалу, выполнение заданий. /Пр/	1	4	Кр, Э
1.4.9	Подготовка к контрольной работе /Ср/	1	3	Кр, Э
2	Раздел 2. Текущий контроль			
2.1	Контрольная работа /Тема/	1	0	Кр, Э
2.1.1	Выполнение кон трольной работы /Контр.раб./	1	2	Кр, Э
3	Раздел 3. Промежуточная аттестация			
3.1	Экзамен /Тема/	1	0	
3.1.1	Подготовка к экзамену /Экзамен/	1	35.65	Э
3.1.2	Контактная работа с ППС /КоРа/	1	0.35	Э

Примечание. Формы контроля: Эк – экзамен, К- контрольная работа, Ко- контрольный опрос, Сз- семестровое задание, З-зачет, ОП -отчет по практике, Зд-задание, Р-реферат.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Оценочные средства планируемых результатов обучения представлены в виде фондов оценочных средств (ФОС), разработанных в соответствии с локальным нормативным актом университета. ФОС может быть представлен в Приложении к рабочей программе.

Перечень компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины:

УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Показатели и критерии оценивания компетенций:

УК-1.1. Знает основные методы критического анализа и основы системного подхода как общенаучного метода, а также критерии сопоставления различных вариантов решения поставленной задачи; контролируемые темы 1.1 - 1.4, 2.1, 3.1; оценочные средства -контрольная работа, экзамен.

УК-1.2. Умеет анализировать задачу, используя основы критического анализа и системного подхода, а также осуществлять поиск необходимой для решения поставленной задачи информации, критически оценивая надежность различных источников информации; контролируемые темы 1.1 - 1.4, 2.1, 3.1; оценочные средства -контрольная работа, экзамен.

УК-1.3. Владеет инструментами сопоставления разных источников информации с целью выявления их противоречий и поиска достоверных суждений и аргументировано формирует собственное суждение и оценку информации, принимает обоснованное решение, определяя практические последствия предложенного решения задачи; контролируемые темы 1.1 - 1.4, 2.1, 3.1; оценочные средства -контрольная работа, экзамен.

УК-6.1. Знает содержание и принципы самоорганизации саморазвития, свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования, а также современные тренды рынка труда, основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности; контролируемые темы 1.1 - 1.4, 2.1, 3.1; оценочные средства -контрольная работа, экзамен.

УК-6.2. Умеет эффективно организовывать и структурировать свое время, а также критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач; контролируемые темы 1.1 - 1.4, 2.1, 3.1; оценочные средства -контрольная работа, экзамен.

УК-6.3. Владеет способами планирования свободного времени и проектированием траектории профессионального и личностного роста.

3. Описание шкал оценивания

3.1. Оценочное средство - контрольная работа:

18,0 – 20,0 - студент полно осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, корректно использовал литературные источники, обосновал своё «видение» поставленной проблемы и пути её решения
16,0 – 18,0 - студент в целом полно осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.
14,0 – 16,0 - студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, привёл, в основном отсканированные первоисточники без их анализа и своих суждений.
менее 14,0 - студент не готов, не выполнил задание и т.п.

3.2. Оценочное средство - экзамен:

35 – 40 баллов: экзамен сдан на отлично (ответы на 80-100 % правильные);
25 – 34 балла: экзамен сдан на хорошем уровне (ответы на 70-79 % правильные);
15 – 24 балла: экзамен сдан на удовлетворительном уровне (ответы на 50 - 69 % правильные);
0 - 14 баллов: экзамен не сдан (ответы правильные менее, чем на 50 %).

Контрольная работа это задание, в котором измеряется уровень знаний, навыков, умений. Используется как средство для установления эффективности осуществления образовательной деятельности, выполняется в индивидуальном порядке по практическим занятиям всего курса. Данная контрольная работа выполняется студентами по окончании семестра. Итоговая оценка за контрольную работу определяется как сумма баллов по результатам контрольных мероприятий.

Примерная структура контрольной работы

на тему: «_____» (тема научно-практической части КР)»

Титульный лист

Содержание

I. Научно-практическая часть

Введение

Раздел 1. Теоретические аспекты исследуемой проблемы в области менеджмента

Раздел 2. Раскрытие проблемы (четкое формулировка проблемы или экономического явления, раскрытие ее сути, показать ее отрицательное или положительное влияние на развитие организации, города, региона, страны)

Раздел 3. Исследование основных направлений решения исследуемой проблемы (на примере российских или зарубежных организаций).

Заключение (выводы)

II. Расчетная часть

1 Характеристика деятельности предприятия

2. Классификация персонала предприятия

3. Анализ организационной структуры предприятия

4. Анализ персонала предприятия

5. Общие выводы и общие рекомендации

Список литературы

Приложения (в том числе составление глоссария)

Перечень тем для научно-практической части КР

1. Проблемы развития организационного менеджмента
2. Формирование эффективной организационной структуры управления
3. Проблемы управления факторами организационной структуры
4. Проблемы делегирования полномочий в процессе управления предприятием
5. Проблемы формирования и развития организационных культур российских предприятий
6. Власть и ее влияние на развитие организации
7. Необходимость и достаточность стратегического планирования в организации
8. Современные методы и приемы повышения межличностных коммуникаций в организации
9. Проблемы лидерства в управлении организацией
10. Качества преуспевающего менеджера и оценка деловых качеств современных российских менеджеров
11. Опыт развития научной организации управленческого труда в России и за рубежом
12. Разработка рекомендаций по эффективному использованию рабочего времени менеджера
13. Проблемы трудовой мотивации работников в современных условиях.
14. Профессиональная карьера: условия и влияние ее на отношение работников к труду.
15. Личностный потенциал работника, проблемы его формирования и развития.
16. Особенности и проблемы кадрового менеджмента строительных компаний.
17. Конфликты в трудовом коллективе: причины их возникновения и способы раз-решения (на примере конкретной организации)
18. Проблемы системы развития персонала в строительной организации
19. Адаптация работников в коллективе и факторы, влияющие на совершенствование этого процесса
20. Моделирование и количественная оценка качеств современного руководителя
21. Планирование и управление деловой карьерой руководителей и специалистов
22. Практика организации и технической оснащенности рабочих мест менеджеров
23. Информационное обеспечение деятельности менеджера
24. Планирование и методы рационализации личной работы менеджера.

25. Проблема лидерства в системе управления персоналом предприятия.
26. Проблемы развития финансового менеджмента
27. Проблемы развития производственного менеджмента
28. Профессиональная карьера: условия и влияние ее на отношение работников к труду
29. Управление персоналом в трудовой организации: проблемы, пути решения.
30. Проблемы системы управления персоналом на предприятиях в условиях рыночной экономики.
31. Проблемы развития инновационного потенциала предприятия

Примерный перечень тестов к оценочному средству «Экзамен»

- Несколько ответов
- ☐ Один ответ

ТЕСТ ИТОГОВЫЙ

по дисциплине «Менеджмент»

1. Какие из перечисленных функций менеджмента базируются на потребностях и интересах работников?
 - o Планирование
 - o Организация
 - o Мотивация
 - o Контроль
 - o Руководство
2. Какие из перечисленных функций менеджмента позволяют установить цели организации и обеспечить их выполнение?
 - Планирование
 - Организация
 - Контроль
 - Мотивация
3. Какие из перечисленных функций менеджмента позволяют выявить отклонения, возникающие в процессе функционирования организации?
 - o Планирование
 - o Организация
 - o Контроль
 - o Мотивация
4. Для чего предназначена организационная структура управления?
 - o Для установления целей организации
 - o Для обеспечения единства действия всех элементов организации
 - o Для стимулирования действий работников организации
5. Что характеризует организационную структуру управления?
 - Уровни управления
 - Звенья управления
 - Виды ответственности
 - Связи между звеньями
 - Тип руководства
6. Какие методы традиционно выделяют в менеджменте?
 - Экономические
 - Бюрократические
 - Административные
 - Социально-психологические
 - Демократические
7. Что можно отнести к инструментам экономических методов менеджмента?
 - Директивные показатели
 - Планы
 - ГОСТы
 - Приказы
 - Экономические рычаги воздействия
8. Что можно отнести к инструментам организационно-распорядительных методов менеджмента?
 - Регламенты
 - Нормы и нормативы
 - Приказы и распоряжения
 - ГОСТы
 - Системы материального стимулирования
 - Должностные инструкции

9. Какие психологические методы может использовать руководитель для управления группой, отделом?
- Методы формирования психологического климата в коллективе
 - Методы поощрения
 - Методы наказания
 - Методы профессионального отбора и обучения
10. Что является продуктом труда менеджера?
- Выполненная функция
 - Решенная задача
 - Готовая продукция
 - Управленческое решение
11. Содержание какого понятия отражает следующее определение - вид управленческой деятельности, который характеризуется однородностью целей, действий или объектов их приложения - это?
- o Менеджмент
 - o Функция менеджмента
 - o Метод менеджмента
12. Какому понятию соответствует следующее определение - способ воздействия на объект управления - это?
- o Менеджмент
 - o Функция менеджмента
 - o Метод менеджмента
13. В какой из школ менеджмента были впервые использованы приемы управления межличностными отношениями?
- o Школа научного управления
 - o Административная или классическая школа управления
 - o Школа человеческих отношений и школа поведенческих наук
 - o Школа науки управления или математическая школа управления
14. Какие существуют подходы к менеджменту?
- Процессный
 - Системный
 - Ситуационный
 - Динамический
15. Кто разработал, в рамках поведенческой концепции, теорию «X» и теорию «Y»?
- o Дуглас МакГрегор
 - o Крис Арджирис
 - o Ренсис Лайкерт
16. В какие годы был разработан ситуационный подход к управлению?
- o 1950-е годы
 - o 1970-е годы
 - o 1960-е годы
17. В какой из школ менеджмента были впервые сформулированы принципы управления?
- o Школа научного управления
 - o Административная или классическая школа управления
 - o Школа человеческих отношений и школа поведенческих наук
 - o Школа науки управления или математическая школа управления
18. Кто является автором знаменитых 14 принципов управления:
- o М. Вебер;
 - o А. Файоль;
 - o Ф.В. Тейлор;
 - o Т. Парсонс.
19. Связующими процессами в менеджменте являются:
- o процессы прогнозирования и планирования;
 - o процессы контроля и мотивации;
 - o процессы принятия решений и коммуникации;
 - o процессы организации и координации
20. Выберите вариант, в котором в верной последовательности перечислены этапы жизненного цикла организации:
- o создание, рост, зрелость, спад, уход с рынка;
 - o создание, зрелость, рост, спад, уход с рынка;
 - o создание, рост, зрелость, уход с рынка, спад;

о создание, рост, спад, зрелость, уход с рынка.

21. Какие методы управления персоналом строятся на осуществлении управленческих воздействий и базируются на власти, дисциплине и взысканиях:

- о экономические;
- о административные;
- о экономические;
- о психологические.

22. На какие виды подразделяются цели организации по иерархии:

- о стратегические, тактические и оператив-ные;
- о внутренние и внешние;
- о количественные и качественные;
- о цели организации и цели внешней среды.

23. Какие составляющие включаются в среду прямого воздействия организации?

- Поставщики
- Конкуренты
- Собственники
- Научно-технические организации
- Государственные органы

24. Что из ниже перечисленного принято считать элементами внутренней среды организа-ции?

- Цели
- Персонал
- Методы решения управленческих задач
- Функции персонала
- Структуру
- Технологию
- Управленческие решения

25. Факторами, оказывающими влияние на эффективности принятия управленческого реше-ния являются:

- о полнота информации о проблеме
- о тип организационной структуры
- о имидж руководителя
- о среда принятия решения

26. Выберите определения термина «управление» наиболее полно отражающих его сущность:

- управление – это интегрированный про-цесс планирования
- управление – особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффек-тивную, целенаправленную и производительную группу
- управление отражает свою направлен-ность на человека, на его деятельность
- управление – это интегрированный про-цесс планирования, организации, координации, мотивации и контроля, необходимый для достижения целей организации
- управление – это совокупное осуществление функций

27. Согласно системному подходу к менеджменту, такие факторы как технология, состояние экономики, политическая обстановка и социокультурные факторы относятся к ...

- о факторам среды прямого воздействия
- о факторам среды косвенного воздействия
- о международным факторам
- о региональным факторам

28. Под открытой системой в менеджменте понимается система,...

- о взаимодействующая с внешней средой
- о состоящая из элементов и подсистем, в которой выходные элементы можно прогнозиро-вать лишь с известной долей вероятности
- о объединяющая в себе все элементы и свя-зи, влияющие на ее функционирование

29. Функция менеджмента «контроль» соот-ветствует следующим утверждениям ...

- выявляет расхождение фактических и плановых показателей
- связующий процесс в менеджменте
- элемент прямой связи в системе управле-ния
- элемент обратной связи в процессе управления

30. Согласно теории и практике менедж-мента контроль в зависимости от времени его проведения подразделяется на ...

- стратегический
- предварительный

- текущий, заключительный
 - оперативный, текущий
31. К экономическим методам управления относят...
- приказ о внутреннем распорядке
 - беседы с сотрудниками по поводу удовлетворенности уровнем оплаты труда
 - премирование по результатам работы за год
 - прогрессивную систему оплаты труда
32. В менеджменте под критериями принятия решения понимают...
- о альтернативный вариант решения проблемы
 - о обдуманный вывод о необходимости осуществить какое-либо действие
 - о способ действий при принятии решения
 - о стандарты, по которым следует оценивать альтернативные варианты выбора
33. Понятие «проблема» в менеджменте можно трактовать как...
- о дефект системы управления
 - о особый вид управленческой деятельности
 - о способ воздействия управляющей системы на объект управления
 - о ситуацию, когда цели не достигнуты
34. К основным путям повышения экономической эффективности относят...
- о благотворительная деятельность компании
 - о повышение производительности труда
 - о увеличение административного штата
 - о оптимизация логистических потоков
35. Контроль как функция управления предполагает...
- о согласование решений
 - о корректировку решений
 - о вознаграждение или наказание работников
 - о оценку и анализ эффективности результатов работы организации
36. В менеджменте под незапрограммированным управленческим решением понимают...
- о выбор, обусловленный накопленным опытом
 - о результат реализации определенной последовательности шагов или действий, подобных тем, что имеют место при решении математических уравнений
 - о решение, принимаемое на основании заранее выработанного алгоритма действий
 - о вид управленческой деятельности, с помощью которого управляющая система воздействует на объект управления
37. В менеджменте под запрограммированным управленческим решением понимают...
- о вид управленческой деятельности, с помощью которого управляющая система воздействует на объект управления
 - о выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой должностью
 - о выбор, сделанный на основе ощущения того, что он правильный
 - о результат реализации определенной последовательности шагов или действий, подобных тем, что имеют место при решении математических уравнений
38. Для чего предназначена организационная структура управления?
- о Для установления целей организации
 - о Для обеспечения единства действия всех элементов организации
 - о Для стимулирования действий работников организации
39. Какие организационные структуры следует отнести к структурам иерархического типа?
- Линейные
 - Линейно-штабные
 - Линейно-функциональные
 - Дивизиональные
 - Матричные
40. Какие типовые организационные структуры следует отнести к структурам органического типа?
- Линейно-штабные
 - Линейно-функциональные
 - Дивизиональные
 - Матричные
 - Проектные

41. Что представляет собой норма управляемости?

- ☐ Регламент
- ☐ Приказ
- ☐ Технологический норматив
- ☐ Организационный норматив
- ☐ Технический норматив

42. Что представляет собой «Положение об отделе»?

- ☐ Регламентирующий документ
- ☐ Приказ
- ☐ Технологический норматив
- ☐ Организационный норматив

43. Что представляет собой делегирование полномочий?

- ☐ Передачу полномочий
- ☐ Передачу ответственности
- ☐ Передачу полномочий и ответственности

44. Что относится к первичным потребностям?

- ☐ одежда
- ☐ уважение
- ☐ успех
- ☐ питание

45. Какие теории мотивации относятся к содержательным?

- ☐ В. Врума
- ☐ Ф. Герцберга
- ☐ Дж. Адамса

46. Определите физиологические потребности в организационной среде:

- ☐ гарантия оплаты труда
- ☐ поддержание хорошего отношения с начальством
- ☐ повышение статуса
- ☐ дополнительные обязанности

47. Определите потребности принадлежности:

- ☐ гарантия сохранения рабочего места
- ☐ дополнительные обязанности
- ☐ участие в рабочей группе
- ☐ повышение статуса

48. К представителям содержательной теории мотивации относятся:

- Маслоу
- Портер-Лоулер
- Альдерфер
- Герцберг
- Врум
- Адамс
- МакКлелланд

49. К представителям процессуальных теорий мотивации относятся:

- Маслоу
- Портер-Лоулер
- Альдерфер
- Герцберг
- Врум
- Адамс
- МакКлелланд

50. Согласно теории ERG потребности человека составляют иерархию:

1. Потребность существования (Existence).
2. Потребность в отношениях (Relatedness).
3. Потребность в росте (Growth). Автор концепции:
 - ☐ Маслоу
 - ☐ Портер-Лоулер
 - ☐ Альдерфер
 - ☐ Герцберг

- ☐ Врум
- ☐ Адамс
- ☐ МакКлелланд

51. Автором теории, определяющей, что существует множество внешних факторов, недостаток которых ведет к неудовлетворенности среди работников, которые называются “гигиеническими факторами” и множество внутренних факторов, относящихся к содержанию работы, наличие которых создает высокий уровень мотивации, которые называются “мотиваторы” является:

- ☐ Маслоу
- ☐ Портер-Лоулер
- ☐ Альдерфер
- ☐ Герцберг
- ☐ Врум
- ☐ Адамс
- ☐ МакКлелланд

52. Пятифакторная модель мотивации, включающая такие переменные как: затраченные усилия, полученные результаты, вознаграждения, оценка справедливости вознаграждения, степень удовлетворения, определяется как

- ☐ Модель Портера-Лоулера
- ☐ Модель Хэкмана и Олдхема
- ☐ Модель Маслоу.

53. Пятифакторная модель мотивации, включающая такие переменные как: Физиологические потребности: в пище, воде, воздухе, облегчение боли и др.; потребность в безопасности от угрожающих событий или условий окружающей среды; социальные потребности: в дружбе, присоединении, общении и любви; потребность в уважении: в самоуважении и уважении со стороны других; потребность в самовыражении: потребность в полном использовании своего потенциала, своих способностей и навыков. определяется как:

- ☐ Модель Портера-Лоулера
- ☐ Модель Хэкмана и Олдхема
- ☐ Модель Маслоу.

54. Спонтанно образовавшиеся группы лю-дей, объединившихся для удовлетворения социальных потребностей определяются как:

- ☐ формальные группы
- ☐ неформальные группы
- ☐ кружок качества.
- ☐ бригады

55. Невербальная коммуникация это:

- ☐ форма коммуникации связанная с переда-чей информации посредством слов.
- ☐ форма коммуникации связанная с лю-быми другими источниками информации, исходящей от людей кроме слов.
- ☐ форма коммуникации связанная с переда-чей информации посредством слов и другими источниками информации.

56. Организационная структура, которая по-строена по принципу распределения функций внутри организации, определяется как:

- ☐ линейная
- ☐ функциональная
- ☐ адаптивная.
- ☐ проектная

57. Организационная структура, представляющая собой временное объединение специалистов внутри организации, которое создается для решения конкретной задачи, определяется как:

- ☐ проектная
- ☐ матричная
- ☐ дивизионная.

58. На этом этапе жизненный цикл организа-ции стабилизируется, вводятся правила, определяются процедуры. Организация увеличивает выпуск продуктов и расширяет рынок оказания услуг:

- ☐ рост
- ☐ зрелость
- ☐ упадок
- ☐ создание

59. Мотивация труда – это

- ☐ процесс побуждения себя и других к дея-тельности для достижения личных целей и целей организации;
- ☐ процесс принуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации;
- ☐ процесс побуждения себя и других к дея-тельности для достижения целей организации.

60. Потребность – это:

- о недостаток чего-либо у организации;
- о недостаток чего-либо у группы работни-ков;
- о недостаток чего-либо у человека.

61. Основными элементами процесса коммуникации выступают:

- отправитель;
- сообщение;
- получатель;
- каналы передачи информации;
- кодирование.

62. Что делает процесс коммуникации двусторонним:

- о наличие получателя;
- о полученное сообщение;
- о декодирование сообщения;
- о обратная связь;
- о передача сообщения.

63. Синергия - это:

- о сохранение энергии в замкнутых матери-альных системах при любых возмущающих воздействиях со стороны окружающей среды;
- о прирост энергии, превышающий сумму индивидуальных усилий, затраченных членами коллектива;
- о общая сумма материальных ресурсов, необходимых для решения организацией поставленных задач.

64. Закон развития:

- о реализация выпущенной продукции с це-лью получения максимальной прибыли;
- о обеспечение наибольшего суммарного потенциала на всех этапах жизненного цикла организации;
- о повышение производительности труда для обеспечения жизнедеятельности организации.

65. Образование подразделений способству-ет:

- a) Горизонтальному разделению труда
- b) Вертикальному разделению труда
- c) Созданию управленческой иерархии

66. Наличие в организации матричной структуры говорит о том, что :

- о работники не могут самостоятельно осуществлять свои функции
- о организация существует в постоянно изменяющейся среде и должна оперативно реагировать на изменения
- о руководитель старается максимально переложить ответственность на своих подчиненных

67. Организация как система управления в теории менеджмента должна отвечать основному требованию наличия...

- о не менее двух человек, цели (целей), совместного труда
- о стратегического плана
- о штабных структурных групп и единиц
- о административно-управленческого персонала

68. К признакам использования авторитарного стиля управления относят...

- формальную дисциплину
- подробные инструкции на осуществление работ
- удовлетворение потребности работников в уважении
- инициативность работников

69. К последствиям использования либерального стиля руководства относят...

- возможность самореализации работников
- подавление психики работников
- неблагоприятный психологический кли-мат
- нарушение управленческой вертикали

70. При демократическом стиле управления чаще используются следующие методы управле-ния...

- о экономические методы
- о все ответы верны
- о социально-психологические методы
- о организационно-распорядительные мето-ды

71. Совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы, подразделения и занятые преимущественно различными видами умственной деятельности называется:

- рабочие

- управленческий персонал
- работники социальной инфраструктуры
- специалисты

72. Работники, обеспечивающие и обслужи-вающие деятельность руководителей и специали-стов при выработке и реализации ими управленческих решений относятся к категории:

- ☐ рабочие
- ☐ специалисты
- ☐ руководители
- ☐ работники социальной инфраструктуры
- ☐ технические исполнители

73. Персонал организации - это:

- ☐ совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы
- ☐ выделение работников по социально-демографическим группам
- ☐ совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку
- ☐ личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

74. Разделение труда означает:

- ☐ обособление различных видов труда и за-крепление их за участниками производственного процесса
- ☐ обеспечение организации планирования и эффективного внедрения всех элементов управле-ния
- ☐ осуществление мер контроля за повышением производительности труда
- ☐ обеспечение необходимой взаимозаменяемости работников на основе овладения ими смежными профессиями
- ☐ использование персонала в соответствии с его профессией и квалификацией

75. К категории функциональные специали-сты относятся должности:

- кассиры
- юристы
- секретари
- бухгалтеры
- техники

76. К категории специалисты-инженеры относятся должности:

- кассиры
- инженеры
- секретари
- конструкторы
- техники

77. Под делегированием понимается:

- ☐ передача подчиненному задачи или дея-тельности из сферы действий руководителя
- ☐ проект будущей трудовой деятельности на предстоящий временной период
- ☐ это синтез средств и способов подготовки управленческих решений и организация их выполнения
- ☐ передача управленческой ответственно-сти подчиненным

78. Оценка результатов труда рабочих

- о выражается через итоги производственно-хозяйственной деятельности организации
- о выражается через производительность работы машин и оборудования
- о выражается в количестве произведенной продукции
- о выражается в количестве произведенной продукции и ее качестве
- о характеризуется степенью достижения цели управления и производства при наименьших затратах

79 Результат труда специалистов определяется

- о оперативностью работы
- о исходя из объема, полноты, качества, своевременности закрепленных за ними должностных обязанностей
- о исходя из количества произведенной продукции
- о характеризуется степенью достижения цели управления и производства при наименьших затратах

80. Перечень показателей оценки результатов труда руководителя организации составляют:

- динамика объемов производства
- прибыль
- коэффициент текучести по категориям персонала и подразделениям
- оборот капитала
- доля на рынке

81. Коэффициент текучести - это

- ☐ отношение числа принятых работников к среднесписочному числу персонала.
- ☐ отношение числа уволенных к среднесписочному числу работников.

- ☐ отношение числа уволенных и принятых работников к среднесписочному числу работников
- ☐ отношение числа работников, уволенных по отрицательным причинам, к среднесписочному числу работников

82. Общий средний коэффициент оборота персонала – это:

- ☐ отношение числа принятых работников к среднесписочному числу персонала.
- ☐ отношение числа уволенных к среднесписочному числу работников.
- ☐ отношение числа уволенных и принятых работников к среднесписочному числу работников
- ☐ отношение числа работников, уволенных по отрицательным причинам, к среднесписочному числу работников

83. Показатель текучести кадров свидетельствует:

- ☐ об удельном весе потерь и перегрузок работников в общей трудоемкости производства
- ☐ об уровне стабильности трудового коллектива
- ☐ о состоянии условий труда и быта работников
- ☐ о величине потерь рабочего времени
- ☐ об уровне охраны труда

84. Показателями производительности труда персонала предприятия служат:

- выработка
- фондовооруженность
- фондоемкость
- трудоемкость.
- рентабельность

85. Уровень трудовой дисциплины показывает:

- ☐ уровень организации работы с персоналом в подразделении
- ☐ величину потерь рабочего времени
- ☐ оперативность работы
- ☐ уровень квалификации персонала подразделения
- ☐ привлекательность труда

86. Основные формы оплаты труда:

- простая повременная
- повременная
- аккордная
- сдельная
- прогрессивная

87. Системы повременной формы оплаты труда:

- простая повременная
- повременно-премиальная
- аккордная
- сдельная
- прогрессивная

88. Системы сдельной формы оплаты труда:

- повременная
- аккордная
- повременно-премиальная
- косвенно-сдельная
- прогрессивная

89. Основной характеристикой стабильности персонала организации является кадров

- ☐ сменяемость
- ☐ оборот
- ☐ показатель приема
- ☐ текучесть
- ☐ показатель выбытия

90. Для характеристики численности персонала за месяц, квартал, год при планировании и учете определяют:

- ☐ списочный состав
- ☐ норму численности
- ☐ среднесписочную численность
- ☐ явочную численность
- ☐ текучесть кадров

91. Явочная численность – это :

- ☐ количество работников списочного состава, явившихся на работу в данный день, включая находящихся в командировке

- ☐ численность работников в среднем за определенный период (месяц, квартал, год)
- ☐ численность работников списочного состава на определенное число.
- ☐ числа работников, уволившихся по отрицательным причинам на определенное число

92. Среднесписочная численность – это :

- ☐ количество работников списочного состава, явившихся на работу в данный день, включая находящихся в командировке
- ☐ численность работников в среднем за определенный период (месяц, квартал, год)
- ☐ численность работников списочного состава на определенное число.
- ☐ числа работников, уволившихся по отрицательным причинам на определенное число

93. Списочная численность – это :

- ☐ количество работников списочного состава, явившихся на работу в данный день, включая находящихся в командировке
- ☐ численность работников в среднем за определенный период (месяц, квартал, год)
- ☐ численность работников списочного состава на определенное число.
- ☐ числа работников, уволившихся по отрицательным причинам на определенное число

94. Типы организационных структур управления:

- органические
- матричные
- иерархические
- дивизиональные
- функциональные

95. Органические организационные структуры характеризуются:

- жесткой иерархичностью управления
- децентрализацией
- участием в управлении низших уровней
- централизацией принятия решений
- умеренным использованием формальных правил и процедур

96. Иерархические организационные структуры характеризуются:

- жесткой иерархичностью управления
- децентрализацией
- участием в управлении низших уровней
- централизацией принятия решений
- умеренным использованием формальных правил и процедур

97. Организационная структура управления - это:

- ☐ система, имеющая одну вышестоящую и несколько нижестоящих инстанций
- ☐ состав, взаимосвязь и соподчиненность самостоятельных управленческих подразделений и отдельных должностей
- ☐ структура, ориентированная на обеспечение эффективного управления параллельным выполнением на предприятии ряда крупных проектов
- ☐ структура, предполагающая образование в помощь линейным руководителям специализированных функциональных подразделений

98. Обучение персонала - это:

- ☐ комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на формирование профессионального поведения
- ☐ процесс и результат усвоения систематизированных знаний, умений, навыков и способов поведения, необходимых для подготовки человека к жизни и труду
- ☐ целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей
- ☐ освоенная работником область общественной практики и, прежде всего, одного из видов профессиональной деятельности, представленной в субъективированных формах труда

99. Повышение квалификации персонала предприятия - это:

- ☐ обучение персонала с целью освоения новых знаний, умений, навыков в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию труда
- ☐ целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками под руководством руководителей
- ☐ обучение персонала с целью совершенствования знаний, умений, навыков в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности;
- ☐ планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных персонала для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способами общения

100. Переподготовка персонала - это:

- обучение персонала, человеческих ресурсов с целью освоения новых знаний, умений, навыков в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию труда
- целенаправленно организованный, плано-мерно и систематически осуществляемый про-цесс овладения знаниями, умениями, навыками под руководством руководителей;
- обучение персонала, человеческих ресурсов с целью усовершенствования знаний, умений, навыков в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности
- планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных персонала, человеческих ресурсов для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ)

6.1. Рекомендуемая литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство,	Электронный адрес
Л1.1	Блинов А. О., Романова Ю. А.	Менеджмент: учебник	Москва: КноРус, 2019	https://www.book.ru/book/931162
Л1.2	Масленников В. В., Калинина И. А., Ляндау Ю. В.	Менеджмент: учебник	Москва: КноРус, 2019	https://www.book.ru/book/930187
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство,	Электронный адрес
Л2.1	Борисова Н. И., Борисов А. В., Федонюк Н. И., Максимчук О. В.	Управление человеческими ресурсами: учеб.-метод. пособие [для бакалавров по направлениям подгот. 38.03.01 "Экономика", 38.03.02 "Менеджмент"]	Волгоград: Изд-во ВолгГАСУ, 2016	

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Онлайн-курс Экономика в ЭИОС2 Университета
----	--

6.3 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	СДО "Moodle"
6.3.1.2	Windows
6.3.1.3	Adobe Acrobat Reader DC
6.3.1.4	LibreOffice

6.4 Перечень информационных справочных систем и электронных библиотечных систем (ЭБС)

6.3.2.1	Библиотека (НТБ)
6.3.2.2	Электронная информационная образовательная среда университета
6.3.2.3	ЭБС "Лань"

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ) /ОБОРУДОВАНИЕ

7.1	Мультимедийная аудитория для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, курсового и дипломного проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации/Учебная мебель, учебная доска, интерактивная трибуна, проектор.
7.2	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся. /Учебная мебель, компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета (читальный зал информационно- библиотечного центра)

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ)

Организация образовательного процесса по данной дисциплине регламентируется учебным планом и расписанием учебных занятий. При формировании своей индивидуальной образовательной траектории обучающийся имеет право на перезачет дисциплины (переаттестации ее части), если она была освоена в процессе предшествующего обучения. Перезачёт (переаттестации ее части) освобождает обучающегося от необходимости повторного освоения дисциплины (полностью или частично).

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и практическими занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в электронной информационной образовательной среде.

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана. На первой лекции лектор информирует студентов о рекомендуемой литературе и электронных источниках информации по дисциплине, с указанием, какой учебник (учебное пособие) является базовым.

Практические занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, которые проводятся в целях закрепления курса и охватывает основные разделы дисциплины.

Самостоятельная работа студентов включает изучение законспектированного на лекционных занятиях материала, дополнение его с учетом рекомендованной по данной теме литературы, самостоятельную подготовку к контрольной работе.

В течении семестра для студентов проводятся групповые текущие консультации по учебной дисциплине, а также консультация перед экзаменом.

Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами. В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн), в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем. Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ (при необходимости). Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств. Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания. При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.