

**Автономная некоммерческая образовательная  
организация высшего образования  
«КАЛИНИНГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ»**

Утверждено  
Научно-методическим советом Института  
протокол заседания  
№ 01/20 от 27 августа 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
(Б1.Б.22)**

По направлению подготовки	<b>38.03.02 Менеджмент</b>
Направленность подготовки	<b>Менеджмент организации</b>
Квалификация (степень) выпускника (уровень направления подготовки)	<b>бакалавр</b>
Форма обучения	<b>заочная</b>

Рабочий учебный план по  
направлению подготовки (одобрен  
Ученым советом Протокол № 05/19 от  
29 октября 2019 г.)

### **Лист согласования рабочей программы дисциплины**

Рабочая программа дисциплины «Введение в профессиональную деятельность» разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.01.2016 № 7

Составитель (автор)

П.А. Ковалев-Кривонос, канд. техн. наук

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании Научно-методического совета института, протокол № 01/20 от 27 августа 2020 г.

Регистрационный номер 20ВМ6/22

<b>Содержание</b>	<b>Стр.</b>
1. Цели и задачи освоения дисциплины	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП	4
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	5
4. Объем, структура и содержание дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических/астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	6
5. Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	19
6. Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению	20
7. Основная и дополнительная учебной литература и электронные образовательные ресурсы, необходимые для освоения дисциплины	20
8. Дополнительные ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» необходимые для освоения дисциплины	21
9. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине	22
<b>Приложение 1</b> Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению	24
<b>Приложение 2</b> Терминологический словарь (гlossарий)	97

## 1. Цели и задачи освоения дисциплины

Дисциплина «Введение в профессиональную деятельность» способствует формированию общекультурной компетенций продвинутого уровня ОК-1 (способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции).

Целью освоения дисциплины «Введение в профессиональную деятельность» является формирование у обучающихся мировоззренческой позиции в сфере профессиональной деятельности, ее месте и роли в общественном производстве, представлений об общей характеристике знаний по направлению подготовки и средств их освоения, о взаимосвязи теории и практики управления.

Задачами освоения дисциплины являются:

- формирование у обучающихся целостного образа будущей профессии;
- формирование представлений о профессионально-важных качествах и их соотнесение с выбранным направлением подготовки;
- развитие творческого потенциала обучающегося, способностей системного и креативного мышления;
- формирования навыков анализа и обобщения информации.

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Минобрнауки РФ от 05.04.2017 г. №301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», ФГОС ВО и учебным планом по направлению подготовки: 38.03.02 Менеджмент, направленность «Менеджмент организации».

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

### 2.1. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина изучается на втором курсе в первом семестре, после изучения дисциплин – «Философия», «История», «Экономическая теория» (раздел История экономических учений). Данная дисциплина отнесена к дисциплинам базовой части учебного плана.

Наиболее отчетливо уровень культуры деятельности менеджера проявляется в стиле профессионального мышления – устойчивой системе принципов, правил и норм теоретико-практического мышления, направляющих и регулирующих его трудовую деятельность.

Поскольку философская культура делает профессиональное мышление менеджера творческим, раскованным, критическим, придает ему дополнительные «степени свободы» и в конечном счете делает профессионала самобытной личностью, способной к самостоятельному выбору необходимых действий и неординарным решениям стоящих перед ним проблем, то базой для изучения дисциплины «Введение в профессиональную деятельность» является сформированная в результате изучения дисциплины «Философия» на базовом уровне компетенция ОК-1 - способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции, а также знания, полученные при изучении дисциплин «Экономическая теория» и «История». Завершение формирования компетенции ОК-1 происходит по окончании прохождения и успешной защиты учебной практики по получению первичных профессиональных умений и навыков.

### 2.2. Календарный график формирования компетенции\*

Таблица 1 - Календарный график формирования компетенции ОК-1

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик, участвующих в формировании компетенции	Курсы				
		1	2	3	4	5
1	Философия	+				

2	Введение в профессиональную деятельность	+				
3	Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков		+			

\* В соответствии с матрицей компетенций

### 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

#### 3.1. Базовые понятия, используемые в дисциплине

К базовым понятиям, используемым при изучении дисциплины, относятся: анализ, закономерность, компетенция, культура мышления, менеджмент, мировоззрение, обобщение, организация, профессиональная деятельность, система, управление, экономика.

#### 3.2. Планируемые результаты обучения

Планируемыми результатами обучения по дисциплине «Введение в профессиональную деятельность» являются владения (ОК-1.1.3), характеризующие продвинутый уровень формирования компетенции ОК-1 - способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции.

Таблица 2 – Перечень результатов обучения, формируемых в ходе изучения дисциплины

Перечень контролируемой компетенции (или ее части)		Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
код	Содержание компетенций	
ОК-1.1.3	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (в части формирования мировоззренческой позиции в профессиональной деятельности)	<p><b>На уровне знаний не формирует.</b></p> <p><b>На уровне умений не формирует.</b></p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– В.1 - представлениями о методологических основах менеджмента.</li> <li>– В.2 - навыками целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера.</li> </ul>

#### 3.3. Матрица соотнесения разделов (тем) дисциплины с формируемыми в них компетенциями

Таблица 3 – соотнесения разделов (тем) дисциплины с формируемыми в них компетенциями

№ п/п	Наименование раздела/темы дисциплины	Кол-во часов	Коды формируемых компетенций
			ОК 1.1.3
1	Раздел 1. Методологические основы менеджмента организации	68/51	+
2	Раздел 2. Профессиональные характеристики менеджера	58/43,5	+
3	Экзамен	18/13,5	+

**4. Объем, структура и содержание дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических/астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

**4.1 Объем дисциплины**

Таблица 4 – Трудоемкость дисциплины

Объем дисциплины	Всего акад./ астр часов
Всего зачетных единиц	4
Всего академических/астрономических часов учебных занятий	144/108
В том числе:	
контактная работа обучающихся с преподавателем	20/15
1. По видам учебных занятий:	14/10,5
Теоретические занятия - занятия лекционного типа	4/3
Занятия семинарского типа	10/7,5
из них в форме практической подготовки в профильной организации	6/4,5
Лабораторные работы	-
2. Промежуточной аттестации обучающегося - экзамен	6/4,5
Самостоятельная работа обучающихся:	124/93
Подготовка к контрольным работам	
Выполнение творческих заданий	40/30
Курсовое проектирование	-
Подготовка к экзамену	12

**4.2. Структура дисциплины**

Таблица 5 – Структура дисциплины

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Всего	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах ауд/астр )					Вид контроля*
				Лекции	Практ. зан.	Практ. зан в форме практ. подготовки	Контроль	СРС	
1	Раздел 1. Методологические основы менеджмента организации	3	<b>68/51</b>	2	2	2	-	62	Входной контроль. Текущий контроль. Самоконтроль.
2	Раздел 2. Профессиональные характеристики менеджера	3	<b>58/43,5</b>	2	2	4	-	50	Текущий контроль. Самоконтроль.
	Всего по видам учебных занятий		<b>126/94,5</b>	4/3	4/3	6/4,5	-	112/84	
	Промежуточная аттестация	3	<b>18/13,5</b>	-	-		6/4,5	12/9	Экзамен
	<b>Всего</b>	<b>3</b>	<b>144/108</b>	<b>4/3</b>	<b>4/3</b>	<b>6/4,5</b>	<b>6/4,5</b>	<b>124/93</b>	<b>Экзамен</b>

### 4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

#### 4.3.1. Теоретические занятия - занятия лекционного типа

Таблица 6 – Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование раздела (модуля) дисциплины, темы	Содержание	Кол-во часов	Виды занятий: по дидактическим задачам/ по способу изложения учебного материала	Оценочное средство*	Формируемый результат**
<b>1</b>	<b>Раздел 1. Методологические основы менеджмента организации</b>		<b>2</b>			
1.1	<b>Тема 1.1.</b> Общие сведения о выпускающей кафедре	Входной контроль знаний. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Введение в профессиональную деятельность». Деятельность кафедры экономики и менеджмента, история ее становления. Преподавательский состав: должности, ученые степени, звания, достижения. Учебно-методические и научные труды преподавателей кафедры экономики и менеджмента. Достижения выпускников кафедры.	0,5	вступительная лекция / лекция информация с элементами визуализации	тест устный опрос	в.1 - представлениями о методологических основах менеджмента
1.2	<b>Тема 1.2.</b> Менеджмент организации как элемент системы социального управления	Содержание понятий «управление», «менеджмент», их соотношение и применение. Социальное управление как система. Классификация социального управления: классы, виды, формы и уровни социального управления. Объект и предмет социального управления. Менеджмент организации как элемент системы социального управления. Виды менеджмента. Менеджмент как всеобщий принцип социального управления. Компоненты системы социального управления: механизм управления, структура управления, объекты и субъекты управления, функции управления, кадры управления, процесс управления. Циклическая смена ведущих систем и сторон управления.	0,5	тематическая лекция / лекция- информация с элементами визуализации	устный опрос	в.1 - представлениями о методологических основах менеджмента
1.3	<b>Тема 1.3.</b> Социальная организация: сущность и методология жизнедеятельности	Организация форма социальной деятельности человека. Сущность социальной организации. Аспекты деятельности социальной организации. Социальная организация как средство для достижения политических, экономических, социальных, религиозных, культурных или иных целей. Организация как административная система. Организация как социальная микросреда. Методология жизнедеятельности организации. Сверхаддитивность социальной организации. Синергетика как методологическая основа формирования адаптивных систем управления организацией. Создание «познающих, самообучающихся организаций» - важнейшее направление развития менеджмента.	0,5	тематическая лекция / лекция- визуализация	устный опрос	в.1 - представлениями о методологических основах менеджмента

1.4	<b>Тема 1.4.</b> Производственно-хозяйственная деятельность организации (ПХД) как сфера применения менеджмента	Понятие производственно-хозяйственной деятельности организации, ее содержание, формы и виды. Структура процесса ПХД. Содержание этапов производственно-хозяйственной деятельности предприятия. ПХД как важнейшая сфера применения менеджмента.	0,5	тематическая лекция / лекция-визуализация	устный опрос	в.1 - представлениями о методологических основах менеджмента
1.5	<b>Тема 1.5</b> Сущность и содержание управленческой деятельности	Особенности управленческой деятельности. Управляющая и управляемая подсистемы и взаимосвязи между ними. Детерминирующие условия и факторы управленческой деятельности.	-	СРС	устный опрос	в.1 - представлениями о методологических основах менеджмента
1.6	<b>Тема 1.6</b> Развитие науки управления	История знаний в области социального управления. Предтечи современного западного менеджмента. Основные школы менеджмента: школа научного менеджмента; административного менеджмента; бюрократического управления организацией; школа человеческих отношений; математическая школа; школа новых человеческих отношений; эмпирическая школа. Развитие менеджмента в России. Эволюция подходов к управлению организацией: поведенческий, системный, ситуационный, процессный подходы. Менеджмент организации в системе наук.	-	СРС	устный опрос	в.1 - представлениями о методологических основах менеджмента
1.7	<b>Тема 1.7</b> Менеджмент как сфера профессиональной деятельности	Профессия, направлению подготовки, специализации и квалификация менеджера. Становление и развитие профессии менеджера: исторический аспект. Роль менеджера в организации. Особенности положения руководителя как субъекта управления в организации. Современный взгляд на деятельность руководителя. Профессионализм менеджера. Сущность профессионализма управленческого труда. Профессиональная компетентность менеджера и ее виды (специальная, социальная, личностная, индивидуальная). Акмеологическая модель управленческой деятельности руководителя. Профессиональные объединения менеджеров.	-	СРС	устный опрос	в.1 - представлениями о методологических основах менеджмента
<b>2</b>	<b>Раздел 2. Профессиональные характеристики менеджера</b>		<b>2</b>			
2.1	<b>Тема 2.1.</b> Профессиональные качества менеджера	Современные требования к личности менеджера. Структура профессиональных качеств менеджера. Уровни управления и качества менеджера. Особенности качеств менеджера и специалиста. Гендерные особенности деятельности мужчин и женщин - руководителей. Управленческие риски и управленческие стереотипы в деятельности менеджера.	0,5	тематическая лекция / лекция-дискуссия	устный опрос	в.2 - навыками целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера
2.2	<b>Тема 2.2.</b>	Управленческая культура как цель непрерывной профессиональной	0,5	тематическая	устный опрос	в.2 - навыками



	Управленческая культура менеджера	подготовки менеджера. Сущность управленческой культуры менеджера (УКМ). Модель управленческой культуры менеджера: компоненты УКМ (информационный, операциональный, аксиологический), уровни реализации управления (самоуправление, управление персоналом, соуправление организацией), элементы УКМ (здоровьесберегающий, функциональный, психологический, личностно-творческий, коммуникативный).		лекция / лекция-визуализация		целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера
2.3	<b>Тема 2.3.</b> Профессиональная этика менеджера	Понятие профессиональной этики. Структура профессиональной этики менеджера. Этика профессии менеджера. Корпоративная этика.	-	тематическая лекция / лекция-дискуссия	устный опрос	в.2 - навыками целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера
2.4	<b>Тема 2.4.</b> Профессиональная подготовка менеджера	Концепция отечественного менеджмента. Сферы деятельности менеджера. Структура знаний менеджера. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент: характеристика направления подготовки, характеристика профессиональной деятельности выпускников, требования к результатам освоения программы бакалавриата. Направленность подготовки «Менеджмент организации». Профессиональные стандарты. Организация и технология обучения. Организация учебного процесса. Виды учебной деятельности обучающегося. Практика, ее цели и содержание. Итоговая государственная аттестация выпускника по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.	0,5	тематическая лекция / лекция-конференция	устный опрос	в.2 - навыками целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера
2.5	<b>Тема 2.5.</b> Проблемы и перспективы современного менеджмента	Управленческая парадигма XXI века. Управление организацией в XXI веке: от функционального управления к процессному и проектному управлению, развитие лидерства в организации: от власти над людьми к власти от людей; управление знаниями - современная тенденция в развитии организации.	0,5	итоговая лекция / лекция-визуализация	устный опрос	в.2 - навыками целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера
<b>Всего</b>			<b>4/3</b>			

#### 4.3.2. Занятия семинарского типа

Таблица 7 – Содержание практического (семинарского) курса

№ п/п	Темы практических занятий.	Кол-во часов *)	Форма проведения занятия	Оценочное средство	Формируемый результат
	<b>Раздел 1. Методологические основы менеджмента организации</b>	<b>4/2</b>			



	менеджмента.				
3	<p>Тема №1.4 Производственно-хозяйственная деятельность организации (ПХД) как сфера применения менеджмента Семинар № 6.</p> <p>Темы докладов для круглого стола: 1. Понятие производственно-хозяйственной деятельности организации, ее содержание, формы и виды.</p> <p>Темы сообщений: 1. Структура процесса ПХД. 2. Содержание этапов производственно-хозяйственной деятельности предприятия.</p> <p>Темы рефератов: 1. ПХД как важнейшая сфера применения менеджмента</p>		СРС	<p>Доклад</p> <p>Сообщение</p>	В.1 - представлениями о методологических основах менеджмента
4	<p>Тема 1.5 Сущность и содержание управленческой деятельности Семинар № 7</p> <p>Темы докладов для круглого стола: 1. Особенности управленческой деятельности. 2. Управляющая и управляемая подсистемы и взаимосвязи между ними. 3. Детерминирующие условия и факторы управленческой деятельности.</p>	0/2	Круглый стол Проводится в форме практической подготовки в профильной организации	Доклад	В.1 - представлениями о методологических основах менеджмента
5	<p>Тема 1.6 Развитие науки управления Семинар № 8</p> <p>Темы докладов для круглого стола: 1. Основные школы менеджмента: – школа научного менеджмента; – административного менеджмента; – бюрократического управления организацией; – школа человеческих отношений; – математическая школа; – школа новых человеческих отношений; – эмпирическая школа.</p> <p>Темы сообщений: 1. История знаний в области социального управления. 2. Предтечи современного западного менеджмента.</p> <p>Семинар № 9</p> <p>Темы докладов для круглого стола: 1. Развитие менеджмента в России. 2. Эволюция подходов к управлению организацией: поведенческий, системный, ситуационный, процессный подходы. 3. Менеджмент организации в системе наук.</p>	0,5	<p>Круглый стол</p> <p>Круглый стол</p>	<p>Доклад</p> <p>Сообщение</p> <p>Доклад</p>	В.1 - представлениями о методологических основах менеджмента
6	Тема 1.7 Менеджмент как сфера профессиональной деятельности	0,5			В.1 - представлениями

	<p>Семинар № 10 Темы докладов для круглого стола: 1. Профессия, направлению подготовки, специализации и квалификация менеджера. 2. Становление и развитие профессии менеджера: исторический аспект. 3. Роль менеджера в организации. Темы рефератов: 1. Особенности положения руководителя как субъекта управления в организации. 2. Современный взгляд на деятельность руководителя.</p> <p>Семинар № 11 Темы докладов для круглого стола: 1. Профессионализм менеджера. 2. Профессиональная компетентность менеджера и ее виды (специальная, социальная, личностная, индивидуальная). Темы рефератов: 1. Акмеологическая модель управленческой деятельности руководителя. Темы сообщений: 1. Сущность профессионализма управленческого труда. 2. Профессиональные объединения менеджеров. Самоконтроль по разделу 1. Методологические основы менеджмента организации</p>		<p>Круглый стол</p> <p>Круглый стол</p> <p>Тестирование</p>	<p>Доклад</p> <p>Реферат</p> <p>Доклад</p> <p>Реферат</p> <p>Сообщение</p> <p>Комплект тестовых заданий</p>	<p>о методологических основах менеджмента</p>
	<b>Раздел 2. Профессиональные характеристики менеджера</b>	<b>6/4</b>			
7	<p>Тема 2.1 Профессиональные качества менеджера Семинар № 12 Темы докладов для круглого стола: 1. Современные требования к личности менеджера. 2. Структура профессиональных качеств менеджера. 3. Уровни управления и качества менеджера. Темы рефератов: 1. Особенности качеств менеджера и специалиста. 2. Гендерные особенности деятельности мужчин и женщин - руководителей. 3. Управленческие риски и управленческие стереотипы в деятельности менеджера.</p>	0,5	<p>Круглый стол Проводится в форме практической подготовки в профильной организации</p>	<p>Доклад</p> <p>Реферат</p>	<p>В.2 - навыками целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера</p>
8	<p>Тема 2.2 Управленческая культура менеджера Семинар № 13- Семинар № 13 Темы докладов для круглого стола: 1. Модель управленческой культуры менеджера: компоненты УКМ (информационный, операционный, аксиологический). Темы сообщений: 1. Управленческая культура как цель непрерывной профессиональной подготовки менеджера. 2. Сущность управленческой культуры менеджера (УКМ). Семинар № 14</p>	0,5	<p>Круглый стол Проводится в форме практической подготовки в профильной организации Круглый стол Проводится в форме</p>	<p>Доклад</p> <p>Сообщение</p> <p>Доклад</p>	<p>В.2 - навыками целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера</p>

	<p>Темы докладов для круглого стола:</p> <p>1. Модель управленческой культуры менеджера: - уровни реализации управления: самоуправление, управление персоналом, соуправление организацией; - элементы УКМ: здоровьесберегающий, функциональный, психологический, личностно-творческий, коммуникативный.</p> <p>Семинар № 15</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <p>1. Психологический компонент управленческой культуры менеджера: имидж менеджера и его роль в профессиональной деятельности руководителя.</p> <p>2. Элементы имиджирования.</p> <p>3. Принципы и способы формирования имиджа.</p> <p>Семинар № 16</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <p>1. Функциональный компонент управленческой культуры менеджера: тайм-менеджмент в деятельности руководителя.</p> <p>2. Техники тайм-менеджмента.</p> <p>3. Временные резервы в деятельности руководителя.</p> <p>Семинар № 17</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <p>1. Коммуникативный компонент управленческой культуры менеджера: способы построения конструктивных отношений с окружающими.</p> <p>2. Конфликт и стратегии выхода из конфликта.</p> <p>3. Невербальная коммуникация.</p>	0/2	<p>практической подготовки в профильной организации</p> <p>Круглый стол</p> <p>Проводится в форме практической подготовки в профильной организации</p> <p>Круглый стол</p> <p>Проводится в форме практической подготовки в профильной организации</p> <p>Круглый стол</p> <p>Проводится в форме практической подготовки в профильной организации</p>	<p>Доклад</p> <p>Доклад</p> <p>Доклад</p>	
9	<p>Тема 2.3 Профессиональная этика менеджера</p> <p>Семинар № 18</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <p>1. Понятие профессиональной этики.</p> <p>2. Структура профессиональной этики менеджера.</p> <p>3. Этика профессии менеджера.</p> <p>4. Корпоративная этика.</p>	0/2	<p>Круглый стол</p> <p>Проводится в форме практической подготовки в профильной организации</p>	Доклад	В.2 - навыками целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера
10	<p>Тема 2.4 Профессиональная подготовка менеджера</p> <p>Семинар № 19</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <p>1. Концепция отечественного менеджмента.</p> <p>2. Сферы деятельности менеджера.</p> <p>3. Структура знаний менеджера.</p> <p>Темы сообщений:</p> <p>1 Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент:</p>	0,5	Круглый стол	<p>Доклад</p> <p>Сообщение</p>	В.2 - навыками целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера



	<p>Темы докладов для круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Менеджмент как всеобщий принцип социального управления.</li> <li>2. Виды менеджмента.</li> </ol> <p>Темы сообщений;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Компоненты системы социального управления: механизм управления, структура управления, объекты и субъекты управления, функции управления, кадры управления, процесс управления.</li> <li>2. Циклическая смена ведущих систем и сторон управления.</li> </ol>		<p>Доклад.</p> <p>Сообщение.</p>	
2	<p>Тема 1.3 Социальная организация: сущность и методология жизнедеятельности</p> <p>Подготовка к семинару № 3.</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация форма социальной деятельности человека.</li> <li>2. Сущность социальной организации.</li> </ol> <p>Темы сообщений:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социальная организация как средство для достижения политических, экономических, социальных, религиозных, культурных или иных целей.</li> </ol> <p>Темы рефератов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Аспекты деятельности социальной организации.</li> </ol> <p>Подготовка к семинару № 4.</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация как административная система.</li> <li>2. Организация как социальная микросреда.</li> <li>3. Методология жизнедеятельности организации.</li> </ol> <p>Темы сообщений:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сверхаддитивность социальной организации.</li> </ol> <p>Подготовка к семинару № 5.</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Синергетика как методологическая основа формирования адаптивных систем управления организацией.</li> <li>2. Создание «познающих, самообучающихся организаций» - важнейшее направление развития менеджмента.</li> </ol>	<p>18</p> <p>6</p> <p>6</p> <p>6</p>	<p>Доклад.</p> <p>Сообщение.</p> <p>Реферат.</p> <p>Доклад.</p> <p>Сообщение</p> <p>Доклад.</p>	<p>представления о методологических основах менеджмента</p>
3	<p>Тема №1.4 Производственно-хозяйственная деятельность организации (ПХД) как сфера применения менеджмента</p> <p>Подготовка к семинару № 6.</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие производственно-хозяйственной деятельности организации, ее содержание, формы и виды.</li> </ol> <p>Темы сообщений:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Структура процесса ПХД.</li> <li>2. Содержание этапов производственно-хозяйственной деятельности предприятия.</li> </ol> <p>Темы рефератов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ПХД как важнейшая сфера применения менеджмента</li> </ol>	<p>6</p>	<p>Доклад.</p> <p>Сообщение.</p> <p>Реферат.</p>	<p>представления о методологических основах менеджмента</p>
4	<p>Тема 1.5 Сущность и содержание управленческой деятельности</p> <p>Подготовка к семинару № 7</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности управленческой деятельности.</li> </ol>	<p>6</p>	<p>Доклад</p>	<p>представления о методологических основах менеджмента</p>

	2. Управляющая и управляемая подсистемы и взаимосвязи между ними. 3. Детерминирующие условия и факторы управленческой деятельности.			
5	Тема 1.6 Развитие науки управления Подготовка к семинару № 8 Темы докладов для круглого стола: Основные школы менеджмента: школа научного менеджмента; административного менеджмента; бюрократического управления организацией; школа человеческих отношений; математическая школа; школа новых человеческих отношений; эмпирическая школа. Темы сообщений: 1. История знаний в области социального управления. 2. Предтечи современного западного менеджмента. Подготовка к семинару № 9 Темы докладов для круглого стола: 1. Развитие менеджмента в России. 2. Эволюция подходов к управлению организацией: поведенческий, системный, ситуационный, процессный подходы. 3. Менеджмент организации в системе наук.	10  4       6	Доклад.       Сообщение.       Доклад.	представления о методологических основах менеджмента
6	Тема 1.7 Менеджмент как сфера профессиональной деятельности Подготовка к семинару № 10 Темы докладов для круглого стола: 1. Профессия, направлению подготовки, специализации и квалификация менеджера. 2. Становление и развитие профессии менеджера: исторический аспект. 3. Роль менеджера в организации. Темы рефератов: 1. Особенности положения руководителя как субъекта управления в организации. 2. Современный взгляд на деятельность руководителя. Подготовка к семинару № 11 Темы докладов для круглого стола: 1. Профессионализм менеджера. 2. Профессиональная компетентность менеджера и ее виды (специальная, социальная, личностная, индивидуальная). Темы сообщений: 1. Сущность профессионализма управленческого труда. 2. Профессиональные объединения менеджеров. Темы рефератов: 1. Акмеологическая модель управленческой деятельности руководителя.	8  4       4	Доклад.       Реферат.       Доклад.       Сообщение.       Реферат.	представления о методологических основах менеджмента
7	Подготовка к самоконтролю по разделу 1. Методологические основы менеджмента организации	4	Комплект тестовых заданий	
	<b>Раздел 2. Профессиональные характеристики менеджера</b>	<b>50</b>		
8	Тема 2.1 Профессиональные качества менеджера Подготовка к семинару № 12 Темы докладов для круглого стола: 1. Современные требования к личности менеджера.	6	Доклад.	навык целостного подхода к формированию мировоззренческой



	<p>2. Структура профессиональных качеств менеджера.</p> <p>3. Уровни управления и качества менеджера.</p> <p>Темы рефератов:</p> <p>1. Особенности качеств менеджера и специалиста.</p> <p>2. Гендерные особенности деятельности мужчин и женщин - руководителей.</p> <p>3. Управленческие риски и управленческие стереотипы в деятельности менеджера.</p>		Реферат.	профессиональной позиции менеджера
9	<p>Тема 2.2 Управленческая культура менеджера</p> <p>Подготовка к семинару № 13</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <p>1. Модель управленческой культуры менеджера: компоненты УКМ (информационный, операциональный, аксиологический).</p> <p>Темы сообщений:</p> <p>1. Управленческая культура как цель непрерывной профессиональной подготовки менеджера.</p> <p>2. Сущность управленческой культуры менеджера (УКМ).</p> <p>Подготовка к семинару № 14</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <p>1. Модель управленческой культуры менеджера:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- уровни реализации управления: самоуправление, управление персоналом, соуправление организацией;</li> <li>- элементы УКМ: здоровьесберегающий, функциональный, психологический, личностно-творческий, коммуникативный.</li> </ul> <p>Подготовка к семинару № 15</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <p>1. Психологический компонент управленческой культуры менеджера: имидж менеджера и его роль в профессиональной деятельности руководителя.</p> <p>2. Элементы имиджирования.</p> <p>3. Принципы и способы формирования имиджа.</p> <p>Подготовка к семинару № 16</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <p>1. Функциональный компонент управленческой культуры менеджера: тайм-менеджмент в деятельности руководителя.</p> <p>2. Техники тайм-менеджмента.</p> <p>3. Временные резервы в деятельности руководителя.</p> <p>Подготовка к семинару № 17</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <p>1. Коммуникативный компонент управленческой культуры менеджера: способы построения конструктивных отношений с окружающими.</p> <p>2. Конфликт и стратегии выхода из конфликта.</p> <p>3. Невербальная коммуникация.</p>	24 4  4  6  6	Доклад. Сообщение.  Доклад.  Доклад.  Доклад.	навык целостного подхода к формированию мировоззренческой позиции менеджера
10	<p>Тема 2.3 Профессиональная этика менеджера</p> <p>Подготовка к семинару № 18</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <p>1. Понятие профессиональной этики.</p>	6	Доклад	навык целостного подхода к формированию мировоззренческой

	2. Структура профессиональной этики менеджера. 3. Этика профессии менеджера. 4. Корпоративная этика.			профессиональной позиции менеджера
11	Тема 2.4 Профессиональная подготовка менеджера Подготовка к семинару № 19 Темы докладов для круглого стола: 1. Концепция отечественного менеджмента. 2. Сферы деятельности менеджера. 3. Структура знаний менеджера. 1 Темы сообщений: 1 Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент: характеристика направления подготовки; характеристика профессиональной деятельности выпускников; требования к результатам освоения программы бакалавриата. 2. Профиль подготовки «Менеджмент организации». 3. Профессиональные стандарты. 4. Виды учебной деятельности обучающегося. 5. Практика, ее цели и содержание. 6. Итоговая государственная аттестация выпускника по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.	6	Доклад.  Сообщение.	навык целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера
12	Тема 2.5 Проблемы и перспективы современного менеджмента Подготовка к семинару № 20 Темы докладов для круглого стола: 1. Управленческая парадигма XXI века. 2. Управление организацией в XXI веке: от функционального управления к процессному и проектному управлению. Темы рефератов: 1. Развитие лидерства в организации: от власти над людьми к власти от людей. 2. Управление знаниями - современная тенденция в развитии организации.	4	Доклад.  Реферат.	Навык целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера
13	Подготовка к самоконтролю по разделу 2. Профессиональные характеристики менеджера	4	Комплект тестовых заданий	
14	Подготовка к экзамену	12	Экзамен	
<b>Всего</b>		<b>124</b>		

## **5. Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

### **5.1. Образовательные технологии**

Реализация различных видов учебной работы при изучении обучающимися дисциплины, предусматривает использование в учебном процессе инновационных образовательных технологий, активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой.

Активные формы занятий побуждают обучаемых к мыслительной активности, к проявлению творческого, исследовательского подхода и поиску новых идей для решения разнообразных задач по направлению подготовки и способствуют разнообразному (индивидуальному, групповому, коллективному) изучению (усвоению) учебных вопросов (проблем), активному взаимодействию обучаемых и преподавателя, живому обмену мнениями между ними, нацеленному на выработку правильного понимания содержания изучаемой темы и способов ее практического использования. В соответствии с этим при изучении дисциплины предусматривается использование следующих образовательных технологий:

1. Входной контроль в виде решения тестовых заданий.
2. Теоретические занятия - занятия лекционного типа в виде:
  - вступительная лекция / лекция информация с элементами визуализации;
  - тематическая лекция / лекция-визуализация;
  - итоговая лекция / лекция-визуализация.
3. Занятия семинарского типа в виде круглого стола с устной формой изложения докладов и организацией дискуссии по теме семинарского занятия, решения ситуационных задач и кейс-ситуаций.

### **5.2. Лицензионное программное обеспечение**

В образовательном процессе при изучении дисциплины используется следующее лицензионное программное обеспечение:

1. ОС Microsoft Windows 7 (лицензии Microsoft Open License (Value) Academic).
2. Microsoft Office 2007 (лицензии Microsoft Open License (Value) Academic)
3. Kaspersky Endpoint Security (лицензия 1C1C-200323-080435-420-499 до 04.04.2021).
4. СПС Консультант Плюс (договор №ИП20-92 от 01.03.2020).
5. Контент-фильтрация (договор с ООО «СкайДНС» Ю-04056 от 14 января 2020 года).

### **5.3. Современные профессиональные базы данных**

В образовательном процессе при изучении дисциплины используются следующие современные профессиональные базы данных:

Электронно-библиотечная система «Университетская Библиотека Онлайн» - <https://biblioclub.ru/>.

Научная электронная библиотека - [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru).

Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus - <https://www.scopus.com>.

Политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных Web of Science - <https://apps.webofknowledge.com>

Архив научных журналов НП Национальный Электронно-Информационный Консорциум (НЭИКОН) ([arch.neicon.ru](http://arch.neicon.ru))

Научная библиотека открытого доступа - <https://cyberleninka.ru>

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» - <http://ecsocman.hse.ru>.

#### **5.4. Информационные справочные системы**

Изучение дисциплины сопровождается применением информационных справочных систем:

1. СПС Консультант Плюс (договор №ИП20-92 от 01.03.2020).

#### **6. Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению**

Типовые задания, база тестов и иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения дисциплины (в т.ч. в процессе ее освоения), а также методические материалы, определяющие процедуры этой оценки приводятся в приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

Универсальная система оценивания результатов обучения выполняется в соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации успеваемости, утверждённое приказом ректора от 19.09.2019г. № 218 о/д и включает в себя системы оценок:

- 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»;
- 2) «зачтено», «не зачтено».

#### **7. Основная и дополнительная учебной литература и электронные образовательные ресурсы, необходимые для освоения дисциплины**

##### **7.1. Основная учебная литература**

1. Михненко, П.А. Теория менеджмента : учебник : [16+] / П.А. Михненко. – 4-е изд., стер. – Москва : Университет Синергия, 2018. – 520 с. : ил. – (Легкий учебник). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=490881> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4257-0342-2. – Текст : электронный.

2. Маслова, Е.Л. Менеджмент : учебник / Е.Л. Маслова. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 333 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573337> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03547-0. – Текст : электронный.

3. Блинов, А.О. Теория менеджмента : учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 304 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573334> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03550-0. – Текст : электронный.

##### **7.2. Дополнительная учебная литература**

1. Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : [16+] / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – Кн. 1. – 661 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-3721-0. – DOI 10.23681/271807. – Текст : электронный.

2. Менеджмент : учебник / Т.В. Вырупаева, Л.С. Драганчук, О.Л. Егошина и др. ; Сибирский федеральный университет. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2016. – 380 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497293> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7638-3434-5. – Текст : электронный

3. Основы менеджмента : учебник / ред. В.В. Лукашевич, И.В. Бородушко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 271 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке.

– URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118632> . – Библиогр. в кн. – ISBN 5-238-01061-3. – Текст : электронный.

4. Солдатова, С.Э. Методы исследований в менеджменте : учебное пособие / С.Э. Солдатова, Н.Ю. Лукьянова, Л.М. Чеглакова. – Москва : Директ-Медиа, 2014. – 342 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=235095> . – ISBN 978-5-4458-8106-3. – DOI 10.23681/235095. – Текст : электронный.

5. Шуванов, В.И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. – Москва : Юнити, 2015. – 463 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118145> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-01629-0. – Текст : электронный.

6. Бучаев, Г.А. Управление проектами: курс лекций / Г.А. Бучаев ; Дагестанский государственный университет народного хозяйства (ДГУНХ). – Махачкала : ДГУНХ, 2017. – 104 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473822> . – Текст : электронный.

### 7.3. Электронные образовательные ресурсы

1. Коллекция Федерального центра информационно-образовательных ресурсов ФЦИОР: <http://fcior.edu.ru/>

2. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов: <http://schoolcollection.edu.ru>.

3. Федеральный образовательный портал – Экономика, Социология, Менеджмент <http://ecsocman.hse.ru>

4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: <http://window.edu.ru/>

### 8. Дополнительные ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

<http://www.urtp.ru> – сайт международного журнала «Проблемы теории и практики управления».

<http://ecsocman.hse.ru/>- Федеральный образовательный портал – Экономика, Социология, Менеджмент.

<http://www.aup.ru/> - Административно-управленческий портал.

<http://www.mevriz.ru> - Журнал “Менеджмент в России и за рубежом”.

<http://hrm.ru> – Ведущий портал о кадровом менеджменте.

<http://www.cfin.ru> – Информационный сайт “Корпоративный менеджмент”.

<http://www.hr-journal.ru> – Журнал “Работа с персоналом”.

<http://www.top-personal.ru> – Журнал "Управление персоналом".

<http://www.mevriz.ru> - Журнал “Менеджмент в России и за рубежом”.

<http://magazine.hrm.ru> – Журнал “HR-менеджмент”.

[http://www.spa.msu.ru/publ\\_\(vestnik\).html](http://www.spa.msu.ru/publ_(vestnik).html) - Вестник Московского университета. Серия XXI. Управление (государство и общество).

<http://www.management.aanet.ru> – Библиотека менеджмента.

<http://www.pragmatist.ru> – Энциклопедия менеджмента.

<http://infomanagement.ru> - Информационный сайт “Info Management”.

<http://marketingclub.ru> – Российский маркетинг – клуб: маркетинг, менеджмент, реклама.

<http://www.elitarium.ru/management> - Центр дистанционного образования. Менеджмент.

<http://quality.eur.ru> – Менеджмент качества из первых рук – ISO 9000, ISO – 9001.

<http://assessment.ru/Assessment.ru> Все о том, как оценивают персонал в мире.

<http://enbv.narod.ru> - «Библиотека Воеводина» (библиотека книг по экономике, управлению персоналом).

<http://o-personale.ru> - «Управление персоналом».

<http://www.staff-lab.ru> - «Эффективная оценка персонала».  
<http://corpculture.ru> - «Институт корпоративной культуры».  
<http://www.cfin.ru> - «Корпоративный менеджмент».  
<http://uisrussia.msu.ru> - Университетская информационная система «Россия».  
<http://www.gks.ru> - Госкомстат РФ.  
<http://www.constitution.ru> – Фонд распространения правовых знаний «Конституция».  
<http://www.duma.gov.ru> – Официальный сайт Государственной Думы РФ.  
<http://www.duma.ru> – Досье законопроектов.  
<http://www.government.gov.ru> – Официальный сайт Правительства РФ.  
<http://www.hro.org> – «Права человека в России».  
<http://www.kremlin.ru/events> – Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации.  
<http://www.kremlin.ru/sdocs/themes.shtml> – Официальный сайт Президента Российской Федерации.  
<http://www.rts.ru> (РТС).  
<http://www.rbc.ru> - информационное агентство РБК.  
<http://www.zhuk.ru> статьи журнала Управление компанией.  
<http://pravo.msk.rsnnet.ru> - официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации.  
<http://www.garant.ru/> - информационно-правовой портал «Гарант».  
<http://www.consultant.ru/> - информационно-правовой портал КонсультантПлюс.  
 Интернет-ресурсы [www.mchs.gov.ru](http://www.mchs.gov.ru) - сайт МЧС РФ.  
<http://www.mvd.ru> - сайт МВД РФ.  
<http://www.mil.ru> - сайт Минобороны.  
<http://www.fsb.ru> - сайт ФСБ РФ.  
<http://www.dic.academic.ru> - Академик. Словари и энциклопедии.  
<http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека.  
<http://biblioclub.ru> - Базовая коллекция ЭБС «Университетская библиотека online».  
<http://biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн».  
[www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru) - Научная электронная библиотека.

## **9. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для изучения дисциплины используется любая мультимедийная аудитория. Мультимедийная аудитория оснащена современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов.

Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из:

мультимедийного проектора,  
 проекционного экрана,  
 акустической системы,

персонального компьютера (с техническими характеристиками не ниже: процессор не ниже 1.6.GHz, оперативная память – 1 Gb, интерфейсы подключения: USB, audio, VGA).

Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть «Интернет».

Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей учебной программе дисциплин.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду Института.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе «Университетская библиотека ONLINE», доступ к которой предоставлен обучающимся. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» реализует легальное хранение, распространение и защиту цифрового контента учебно-методической литературы для вузов с условием обязательного соблюдения авторских и смежных прав. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям ФГОС ВО.

Приложение 1  
к рабочей программе дисциплины  
Введение в профессиональную деятельность Б1.Б.22

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ВХОДНОГО,  
ТЕКУЩЕГО, РУБЕЖНОГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ И  
МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ЕЕ ОСВОЕНИЮ  
ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
(Б1.Б.22)**

По направлению подготовки	<b>38.03.02 Менеджмент</b>
Направленность подготовки	<b>Менеджмент организации</b>
Квалификация (степень) выпускника (уровень направления подготовки)	<b>бакалавр</b>
Форма обучения	<b>заочная</b>



## **6.1. Оценочные средства по итогам освоения дисциплины**

### **6.1.1. Цель оценочных средств**

**Целью оценочных средств** является установление соответствия уровня подготовленности обучающегося на данном этапе обучения требованиям рабочей программы по дисциплине «Введение в профессиональную деятельность».

**Оценочные средства** предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Введение в профессиональную деятельность». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

**Комплект оценочных средств** включает контрольные материалы для проведения всех видов контроля в форме тестовых заданий, устного опроса, доклада-презентации, реферата, сообщения и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к экзамену.

**Структура и содержание заданий** – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Введение в профессиональную деятельность».

### **6.1.2. Объекты оценивания – результаты освоения дисциплины**

**Объектом оценивания** является способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (в части формирования мировоззренческой позиции в профессиональной деятельности)

**Результатами освоения** дисциплины являются:

- В.1 - представлениями о методологических основах менеджмента;
- В.2 - навыками целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера.

Таблица 1 - Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля) с указанием этапов их формирования

Раздел дисциплины	Темы занятий	Перечень контролируемой компетенции (или ее части)		Планируемые результаты освоения дисциплины*	Наименование оценочного средства		
		код	Содержание компетенции		входной	текущий	промежуточный
Раздел 1. Методологические основы менеджмента организации	Тема 1.1. Общие сведения о выпускающей кафедре	ОК-1.1.3	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (в части формирования мировоззренческой позиции в профессиональной деятельности)	В.1 - представлениями о методологических основах менеджмента	Т1	КС	Э
	Тема 1.2. Менеджмент организации как элемент системы социального управления	ОК-1.1.3	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (в части формирования мировоззренческой позиции в профессиональной деятельности)	В.1 - представлениями о методологических основах менеджмента	-	КС	Э
	Тема 1.3. Социальная организация: сущность и методология жизнедеятельности	ОК-1.1.3	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (в части формирования мировоззренческой позиции в профессиональной деятельности)	В.1 - представлениями о методологических основах менеджмента	-	КС	Э
	Тема 1.4. Производственно-хозяйственная деятельность организации (ПХД) как сфера применения менеджмента	ОК-1.1.3	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (в части формирования мировоззренческой позиции в профессиональной деятельности)	В.1 - представлениями о методологических основах менеджмента	-	КС	Э
	Тема 1.5 Сущность и содержание управленческой деятельности	ОК-1.1.3	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (в части формирования мировоззренческой позиции в профессиональной деятельности)	В.1 - представлениями о методологических основах менеджмента	-	КС	Э
	Тема 1.6 Развитие науки управления	ОК-1.1.3	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (в части формирования мировоззренческой позиции в профессиональной деятельности)	В.1 - представлениями о методологических основах менеджмента	-	КС	Э
	Тема 1.7 Менеджмент как сфера	ОК-1.1.3	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (в части формирования мировоззренческой позиции в профессиональной деятельности)	В.1 - представлениями о методологических основах менеджмента	-	КС	Э

	профессиональной деятельности		позиции в профессиональной деятельности)				
Раздел 2. Профессиональные характеристики менеджера	Тема 2.1. Профессиональные качества менеджера	ОК-1.1.3	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (в части формирования мировоззренческой позиции в профессиональной деятельности)	В.2 - навыками целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера	-	КС	Э
	Тема 2.2. Управленческая культура менеджера	ОК-1.1.3	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (в части формирования мировоззренческой позиции в профессиональной деятельности)	В.2 - навыками целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера	-	КС	Э
	Тема 2.3. Профессиональная этика менеджера	ОК-1.1.3	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (в части формирования мировоззренческой позиции в профессиональной деятельности)	В.2 - навыками целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера	-	КС	Э
	Тема 2.4. Профессиональная подготовка менеджера	ОК-1.1.3	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (в части формирования мировоззренческой позиции в профессиональной деятельности)	В.2 - навыками целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера	-	КС	Э
	Тема 2.5. Проблемы и перспективы современного менеджмента	ОК-1.1.3	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (в части формирования мировоззренческой позиции в профессиональной деятельности)	В.2 - навыками целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера	-	КС	Э

### **6.1.3. Формы контроля и оценки результатов освоения**

Контроль и оценка результатов освоения – это выявление, измерение и оценивание знаний, умений и уровня владений формирующихся компетенций в рамках освоения дисциплины. В соответствии с учебным планом и рабочей программой дисциплины «Введение в профессиональную деятельность» предусматривается текущий, рубежный и промежуточный контроль результатов освоения.

### **6.1.4 Система оценивания комплекта оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации**

Система оценивания каждого вида работ описана в Положении о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, утвержденным Приказом ректора от 19.09.2019 № 218 о/д.

## **6.2. Примерные (типовые) оценочные или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, владений (или) опыта деятельности, в процессе освоения дисциплины (модуля, практики), характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины**

### **6.2.1 Примерные (типовые) оценочные или иные материалы для проведения входного контроля**

Входной контроль в виде теста предназначен для оценки уровня сформированности общекультурной компетенции ОК-1 (способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции) в рамках изучения дисциплины «Философия» (в соответствии с матрицей компетенций – ОК-1.1.3). Входной контроль осуществляется по ответам на предлагаемый Тест 1 (Т1).

#### **Тест 1 (Т1)**

Мировоззрение – это

система взглядов на мир и место человека, общества и человечества в нем, на отношение человека к миру и самому себе, а также соответствующие этим взглядам основные жизненные позиции людей, их идеалы

система взглядов, опирающихся на веру человека в существование сверхъестественных сил и возможность общения с ними

целостное представление о природе, обществе и человеке сформированное на основе постижения общих принципов и законов их функционирования, достоверного обобщения фактов, их непротиворечивости доказательности

обобщенная система взглядов человека на мир в целом, на свое собственное место в нем, понимание и оценка смысла своей жизни и деятельности

Рациональное познание, в отличие от чувственного

расширяет знания об окружающем мире

формирует наглядный образ предмета

осуществляется в форме ощущений и восприятий

использует логические умозаключения

Укажите, что из перечисленного не является формой чувственного познания

суждение

представление

ощущение

восприятие

Образы предметов и явлений, которые когда-то воздействовали на органы чувств человека, называются  
представлениями  
ощущениями  
гипотезами  
понятиями

Результатом познания являются  
вещи  
знания  
учения  
заблуждения

Понятие – это форма мысли, которая  
отражает непосредственное воздействие окружающего мира на органы чувств  
выявляет общие существенные признаки познаваемых предметов и явлений  
формирует наглядный образ предмета  
фиксирует различные комбинации ощущений человека

В каких случаях мы говорим об отсутствии у человека сознания  
когда от поступает нелогично  
во время сна  
под влиянием наркоза  
в период сильного волнения  
во время просмотра телевизионных передач  
в период тяжёлого психического заболевания  
при участии в компьютерных играх

Представление – это  
чувственный образ предметов  
образ предметов, данный сознанию, сопровождающийся, чувством отсутствия того, что представляется  
реальное, а не вымышленное конкретное и единичное в противоположность общему и абстрактному

Явление — это  
вообще все, что чувственно воспринимаемо  
особенно бросающееся в каком-то отношении в глаза  
реальное, а не вымышленное конкретное и единичное в противоположность общему и абстрактному

Факт – это  
событие или результат  
реальное, а не вымышленное конкретное и единичное в противоположность общему и абстрактному  
особое предложение, фиксирующее эмпирическое знание  
утверждение или условие, которое может быть верифицировано  
вообще все, что чувственно воспринимаемо

Предположение – это

утверждение, которое не может быть непосредственно подтверждено или опровергнуто мысль, соображение, не перешедшие еще в окончательное намерение

Категория – это предельно общее понятие, выражающее наиболее существенные отношения действительности

сущность как главное в предмете, то, что определяет его явление как внешнее проявление характеристик предмета

Объект – это

то, что противостоит субъекту в его предметно-практической и познавательной деятельности, на что направлена преобразующая или познавательная активность субъекта результат исследовательских действий

наиболее общие законы развития природы, общества и человеческого мышления

это та часть всего научного познания, с которой работает исследователь

Предмет – это

сторона объекта, определённый его аспект, исследуемый в каком-либо конкретном случае отдельное материальное неодушевлённое тело

вообще все, что чувственно воспринимаемо особенно бросающееся в каком-то отношении в глаза

«Зеленым цветом растения обязаны хлорофиллу». Данное утверждение является примером обыденного знания

мифологического знания

эмпирического знания

научного знания

Верны ли следующие суждения о практике как критерии истины?

А Практика – это критерий истинности наших знаний о мире

Б Практика – это не единственный критерий истины, потому что существуют явления, недоступные для практического воздействия на них

Верно только А

Верно только Б

Верны оба

Оба суждения неверны

Верны ли суждения

А Любая истина объективна и относительна

Б Абсолютная истина практически недостижима

верно только А

верно только Б

верно А и Б

оба суждения неверны

Верны ли следующие суждения о многообразии форм человеческого знания?

А Опыт повседневной жизни – это один из способов познания мира

Б И научным, и обыденным знаниям свойственна теоретическая обоснованность выводов

*верно только А*

верно только Б

верно А и Б

оба суждения неверны

Верны ли суждения

А Противоположностью истины может быть другая истина

Б Противоположностью истины всегда является заблуждение

1) верно только А

2) верно только Б

3) верно А и Б

4) оба суждения неверны

Укажите, что не является теоретическим методом познания

гипотеза

*эксперимент*

теория

аналогия

Убеждение – это

элемент (качество) мировоззрения, придающий личности или социальной группе уверенность в своих взглядах на мир, знаниях и оценках реальной действительности умственное действие, представляющее собой процесс выведения одних суждений из других, уже имеющих

форма рационального познания, позволяющая на основе понятий и суждений делать определенные выводы о явлениях действительного мира

Философское учение о ценностях – это

онтология

гносеология

аксиология

антропология

Ценность - это

особый тип мировоззренческой ориентации человека, представлений, которые сложились в той или иной культуре об идеале, нравственности, добре, красоте наилучшее, завершённое состояние того или иного явления образец личных качеств, способностей высшая норма нравственной личности

Закончите фразу

Умозаключение, в котором на основании сходства предметов в каком-то одном отношении делается вывод об их сходстве в другом, называется

Аналогия

Какое из понятий лишнее в данном перечне

первоначало

сознание

материя

субстанция

В отличие от науки, философия

постигает мир в его универсальной целостности

является систематизированным знанием

опирается на факты

внутренне непротиворечива

Все, что существует в мире, это либо объект, те вещь, либо его свойство, либо отношение. Установите соответствие между этими элементами бытия и приведенными ниже примерами

- |              |             |
|--------------|-------------|
| 1) вещь      | <i>а, г</i> |
| 2) свойство  | <i>в, д</i> |
| 3) отношение | <i>б</i>    |
- а) планета  
б) закон природы  
в) тяжесть  
г) атом  
д) сознание

Система правил, приемов, способов познавательной и практической исследовательской деятельности, исходящих из особенностей изучаемого объекта  
теория  
наука  
метод  
моделирование

Независимость истины от познающего субъекта означает ее  
абсолютность  
объективность  
субъективность  
абстрактность

Верны ли следующие суждения о мировоззрении?

- А Мировоззрение дает человеку ориентиры и цели для его практической и теоретической деятельности  
Б Мировоззрение представляет собой взгляд на какую-то отдельную сторону мира  
верно только А  
верно только Б  
верны оба суждения  
оба суждения неверны

### **6.2.2 Примерные ( типовые) оценочные или иные материалы для проведения текущего контроля**

Текущий контроль проводится в разрезе оценки компетенций, предусмотренных в РПД – В.1, В.2.

**Примерная тематика докладов для круглого стола для оценки сформированности уровня компетенции ОК-1.1.3 - В.1 – владеть представлениями о методологических основах менеджмента**

1. Содержание понятий «управление», «менеджмент», их соотношение и применение.
2. Социальное управление как система.
3. Менеджмент как всеобщий принцип социального управления.
4. Виды менеджмента.
5. Организация форма социальной деятельности человека.
6. Сущность социальной организации.
7. Организация как административная система.
8. Организация как социальная микросреда.



9. Методология жизнедеятельности организации.
10. Синергетика как методологическая основа формирования адаптивных систем управления организацией.
11. Создание «познающих, самообучающихся организаций» - важнейшее направление развития менеджмента.
12. Понятие производственно-хозяйственной деятельности организации, ее содержание, формы и виды.
13. Особенности управленческой деятельности.
14. Управляющая и управляемая подсистемы и взаимосвязи между ними.
15. Детерминирующие условия и факторы управленческой деятельности.
16. Основные школы менеджмента:
  - школа научного менеджмента;
  - административного менеджмента;
  - бюрократического управления организацией;
  - школа человеческих отношений;
  - математическая школа;
  - школа новых человеческих отношений;
  - эмпирическая школа.
17. Развитие менеджмента в России.
18. Эволюция подходов к управлению организацией: поведенческий, системный, ситуационный, процессный подходы.
19. Менеджмент организации в системе наук.
20. Профессия, направлению подготовки, специализации и квалификация менеджера.
21. Становление и развитие профессии менеджера: исторический аспект.
22. Роль менеджера в организации.

**Примерная тематика докладов для круглого стола для оценки сформированности уровня компетенции ОК-1.1.3 - В.2 - навыками целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера**

1. Профессионализм менеджера.
2. Профессиональная компетентность менеджера и ее виды (специальная, социальная, личностная, индивидуальная).
3. Современные требования к личности менеджера.
4. Структура профессиональных качеств менеджера.
5. Уровни управления и качества менеджера.
6. Модель управленческой культуры менеджера: компоненты УКМ (информационный, операциональный, аксиологический).
7. Модель управленческой культуры менеджера: уровни реализации управления: самоуправление, управление персоналом, соуправление организацией;
8. Модель управленческой культуры менеджера: элементы УКМ: здоровьесберегающий, функциональный, психологический, личностно-творческий, коммуникативный.
9. Психологический компонент управленческой культуры менеджера: имидж менеджера и его роль в профессиональной деятельности руководителя.
10. Элементы имиджирования.
11. Принципы и способы формирования имиджа.
12. Функциональный компонент управленческой культуры менеджера: тайм-менеджмент в деятельности руководителя.
13. Техники тайм-менеджмента.
14. Временные резервы в деятельности руководителя.
15. Коммуникативный компонент управленческой культуры менеджера: способы построения конструктивных отношений с окружающими.

16. Конфликт и стратегии выхода из конфликта.
17. Невербальная коммуникация.
18. Понятие профессиональной этики.
19. Структура профессиональной этики менеджера.
20. Этика профессии менеджера.
21. Корпоративная этика.
22. Концепция отечественного менеджмента.
23. Сферы деятельности менеджера.
24. Структура знаний менеджера.
25. Управленческая парадигма XXI века.
26. Управление организацией в XXI веке: от функционального управления к процессному и проектному управлению.

**Примерная тематика рефератов для оценки сформированности уровня компетенции ОК-1.1.3 - В.1 – владеть представлениями о методологических основах менеджмента**

1. Менеджмент организации как элемент системы социального управления.
2. Аспекты деятельности социальной организации.
3. ПХД как важнейшая сфера применения менеджмента
4. Особенности положения руководителя как субъекта управления в организации.
5. Современный взгляд на деятельность руководителя.
6. Акмеологическая модель управленческой деятельности руководителя.

Примерная тематика рефератов для оценки сформированности уровня компетенции ОК-1.1.3 - В.2 – навыками целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера.

1. Особенности качеств менеджера и специалиста.
2. Гендерные особенности деятельности мужчин и женщин - руководителей.
3. Управленческие риски и управленческие стереотипы в деятельности менеджера.
4. Развитие лидерства в организации: от власти над людьми к власти от людей.
5. Управление знаниями - современная тенденция в развитии организации.

Примерная тематика сообщений для оценки сформированности уровня компетенции ОК-1.1.3 - В.1 – владеть представлениями о методологических основах менеджмента.

1. Классификация социального управления: классы, виды, формы и уровни социального управления.
2. Объект и предмет социального управления.
3. Компоненты системы социального управления: механизм управления, структура управления, объекты и субъекты управления, функции управления, кадры управления, процесс управления.
4. Социальная организация как средство для достижения политических, экономических, социальных, религиозных, культурных или иных целей.
5. Сверхаддитивность социальной организации.
6. История знаний в области социального управления.
7. Предтечи современного западного менеджмента.
8. Сущность профессионализма управленческого труда.
9. Профессиональные объединения менеджеров.

Примерная тематика сообщений для оценки сформированности уровня компетенции ОК-1.1.3 - В.2 – навыками целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера.

1. Управленческая культура как цель непрерывной профессиональной подготовки менеджера.
2. Сущность управленческой культуры менеджера (УКМ).
10. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент:
  - характеристика направления подготовки;
  - характеристика профессиональной деятельности выпускников;
  - требования к результатам освоения программы бакалавриата.
3. Профиль подготовки «Менеджмент организации».
4. Профессиональные стандарты.
5. Виды учебной деятельности обучающегося.
6. Практика, ее цели и содержание.
7. Итоговая государственная аттестация выпускника по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

### **6.2.3. Примерные ( типовые) оценочные или иные материалы для проведения самоконтроля**

#### **Самоконтроль № 1. Примерные ( типовые) оценочные средства**

Самоконтроль № 1 осуществляется по ответам на предлагаемые примерные ( типовые) контрольные задания КЗ1 для проверки сформированности планируемого результата освоения дисциплины В.1.

Подход, который требует принятия оптимального решения, которое зависит от соотношения взаимодействующих факторов – это

- ситуационный подход
- системный подход
- процессный подход
- поведенческий подход
- текущий подход

Если управление рассматривает все процессы и явления в виде целостной системы, которая имеет новые качества и функции, которые отсутствуют у элементов, которые их составляют, то мы имеем дело с

- поведенческим подходом
- процессным подходом
- ситуационным подходом
- системным подходом
- текущим подходом

Практика управления возникла в ходе бурной индустриализации промышленного производства одновременно с возникновением системного подхода к управлению одновременно с объединением людей в организованные группы

Методы исследования в менеджменте

представляют собой конкретные способы реализации управленческих решений, которые ведут к достижению поставленных целей и задач  
 это специфические способы познания, приемы, подходы и принципы, которые делают воздействие на объект управления эффективным  
 свод правил, норм и научных приемов, которые используются для изучения мотивационных признаков сотрудников

Методы менеджмента – это подходы к подбору и выбраковыванию ресурсов  
 способы повысить эффективность используемых ресурсов  
 приемы и способы воздействия на коллектив, а также отдельно взятых работников для достижения целей и миссии организации

Школа менеджмента, которая является наиболее эффективной в современных условиях развития экономики  
 научного управления  
 ситуационного подхода  
 административного менеджмента

Принципы управления были впервые сформулированы в границах школы научного управления  
 процессуального подхода к управлению  
 административной школы

Что является основой управления какой-либо системы?  
 принципы, которые отражают рыночные условия хозяйствования  
 методы менеджмента  
 функции менеджмента  
 финансовые ресурсы  
 объект менеджмента

Что должны отражать современные принципы менеджмента?  
 основные закономерности управления  
 основные связи, которые складываются в системе  
 основные отношения, которые складываются в системе  
 основные свойства, связи и отношения управления, которые складываются в системе  
 обязательное наличие цели при управлении

Менеджмент как наука – это комплекс знаний о методах и способах управления производством  
 экономическая наука о способах подготовки, принятия и реализации управленческих решений в сфере производства  
 система методологических приемов и способов для изучения науки менеджмент  
 отрасль знаний со специфическим предметом и методами изучения закономерностей

Принципы управления отражают объективные закономерности практики управления  
 определяют требования к конкретной системе менеджмента  
 диктуют применение методов управления  
 верны все ответы

К внутренней среде относятся

поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты  
 состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда  
 цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура  
 планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль  
 партнеры, персонал, социально-психологические условия

К внешней среде организации непрямого действия относятся  
 поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты  
 состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда  
 цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура  
 планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль  
 партнеры, персонал, социально-психологические условия

Форма поведения руководителя по отношению к подчиненным называется  
 стратегией управления  
 целями управления  
 политикой управления  
 стилем управления

Организация как объект менеджмента  
 выступает в качестве основной единицы рыночной экономики, в рамках которой принимаются управленческие решения  
 служит связующим звеном между государством и потребителями произведенных благ и услуг  
 помогает государству в сборе и аккумулировании различных видов налогов

Что является объектом и субъектом менеджмента?  
 объекты – управленческие решения, субъекты – менеджеры, подчиненные  
 объекты – производственная деятельность и взаимодействие с контрагентами, ресурсы всех видов, рынок, информация, субъект – менеджер  
 объекты – деньги, трудовые ресурсы, рынок, субъект – рыночная экономика

Контроль – это  
 вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации  
 вид человеческой деятельности  
 наблюдение за работой персонала организации  
 наблюдение за выполнением персоналом отдельных заданий  
 постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия

Под планированием понимают  
 вид деятельности  
 отделённый вид управленческой деятельности, который определяет перспективу и будущее состояние организации  
 перспективу развития  
 состояние организации  
 интеграцию видов деятельности

Можно ли представить процесс управления в виде схемы, общей для всех организаций, предприятий, фирмы?

можно

в большинстве случаев

нельзя

в редких случаях

Принцип планирования в современном менеджменте гласит –

от нормативного управления к рациональному управлению

от будущего к настоящему

от управления финансами к управлению сбытом

от прошлого к будущему

Социально-психологические методы менеджмента способствуют формированию в организации:

инфраструктуры

иерархических отношений

морально-психологического климата

административного принуждения

Является ли управление производительным трудом?

да, т. к. управление создает новую стоимость

нет, это всего лишь надзор и контроль

нет, это всего лишь результат противоречия между наемным трудом и собственником средств производства

да, поскольку это вид деятельности неизбежен при высоком уровне специализации производства и призван обеспечить целостность всего трудового организма

Что нельзя отнести к инструментам экономических методов менеджмента?

планы

приказы

директивные показатели

экономические рычаги воздействия

Как осуществляется текущий контроль в организации?

путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях

путем наблюдения за работой работников

с помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами

путем докладов на сборах и совещаниях

вышестоящей структурой

Кто должен осуществлять контроль за выполнением поставленных задач перед коллективом?

специалисты

работники

руководители

отдельные руководители

министерства

Для сокращения потребности в контроле целесообразно

создавать организационные и социально-психологические условия для персонала

создавать соответствующие социальные условия для персонала  
 создавать соответствующие организационные условия для персонала  
 постоянно совершенствовать систему стимулирования труда персонала  
 постоянно повышать квалификацию персонала

Контроль должен быть  
 объективным и гласным  
 гласным и действенным  
 объективным, деловым, эффективным, систематическим и гласным  
 эффективным  
 текущим

Когда исторически возник вопрос мотивации труда?  
 со времен появления денег  
 со времен возникновения организаций  
 со времен появления руководителя организации  
 со времен зарождения организованного производства  
 во время буржуазных революций в Европе

Как следует понимать мотивы престижа?  
 попытки работника занять высшую должность в организации  
 попытки работника реализовать свою социальную роль, взять участие в общественно важной работе  
 попытки работника получать высокую зарплату  
 попытки работника взять участие в общественной работе  
 попытки работника иметь влияние на других людей

Оперативные планы разрабатываются сроком на  
 полгода, месяц, декаду, неделю  
 по рабочим дням  
 3-5 лет  
 1 год  
 10 лет

Организационное планирование осуществляется  
 только на высшем уровне управления  
 на высшем и среднем уровнях управления  
 на среднем уровне управления  
 на всех уровнях управления  
 определение потребностей подчиненных

Если Вам придется объяснять, что представляет собой функция планирования, то Вы скажете, что это  
 установление целей и задач развития объектов управления, определение путей и средств их достижения  
 установление целей организации  
 определение путей и средств выполнения заданий  
 определение способов достижения целей организации  
 моделирование действий организации

Одна из форм монополии, объединение многих промышленных, финансовых и торговых предприятий, которые формально сохраняют самостоятельность, а фактически подчинены

финансовому контролю и руководству главенствующей в объединении группы предприятий  
 концерн  
 картель  
 консорциум  
 корпорация  
 ассоциация

К средствам мотивации труда не относятся  
 вознаграждения  
 проведение производственных совещаний  
 повышение квалификации персонала  
 обеспечение условий для самовыражения  
 объявление благодарности

Когда осуществляется заключительный контроль в организации?  
 до фактического начала выполнения работ  
 после, выполнения запланированных работ  
 в ходе проведения определенных работ  
 тогда, когда удобно руководителю  
 после достижения поставленных целей

Когда осуществляется текущий контроль в организации?  
 после выполнения определенных работ  
 до фактического начала выполнения определенных работ  
 в ходе проведения определенных работ  
 тогда, когда удобно руководителю  
 тогда, когда удобно коллективу

Что обеспечивает управленческая функция «мотивация»?  
 достижение личных целей  
 побуждение работников к эффективному выполнению поставленных задач  
 исполнение принятых управленческих решений  
 обеспечение бесспорного влияния на подчиненного  
 побуждение работников к деятельности

Если вам придется объяснять, что представляет собой функция мотивации, то Вы скажете, что это  
 процесс достижения поставленных перед администрацией целей  
 побуждение себя к эффективной деятельности  
 процесс побуждения себя и других к эффективной деятельности достижения поставленных перед организацией целей  
 способ влияния на персонал с целью достижения целей

Определяются следующие фазы жизненного цикла организации  
 создание, становление, развитие, возрождение  
 рождение, зрелость  
 рождение, детство, юность, зрелость, старение, возрождение  
 рождение, зрелость, возрождение  
 создание, развитие, зрелость, старение

К основным составляющим элементам внутренней среды организации не относятся



потребители, конкуренты, законы  
цели, задачи  
персонал, технологии  
структура управления  
потребители

Что следует понимать под миссией организации?

основные задания организации  
основные функции организации  
основное направление деятельности  
четко выраженные причины существования  
основные принципы организации

Если вам придется объяснять, что следует понимать под организацией, вы скажете, что это объединение людей для выполнения определенных работ  
сознательное объединение людей, которое действует на основании определенных процедур и правил и совместно реализует определенную программу или цели  
группа людей, которые совместно реализуют определенные программы  
группа людей, которые объединяются на основе симпатии друг к другу для реализации личных целей  
объединение людей по интересам

Как можно объяснить сущность принципа «подчиненность личного интереса общему»?

в организации всегда должен учитываться только личный интерес руководителей организации  
интерес одного работника должен преобладать над интересами организации в целом  
интерес отдельных менеджеров должен преобладать над интересами отдельных групп работников  
в организации интересы одного работника или группы не должны преобладать над интересами организации в целом  
интерес организации не должен преобладать над интересами коллектива

Что предусматривает «дисциплина» как принцип менеджмента?

выполнение всеми работниками поставленных заданий  
четкое придерживание администрацией предприятия и его персоналом заключенного коллективного договора и контракта  
выполнение менеджерами поставленных заданий  
выполнение работниками аппарата управления поставленных заданий  
полное подчинение работников руководящему аппарату

Где по мнению отечественных и зарубежных специалистов менеджмента формировалась практика управления организацией?

в Шумерии, Македонии, Риме, Киевской Руси  
в Киевской Руси  
в Риме и Шумерии  
в Шумерии и Македонии  
в Русской империи

Что является составляющим элементом управления?

маркетинг  
менеджмент  
экономические процессы

социально-экономические процессы  
финансы

Каким методам управления, организациями принадлежит ведущая роль в современных условиях?

экономическим  
социально-психологическим  
организационно-распорядительным  
распорядительным  
социально-экономическим

К первичным потребностям относятся

психологические  
физиологические  
экономические  
материальные  
социальные

Потребности бывают  
первичные и внутренние  
внутренние и вторичные  
первичные, вторичные, внутренние и внешние  
внутренние и внешние  
первичные и внешние

Мотивация базируется на  
потребностях и самовыражении  
потребностях и вознаграждениях  
вознаграждениях и удовлетворении отдельных людей  
удовлетворении всех людей  
самовыражении и вознаграждениях

Основной формой материального стимулирования персонала организации является  
премии  
премии и ценные подарки  
ценные подарки и зарплата  
зарплата  
премии и зарплата

Что создает структуру управления организацией?  
совокупность линейных органов управления  
совокупность функциональных служб  
совокупность линейных и функциональных служб (органов)  
совокупность органов управления  
совокупность программно-целевых служб

Анализ конкурентов организации проводится с целью  
определения их стратегии и сильных сторон  
определения их целей и сильных сторон  
определения их целей, стратегий, сильных и слабых сторон  
определения стратегии  
определения их целей и слабых сторон

Цели организации должны удовлетворить такие основные требования  
 достижимость, конкретность, ориентация во времени  
 достижимость и ориентация во времени  
 ориентация во времени и конкретность  
 достижимость  
 ориентация во времени

Какие из перечисленных функций менеджмента базируются на потребностях и интересах работников?  
 контроль  
 планирование  
 мотивация

Конечной целью менеджмента является  
 рационализация организации производства  
 обеспечение прибыльности предприятия  
 повышение мотивации работников

Какова важнейшая функция управления?  
 создание благоприятных условий для дальнейшего развития и функционирования предприятия  
 повышение производительности труда работников  
 постоянное внедрение достижений нтп в производство

Является ли управление производительным трудом?  
 нет, менеджеры и управленцы не принимают прямого участия в производственном процессе  
 в зависимости от формы собственности и специализации организации  
 да, потому что управление – это неотъемлемая часть производственного процесса

Что не является продуктом труда менеджера?  
 товары и услуги  
 решение по выбору рынков сбыта  
 подготовка бизнес плана

Размер организации в менеджменте определяется  
 количеством отделов и структурных подразделений  
 количеством работающих в ней людей  
 количеством постоянных клиентов и/или заказчиков

Что характеризует норма управляемости?  
 общее число человек, которые подчинены одному руководителю  
 закрепленное в должностной инструкции число обязанностей для каждого отдельного сотрудника  
 время, за которое сотрудник выполнил задание руководителя

Менеджмент – это наука, изучающая  
 человеческий потенциал  
 взаимодействие работников внутри коллектива  
 процессы управления материальными, сырьевыми, трудовыми и т.д. ресурсами фирмы

Менеджмент как наука – это комплекс междисциплинарных исследований, направленных на изучение принципов принятия эффективных управленческих решений  
специфическое экономическое знание, изучающее все виды ресурсов и управление ими  
область знаний о том, как эффективно воздействовать на имеющиеся в организации ресурсы

Планирование как функция менеджмента заключается в формулировании целей развития организации, а также определении способов их достижения  
разработке тактических и стратегических планов хозяйственной деятельности организации  
составлении производственных планов для каждого работника

Процесс принятия решений в менеджменте – это хаотичный процесс  
систематизированный процесс  
рутинная деятельность

Критерием эффективности менеджмента является срок, в течение которого организация функционирует на рынке  
совокупность показателей, которые характеризуют, насколько эффективна работа управляемых в организации систем и подсистем  
непрерывный рост прибыли

Управление – это в менеджменте основной метод работы руководителя  
процесс упорядочения информации и грамотное распоряжение ею  
процесс прогнозирования и планирования, организации, координации, мотивации и контроля, который позволяет сформулировать цели организации и наметить пути их достижения

Организация – это в менеджменте: группа людей, которые прикладывают совместные усилия для реализации конкретной цели, действуя при этом на основе определенных правил  
основная управляющая система  
основная управляемая подсистема

Кто реализует функцию контроля?  
линейные руководители  
все члены коллектива  
высшее руководство фирмы

Разработчиком пирамиды иерархии основных потребителей является  
Д. Макклелланд  
К. Альдерфер  
А. Маслоу  
Ф. Герцберг

Исторические обстоятельства, повлиявшие на становление менеджмента?  
крестовые походы  
великие географические открытия

промышленная революция  
движение Реформации

Тип ролей менеджера по Г. Минцбергу относится роль «устраняющего проблемы»?  
межличностные роли  
роли, связанные с принятием решений  
информационные роли

Г. Эмерсон относится к следующей школе менеджмента?  
школа человеческих отношений  
школа научного менеджмента  
ситуационная школа

Основатель административной школы?  
Ф. Тейлор  
А. Файоль  
Г. Гантт  
М. Вебер

Что понимал А. Файоль под единоначалием?  
за выполнение одной задачи должен отвечать один менеджер  
один подчиненный должен подчиняться только одному руководителю

Характеристикой периода промышленного переворота является  
глобализация хозяйства  
возникновение предприятия  
четкая дифференциация отрасли  
внедрение конвейерной системы

Исторические обстоятельства, повлиявшие на становление менеджмента  
крестовые походы  
великие географические открытия  
промышленная революция  
движение Реформации

Конструктивные начала конфликта не предполагает  
конфликт как индикатор скрытой проблемы  
конфликт как возможность выяснить отношения  
конфликт как импульс к дальнейшему развитию  
конфликт как возможность «выпустить пар»

Предмет управленческого труда  
материальные ресурсы  
информация  
технология производства

Менеджмент – это  
управление человеческим коллективом в процессе общественного производства  
целенаправленный, осознанный процесс регулирования процессов производства для  
достижения целей организации  
управление производственно-хозяйственными системами: предприятиями, фирмами,  
компаниями и т. д.

деятельность по подготовке, выработке и реализации управленческих решений

Главное содержание менеджмента – это  
 обеспечение эффективной деятельности организации по достижению ее целей  
 интегрированный процесс выработки решений по использованию ресурсов производственно-хозяйственной системы  
 организация деятельности аппарата управления производственно-хозяйственной системы  
 управление производством, кадрами и финансами для достижения поставленных целей

Что является основными факторами развития менеджмента?

разделение и кооперация труда, технико-технологический уровень производства  
 особенности и особый уровень производства, уровень развития науки и технологий  
 доминирующий способ общественного производства  
 уровень развития информационно-технического обеспечения производства и оснащенности управленческого труда

Что является объектом и субъектом менеджмента?

технические ресурсы  
 люди  
 финансовые ресурсы  
 технологии

Менеджмент и управление – это

одно и то же  
 разные, но связанные между собой процессы  
 взаимосвязанные процессы, в которых менеджмент является особой областью управления  
 взаимосвязанные процессы, в которых управление является особой областью менеджмента

Что является предметом труда объекта управления?

информация  
 готовая продукция  
 функция управления  
 управленческое решение

Лидерство в теории менеджмента можно определить как  
 условия функционирования организации  
 способность оказывать влияние на личность и группы людей  
 размер заработной платы  
 победу в конфликте

Мотивация – это

совокупность приемов и способов поведения  
 совокупность элементов, связанных между собой  
 побуждение человека или группы людей, у каждого из которых есть свои собственные потребности к работе по достижению целей  
 совокупность основных руководящих ориентиров, которым необходимо следовать в управленческой деятельности

Функция «контроль» включает в себя

определение ресурсов  
 определение и выбор целей организации  
 отбор, обучение кадров

установление стандартов, сравнение выполненной работы со стандартами

Что не включает в себя функция планирования?

выбор целей и постановку задач планирования

материальное вознаграждение

определение стратегии

определение миссии

Интуитивные решения

это выбор, обусловленный знаниями и накопленным опытом

это выбор, сделанный только на основе того, что он правильный

это выбор, сделанный на основе аналитического процесса

это коллективный выбор

Под принятием решения понимается

способ побуждения людей для достижения определенных целей

процесс формирования альтернатив

процесс обмена информацией между двумя и более субъектами

сознательный выбор действий из имеющихся альтернатив для достижения желаемых результатов

Делегирование полномочий можно определить как

процесс, при котором руководители поручают часть своих прав людям, ответственным перед ним, тем самым, преумножая свою власть

способ побуждения людей для достижения поставленной цели

совокупность работников аппарата управления, которые находятся на одном управленческом уровне

разработка планов на перспективу

Процесс принятия решений начинается с

формулировки миссии предприятия

постановки управленческих целей

выявления проблемы

определения лица, ответственного за принятие решений

Суть делегирования состоит

в установление приоритетов

передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена

передаче ответственности на более низкий уровень управления

в доверии к своим подчиненным

Корпоративная культура основана

на принятых в обществе формах поведения

на правилах, определяемых руководством организации

на разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях

на особенностях производства

Стресс на рабочем месте требует

устранения

регулирования

обращения к врачу

смены работы

Творчество менеджеров в процессе управления реализуется с помощью  
внедрения эффективной системы премирования  
функций менеджмента  
диагностики проблемы  
повышения качества продукции

Назовите наиболее важную черту современной модели менеджмента  
всеобъемлющая компьютеризация процесса управления  
возрастание требований к кадровому обеспечению менеджмента  
быстрое изменение организационных форм производства и управления ими  
изменение отношений между менеджментом предприятия и персоналом

Какая последовательность приоритетов позволит фирме добиться успеха?  
люди-продукция-прибыль  
прибыль-люди-продукция  
продукция-прибыль-люди  
люди-прибыль-продукция

Устойчивое финансовое состояние организации основывается на  
платежеспособности  
доходности  
оборачиваемости активов  
рентабельности производства.

Осознание человеком побуждения к деятельности называется  
мотивом  
потребностью  
мотивацией  
восприятием

Осознанная необходимость в чем-либо называется  
потребностью  
мотивацией  
восприятием  
установкой

Процесс побуждения себя и других к деятельности называется  
мотивацией  
коммуникацией  
установкой  
управлением

Современный менеджмент рассматривает конфликт как  
следствие плохого характера сотрудников  
инструмент для организационных изменений  
необходимость смены руководителя  
зло, которое нельзя допускать в организации

Правильный менеджмент в проблеме коммуникации состоит в необходимости сознательно  
активизировать процессы коммуникации в организации  
упорядочить процессы коммуникации



сделать все процессы коммуникации эффективными  
 снижать частоту случаев неэффективной коммуникации

Вознаграждение принято делить на  
 внутреннее и внешнее  
 официальное и неофициальное  
 текущее и ожидаемое  
 материальное и моральное

Наука «менеджмент» возникла в условиях  
 становления крупного бизнеса  
 краха эпохи «свободного предпринимательства»  
 перехода к фабричному производству  
 роста активности трудящихся

Конечной целью менеджмента является  
 развитие технико-экономической базы  
 обеспечение прибыльности фирмы  
 рациональная организация производства  
 повышение квалификации и творческой активности работника

К организационным документам не относятся  
 штаты учреждений  
 порядок и правила деятельности  
 уставы учреждений  
 объявления о начале распродаж

Одной из основных функций менеджмента является  
 наблюдение за ходом производства  
 методическое обеспечение принятия решения  
 планирование  
 издание приказов и распоряжений

Цели в менеджменте – это  
 то, что нужно осуществить  
 выполнение функций менеджмента  
 миссия организации  
 направление деятельности

Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является  
 соотношение прибыли и затрат на управление  
 технико-экономические показатели  
 степень удовлетворенности сотрудников в результатах своей деятельности  
 уровень заработной платы руководителя организации

Оптимальный стиль управления персоналом  
 делегирующий  
 авторитарный  
 в зависимости от результатов ситуационного анализа

К основным функциям менеджмента относятся  
 планирование, прогнозирование, контроль, мотивация

планирование, организация, мотивация, контроль  
 планирование, мотивация, принятие решений, коммуникация

В каком виде может быть реализована в процессе управления обратная связь  
 приказ, распоряжение, указание  
 план, задание  
 отчет  
 данные контроля

Что является результатом деятельности объекта управления  
 информация  
 функция управления  
 готовая продукция организации  
 управленческое решение

Что влияет на процесс принятия решений в организации?  
 состояние внешней среды  
 состояние внутренней среды  
 решения зависят только от лиц, принимающих решения

Какие связи существуют между звеньями в организационной структуре управления?  
 вертикальные  
 горизонтальные  
 функциональные  
 линейные  
 смешанные

Основоположником школы «человеческих отношений» является  
 Ф. Тейлор  
 Э. Мэйо  
 Ф. Герцберг

Значение контроля состоит в том, чтобы  
 уличить кого-либо в неверных действиях и поступках  
 оказать своевременную помощь и стимулирующее воздействие (одобрение, поощрение) в  
 целях мотивации сотрудников  
 обеспечить достижение целей организации  
 предвидеть ошибки в работе и не допустить их

Побочными эффектами контроля являются  
 возможная потеря самостоятельности подчинённых  
 стремление «выглядеть хорошо» при проверке  
 срывы в поведении людей  
 появление чувства ответственности за свои действия

Принятие решения о том, какие виды подразделений сформировать в организации и какие  
 полномочия делегировать руководителям подразделений, относится к виду  
 производственному  
 организационному  
 плановому  
 кадровому

Для того чтобы применять власть, основанную на вознаграждении, следует иметь жесткую систему контроля  
располагать определенными ресурсами  
хорошо знать потребности подчиненных

Укажите верное утверждение  
соблюсти этические нормы невозможно, потому что возвышенный идеал часто не совпадает с практическими расчетами  
критиковать личность человека, а не его действия и поступки этично  
частые опоздания есть неэтичное поведение, которое влечет за собой административное взыскание

В каких ситуациях необходимо использование авторитарного руководства?  
при пожаре  
при постоянно нарушении трудовой дисциплины  
ни при каких ситуациях

Процесс целенаправленного воздействия на объект – это  
менеджмент  
управление  
функция менеджмента

Особый вид деятельности, который позволяет объединить усилия работников организации по достижению общей цели, – это  
менеджмент  
управление  
функция менеджмента

Вид управленческой деятельности, который характеризуется однородностью целей, действий или объектов их приложения, – это  
менеджмент  
функция менеджмента  
метод менеджмента

Совокупность приемов, методов и средств осуществления управления – это  
менеджмент  
управление  
функция менеджмента

В каком виде может быть реализовано в процессе управления управляющее воздействие?  
приказ, распоряжение, указание  
план, задание  
отчет  
данные контроля

Какие из перечисленных функций менеджмента позволяют выявить отклонения, возникающие в процессе функционирования организации?  
планирование  
организация  
контроль  
мотивация

Что представляет собой цель?

желаемый результат деятельности организации  
 желаемое состояние организации  
 количественный или качественный показатель деятельности  
 желаемый результат деятельности работника организации

Что является главным условием согласованной работы команды менеджеров

четкое понимание каждым своей функции и роли внутри организации  
 четкое распределение целей, задач, функций, полномочий, обязанностей и ответственности  
 полнота вознаграждения за исполненную менеджерами работу  
 использование системы управления по целям

Основными признаками организации являются  
 особые установившиеся в организации традиции  
 ценности, язык, символы, униформа  
 цель

замкнутость внутренних процессов  
 организационная культура  
 процессы функционирования и развития  
 материальные, экономические, правовые и другие условия работы

Люди, занятые в управлении должны

понимать всю важность возложенной на них функции  
 уметь быстро принимать управленческие решения, ориентируясь на внезапные изменения окружающей среды  
 знать, как планировать, организовать и управлять организацией и людьми  
 знать и уметь применять технологию управленческих работ в определенной области  
 осознавать и уметь использовать специфику производственного процесса и функций, выполняемых предприятием  
 знать особенности той организации, в которой они работают

## **Самоконтроль № 2. Примерные (типовые) оценочные средства**

Самоконтроль № 2 осуществляется по ответам на предлагаемые примерные (типовые) контрольные задания КЗ2 для проверки сформированности планируемого результата освоения дисциплины В.2.

Кто такой менеджер?

профессия, которую может освоить человек, независимо от его психофизических характеристик  
 человек, прошедший специальную подготовку и добивающийся результата посредством труда других людей  
 профессионал-организатор, обладающий определенной суммой знаний в сфере управления производством, технологии и экономики  
 субъект управления, должностное лицо в организации, обладающий знаниями и навыками управления, наделенный полномочиями и ответственностью

Главной задачей менеджера является

максимизация прибыли  
 организация труда персонала  
 получение максимальной отдачи от имеющихся ресурсов  
 налаживание системы внутрифирменных коммуникаций

Среди приведенных ниже утверждений одно является неверным. Назовите его.  
 управление возникло задолго до появления менеджмента  
 основной функцией менеджмента является координация  
 менеджер всегда выполняет управленческие функции  
 менеджер может явиться одновременно собственником предприятия

Ключевой компетенцией менеджера является  
 объединение людей  
 постановка целей и задач  
 формирование организационной структуры  
 осуществление контроля

Индивид, влияющий на поведение членов группы посредством своих личностных качеств,  
 называется  
 лидером  
 менеджером  
 субъектом  
 универсумом

Являются ли слова "предприниматель" и "менеджер" синонимами?  
 да  
 нет

Какое из утверждений верное?  
 «бизнесмен» и «менеджер» – понятия разные  
 любой менеджер – это предприниматель  
 все наёмные управляющие, работающие в любой организации – государственной или  
 коммерческой, – менеджеры

Менеджером является:  
 финансовый директор, он же – владелец контрольного пакета акций фирмы  
 начальник службы маркетинга  
 собственник значительной доли капитала фирмы, не занимающий определенной должности,  
 но входящий в Совет директоров  
 руководитель небольшого отдела фирмы

Предметом труда менеджера являются  
 сырье, материалы  
 станки, оборудование  
 люди, информация

Из перечисленных задач отметьте те, которые решает менеджер  
 обеспечение инноваций  
 обеспечение маркетинга  
 организация работы коллектива  
 производство продукции

В процессе межличностного общения менеджер использует язык  
 официальный и просторечный  
 жестов и мимики  
 вербальный и невербальный  
 деловой и общепринятый

Что является продуктом труда менеджера?

выполненная функция  
решенная задача  
готовая продукция  
управленческое решение

Кем прежде всего должен быть менеджер?

экономистом  
специалистом данной отрасли  
специалистом по управлению  
социологом  
психологом

Что означает профессионализм менеджера?

знание технологии отрасли  
опыт практической работы в отрасли  
работу на постоянной профессиональной основе  
управленческую подготовку

Выберите три качества, которые наиболее важны для взаимодействия с клиентом?  
профильное образование, знание своего продукта, привлекательный внешний вид  
заинтересованность проблемами клиента, понимание ценности своего продукта,  
коммуникабельность  
стратегическое мышление, энтузиазм, ориентированность на результат.

Какова может быть цель первого телефонного контакта с потенциальным клиентом

продажа  
создание благоприятного впечатления о себе и своей компании  
достижение договоренности о дальнейшем взаимодействии

Вы позвонили в компанию и трубку взял секретарь, что это означает для Вас?

на секретаря лучше не попадать, они только мешают  
можно познакомиться с девушкой  
можно собрать дополнительную информацию о потенциальном клиенте

Менеджер по продажам должен быть одет

в дорогой костюм и использовать броские аксессуары для того, чтобы произвести впечатление успешности и запомниться партнерам  
в удобной, повседневной одежде (например, джинсы + рубашка или джемпер). это способствует неформальному общению  
деловой стиль, как принято в среде потенциального клиента. опрятно и аккуратно

Когда клиент оценивает предлагаемый продукт, решающее значение имеет следующий фактор

цена  
соотношение цены и качества  
соотношение выгод и затрат

Почему люди приобретают дорогие товары?

не умеют считать свои деньги  
удовлетворение иной выгоды, нежели экономия средств

более дорогие товары - более надежны и качественны

Что такое риск?

разновидность ситуации, объективно содержащая высокую вероятность невозможности осуществления цели

наличие факторов, при которых результаты действий не являются детерминированными, а степень возможного влияния этих факторов на результаты неизвестна

следствие действия либо бездействия, в результате которого существует реальная возможность получения неопределенных результатов различного характера

Какие потери можно обозначить как трудовые?

потери рабочего времени

уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию

уплата дополнительных налогов

невыполнение сроков сдачи объекта

потери материалов

ущерб здоровью

потери сырья

ущерб репутации

выплата штрафа

Какие потери можно считать финансовыми?

потери ценных бумаг

потери сырья

невыполнение сроков сдачи объекта

выплата штрафа

уплата дополнительных налогов

уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию

Факторы, которые влияют на уровень финансовых рисков подразделяются на:

объектные и субъектные

позитивные и негативные

простые и сложные.

Какие потери можно отнести к потерям времени

невыполнение сроков сдачи объекта

потери ценных бумаг

выплата штрафа

уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию

уплата дополнительных налогов

Как называется процесс использования механизмов уменьшения рисков?

диверсификация

лимитирование

хеджирование

Что такое анализ риска?

систематизация множества рисков на основании каких-либо признаков и критериев, позволяющих объединить подмножества рисков в более общие понятия

систематическое научное исследование степени риска, которому подвержены конкретные объекты, виды деятельности и проекты

начальный этап системы мероприятий по управлению рисками, состоящий в систематическом выявлении рисков, характерных для определенного вида деятельности, и определении их характеристик

Что является принципом действия механизма диверсификации?

избежание рисков  
разделение рисков  
снижение рисков

Что такое идентификация риска?

систематизация множества рисков на основании каких-либо признаков и критериев, позволяющих объединить подмножества рисков в более общие понятия  
начальный этап системы мероприятий по управлению рисками, состоящий в систематическом выявлении рисков, характерных для определенного вида деятельности, и определении их характеристик  
систематическое научное исследование степени риска, которому подвержены конкретные объекты, виды деятельности и проекты

Как называются риски, которые могут нести в себе как потери, так и дополнительную прибыль?

чистыми  
критическими  
спекулятивными

Что такое последствия риска?

скорее положительными  
как положительными, так и отрицательными  
только отрицательными

Как называются риски, которые практически всегда несут в себе потери?

критическими  
спекулятивными  
чистыми

Как называются риски, которые обусловлены деятельностью самого предприятия и его контактной аудиторией?

внешними  
чистыми

Как называются риски, в результате реализации которых предприятию грозит потеря прибыли?

катастрофическими  
критическими  
допустимыми

Чем измеряется величина или степень риска?

средним ожидаемым значением  
изменчивостью возможного результата  
оба варианта верны

В чем состоит социально-экономическая функция риска?



в том, что в процессе рыночной деятельности риск и конкуренция позволяет выделить социальные группы эффективных собственников в общественных классах, а в экономике — отрасли деятельности, в которых риск приемлем

в том, что реализация риска может обеспечить дополнительную по сравнению с плановой прибыль в случае благоприятного исхода  
оба варианта верны

Управленческая культура – это система общественно-прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала определенной организационной структуры, стиля руководства  
качественный показатель деятельности человека в системе взаимоотношений, определяемых специфической иерархией руководства и подчиненности  
система общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других

Этика как наука существует

более 20 веков

более 10 веков

с конца 18 века

с IV века до нашей эры

Этика - это наука

которая изучает добродетели

об общепринятых и повторяющихся формах поведения людей

о морали, нравственности

о нравах, обычаях

Мораль - это

общепринятые в рамках социальной общности (группы) правила, образцы поведения или действия в определенной ситуации

форма общественного сознания, в которой отражаются идеи, представления, принципы и правила поведения людей в обществе

общепринятые и повторяющиеся формы поведения людей, которые служат средством передачи социального и культурного опыта от поколения к поколению

правила поведения людей при совершении обрядов и форм деятельности

Социальные нормы - это

общепринятые в рамках социальной общности (группы) правила, образцы поведения или действия в определенной ситуации

форма общественного сознания, в которой отражаются идеи, представления, принципы и правила поведения людей в обществе

общепринятые и повторяющиеся формы поведения людей, которые служат средством передачи социального и культурного опыта от поколения к поколению

правила поведения людей при совершении обрядов и форм деятельности

Ритуалы - это

правила поведения людей при совершении обрядов и форм деятельности

общепринятые и повторяющиеся формы поведения людей, которые служат средством передачи социального и культурного опыта от поколения к поколению

правила поведения, которые устанавливаются и охраняются государством

наиболее обобщенные и стабильные правила поведения людей в том или ином обществе, которые выверены временем и длительно существуют

Традиции - это

правила поведения, которые устанавливаются и охраняются государством  
представляют собой правила поведения, которые устанавливаются самими общественными организациями и охраняются с помощью мер общественного воздействия, предусмотренных уставами этих организаций

духовно-нравственные правила человеческого общежития, основанные на представлении людей о Боге как творце мироздания

наиболее обобщенные и стабильные правила поведения людей в том или ином обществе, которые выверены временем и длительно существуют

Права - это

представляют собой правила поведения, которые устанавливаются самими общественными организациями и охраняются с помощью мер общественного воздействия, предусмотренных уставами этих организаций

правила поведения, которые устанавливаются и охраняются государством

духовно-нравственные правила человеческого общежития, основанные на представлении людей о Боге как творце мироздания

наиболее обобщенные и стабильные правила поведения людей в том или ином обществе, которые выверены временем и длительно существуют

Религия - это:

духовно-нравственные правила человеческого общежития, основанные на представлении людей о Боге как творце мироздания

передача социального и культурного опыта от поколения к поколению

правила поведения людей при совершении обрядов и форм деятельности

наиболее обобщенные и стабильные правила поведения людей в том или ином обществе, которые выверены временем и длительно существуют

Добро и зло - это

самооценивающее чувство, переживание, один из древнейших интимноличностных регуляторов поведения людей

нравственная задача, которую человек формулирует для себя сам на основании нравственных требований, обращенных ко всем

наиболее общие формы моральной оценки, разграничивающие нравственное и безнравственное

Долг представляет собой

нравственную задачу, которую человек формулирует для себя сам на основании нравственных требований, обращенных ко всем

самооценивающее чувство, переживание, один из древнейших интимно-личностных регуляторов поведения людей

категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу, рассматриваемого с позиций возможностей личности

Совесьть - это

самооценивающее чувство, переживание, один из древнейших интимно-личностных регуляторов поведения людей

нравственная задача, которую человек формулирует для себя сам на основании нравственных требований, обращенных ко всем  
 категория этики, характеризующая способность человека осуществлять нравственный самоконтроль, внутреннюю самооценку с позиций соответствия своего поведения требованиям нравственности, самостоятельно формулировать для себя нравственные задачи и требовать от себя их выполнения  
 обязанность и необходимость давать отчет в своих действиях, поступках, отвечать за их возможные последствия

Ответственность - это

выражение ответственности человека за свое поведение перед самим собой, форма самоутверждения личности  
 нравственную задачу, которую человек формулирует для себя сам на основании нравственных требований, обращенных ко всем  
 категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу, рассматриваемого с позиций возможностей личности  
 обязанность и необходимость давать отчет в своих действиях, поступках, отвечать за их возможные последствия

Достоинство - это

категория этики, означающая особое моральное отношение человека к самому себе и отношение к нему со стороны общества, окружающих, основанное на признании ценности человека как личности  
 категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу, рассматриваемого с позиций возможностей личности  
 мнение о нравственном облике человека, сложившееся у окружающих, основанное на его предшествующем поведении  
 выражение ответственности человека за свое поведение перед самим собой, форма самоутверждения личности

Репутация - это

самооценивающее чувство, переживание, один из древнейших интимноличностных регуляторов поведения людей  
 нравственная задача, которую человек формулирует для себя сам на основании нравственных требований, обращенных ко всем  
 мнение о нравственном облике человека, сложившееся у окружающих, основанное на его предшествующем поведении  
 выражение ответственности человека за свое поведение перед самим собой, форма самоутверждения личности

Право - это

нравственная задача, которую человек формулирует для себя сам на основании нравственных требований, обращенных ко всем.  
 необходимые, взаимосвязанные и взаимопроникающие системы регуляции общественной жизни  
 совокупность установленных или санкционированных государством общеобязательных правил поведения (норм), соблюдение которых обеспечивается мерами государственного воздействия

Мораль и право - это

необходимые, взаимосвязанные и взаимопроникающие системы регуляции общественной жизни

совокупность установленных или санкционированных государством общеобязательных правил поведения (норм), соблюдение которых обеспечивается мерами государственного воздействия

выполняют единую социальную функцию – регулирование поведения людей в обществе

признание достоинства и ценности личности

Концепция - это

способ понимания

основная точка зрения

ведущий принцип

система взглядов на явления

Концепция менеджмента как науки в российском ее восприятии и содержании ассоциирована с организационно-гибким, мотивационным управлением, осуществляемым на профессиональной основе, в котором ведущую роль играют \_\_\_\_\_

интересы

экономические

Объем программы бакалавриата в очной форме обучения, реализуемый за один учебный год, составляет \_\_\_\_\_ зачетных единиц.

60

Объем программы бакалавриата в очной форме обучения, реализуемый за один учебный год, при обучении по индивидуальному плану вне зависимости от формы обучения не может составлять более \_\_\_\_\_ зачетных единиц..

75

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, являются:

процессы реализации управленческих решений в организациях различных организационно-правовых форм

процессы реализации управленческих решений в органах государственного и муниципального управления

процессы реализации нормативно-правовых актов Российской Федерации в организациях различных организационно-правовых форм и в органах государственного и муниципального управления.

Виды профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники, освоившие программу бакалавриата:

организационно-управленческая

учетная

расчетно-финансовая

информационно-аналитическая

банковская

страховая

предпринимательская

исследовательская

Тип учебной практики:

практика по получению первичных профессиональных умений и навыков

преддипломная практика проводится для выполнения выпускной квалификационной работы  
 практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности  
 практика по получению профессиональных навыков для сдачи квалификационного экзамена  
 рабочей профессии

Способ проведения учебной практики:

стационарная  
 выездная  
 комбинированная

В Государственную итоговую аттестацию входит:

подготовка к сдаче государственного экзамена  
 сдача государственного экзамена  
 предварительная защита выпускной квалификационной работы  
 подготовка к процедуре защиты  
 защита выпускной квалификационной работы

ОК - общекультурные компетенции;  
 ОПК - общепрофессиональные компетенции;  
 ПК - профессиональные компетенции;

Раскройте аббревиатуру ОК \_\_\_\_\_  
 общекультурные компетенции

Раскройте аббревиатуру ОПК \_\_\_\_\_  
 общепрофессиональные компетенции

Раскройте аббревиатуру ПК \_\_\_\_\_  
 профессиональные компетенции

#### **6.2.4. Примерные (типовые) оценочные средства или иные материалы для контроля самостоятельной работы**

**Примерная тематика контрольных заданий для самостоятельной работы в форме докладов для круглого стола для оценки сформированности уровня компетенции ОК-1.1.3 - В.1 – владеть представлениями о методологических основах менеджмента**

1. Содержание понятий «управление», «менеджмент», их соотношение и применение.
2. Социальное управление как система.
3. Менеджмент как всеобщий принцип социального управления.
4. Виды менеджмента.
5. Организация форма социальной деятельности человека.
6. Сущность социальной организации.
7. Организация как административная система.
8. Организация как социальная микросреда.
9. Методология жизнедеятельности организации.
10. Синергетика как методологическая основа формирования адаптивных систем управления организацией.
11. Создание «познающих, самообучающихся организаций» - важнейшее направление развития менеджмента.

12. Понятие производственно-хозяйственной деятельности организации, ее содержание, формы и виды.
13. Особенности управленческой деятельности.
14. Управляющая и управляемая подсистемы и взаимосвязи между ними.
15. Детерминирующие условия и факторы управленческой деятельности.
16. Основные школы менеджмента:
  - школа научного менеджмента;
  - административного менеджмента;
  - бюрократического управления организацией;
  - школа человеческих отношений;
  - математическая школа;
  - школа новых человеческих отношений;
  - эмпирическая школа.
17. Развитие менеджмента в России.
18. Эволюция подходов к управлению организацией: поведенческий, системный, ситуационный, процессный подходы.
19. Менеджмент организации в системе наук.
20. Профессия, направлению подготовки, специализации и квалификация менеджера.
21. Становление и развитие профессии менеджера: исторический аспект.
22. Роль менеджера в организации.

**Примерная тематика контрольных заданий для самостоятельной работы в форме докладов для круглого стола для оценки сформированности уровня компетенции ОК-1.1.3 - В.2 - навыками целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера**

1. Профессионализм менеджера.
2. Профессиональная компетентность менеджера и ее виды (специальная, социальная, личностная, индивидуальная).
3. Современные требования к личности менеджера.
4. Структура профессиональных качеств менеджера.
5. Уровни управления и качества менеджера.
6. Модель управленческой культуры менеджера: компоненты УКМ (информационный, операциональный, аксиологический).
7. Модель управленческой культуры менеджера: уровни реализации управления: самоуправление, управление персоналом, соуправление организацией;
8. Модель управленческой культуры менеджера: элементы УКМ: здоровьесберегающий, функциональный, психологический, личностно-творческий, коммуникативный.
9. Психологический компонент управленческой культуры менеджера: имидж менеджера и его роль в профессиональной деятельности руководителя.
10. Элементы имиджирования.
11. Принципы и способы формирования имиджа.
12. Функциональный компонент управленческой культуры менеджера: тайм-менеджмент в деятельности руководителя.
13. Техники тайм-менеджмента.
14. Временные резервы в деятельности руководителя.
15. Коммуникативный компонент управленческой культуры менеджера: способы построения конструктивных отношений с окружающими.
16. Конфликт и стратегии выхода из конфликта.
17. Невербальная коммуникация.
18. Понятие профессиональной этики.
19. Структура профессиональной этики менеджера.

20. Этика профессии менеджера.
21. Корпоративная этика.
22. Концепция отечественного менеджмента.
23. Сферы деятельности менеджера.
24. Структура знаний менеджера.
25. Управленческая парадигма XXI века.
26. Управление организацией в XXI веке: от функционального управления к процессному и проектному управлению.

**Примерная тематика контрольных заданий для самостоятельной работы в форме рефератов для оценки сформированности уровня компетенции ОК-1.1.3 - В.1 – владеть представлениями о методологических основах менеджмента.**

1. Менеджмент организации как элемент системы социального управления.
2. Аспекты деятельности социальной организации.
3. ПХД как важнейшая сфера применения менеджмента
4. Особенности положения руководителя как субъекта управления в организации.
5. Современный взгляд на деятельность руководителя.
6. Акмеологическая модель управленческой деятельности руководителя.

**Примерная тематика контрольных заданий для самостоятельной работы в форме рефератов для оценки сформированности уровня компетенции ОК-1.1.3 - В.2 – навыками целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера**

1. Особенности качеств менеджера и специалиста.
2. Гендерные особенности деятельности мужчин и женщин - руководителей.
3. Управленческие риски и управленческие стереотипы в деятельности менеджера.
4. Развитие лидерства в организации: от власти над людьми к власти от людей.
5. Управление знаниями - современная тенденция в развитии организации.

**Примерная тематика контрольных заданий для самостоятельной работы в форме сообщений для круглого стола для оценки сформированности уровня компетенции ОК-1.1.3 - В.1 – владеть представлениями о методологических основах менеджмента**

1. Классификация социального управления: классы, виды, формы и уровни социального управления.
2. Объект и предмет социального управления.
3. Компоненты системы социального управления: механизм управления, структура управления, объекты и субъекты управления, функции управления, кадры управления, процесс управления.
4. Социальная организация как средство для достижения политических, экономических, социальных, религиозных, культурных или иных целей.
5. Сверхраддитивность социальной организации.
6. История знаний в области социального управления.
7. Предтечи современного западного менеджмента.
8. Сущность профессионализма управленческого труда.
9. Профессиональные объединения менеджеров.

**Примерная тематика контрольных заданий для самостоятельной работы в форме сообщений для круглого стола для оценки сформированности уровня компетенции ОК-**

### 1.1.3 - В.2 – навыками целостного подхода к формированию мировоззренческой профессиональной позиции менеджера

1. Управленческая культура как цель непрерывной профессиональной подготовки менеджера.
2. Сущность управленческой культуры менеджера (УКМ).
10. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент:
  - характеристика направления подготовки;
  - характеристика профессиональной деятельности выпускников;
  - требования к результатам освоения программы бакалавриата.
3. Профиль подготовки «Менеджмент организации».
4. Профессиональные стандарты.
5. Виды учебной деятельности обучающегося.
6. Практика, ее цели и содержание.
7. Итоговая государственная аттестация выпускника по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

### 6.2.5 Примерные (типовые) оценочные средства или иные материалы для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена по тестовым заданиям/

Примерные вопросы к экзамену по дисциплине «Введение в профессиональную деятельность»

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Содержание понятий «управление», «менеджмент», их соотношение и применение.	ОК-1.1.3
2. Социальное управление как система.	ОК-1.1.3
3. Менеджмент как всеобщий принцип социального управления.	ОК-1.1.3
4. Виды менеджмента.	ОК-1.1.3
5. Организация форма социальной деятельности человека.	ОК-1.1.3
6. Сущность социальной организации.	ОК-1.1.3
7. Организация как административная система.	ОК-1.1.3
8. Организация как социальная микросреда.	ОК-1.1.3
9. Методология жизнедеятельности организации.	ОК-1.1.3
10. Синергетика как методологическая основа формирования адаптивных систем управления организацией.	ОК-1.1.3
11. Создание «познающих, самообучающихся организаций» - важнейшее направление развития менеджмента.	ОК-1.1.3
12. Понятие производственно-хозяйственной деятельности организации, ее содержание, формы и виды.	ОК-1.1.3
13. Особенности управленческой деятельности.	ОК-1.1.3
14. Управляющая и управляемая подсистемы и взаимосвязи между ними.	ОК-1.1.3
15. Детерминирующие условия и факторы управленческой деятельности.	ОК-1.1.3
16. Школа научного менеджмента.	ОК-1.1.3
17. Школа административного менеджмента.	ОК-1.1.3
18. Школа бюрократического управления организацией.	ОК-1.1.3



19. Школа человеческих отношений .	ОК-1.1.3
20. Математическая школа.	ОК-1.1.3
21. Школа новых человеческих отношений.	ОК-1.1.3
22. Эмпирическая школа.	ОК-1.1.3
23. Развитие менеджмента в России.	ОК-1.1.3
24. Эволюция подходов к управлению организацией: поведенческий, системный, ситуационный, процессный подходы.	ОК-1.1.3
25. Менеджмент организации в системе наук.	ОК-1.1.3
26. Профессия, направлению подготовки, специализации и квалификация менеджера.	ОК-1.1.3
27. Становление и развитие профессии менеджера: исторический аспект.	ОК-1.1.3
28. Роль менеджера в организации.	ОК-1.1.3
29. Профессионализм менеджера.	ОК-1.1.3
30. Профессиональная компетентность менеджера и ее виды (специальная, социальная, личностная, индивидуальная).	ОК-1.1.3
31. Современные требования к личности менеджера.	ОК-1.1.3
32. Структура профессиональных качеств менеджера.	ОК-1.1.3
33. Уровни управления и качества менеджера.	ОК-1.1.3
34. Модель управленческой культуры менеджера.	ОК-1.1.3
35. Компоненты управленческой культуры менеджера (информационный, операциональный, аксиологический).	ОК-1.1.3
36. Модель управленческой культуры менеджера:	ОК-1.1.3
37. Уровни реализации управления: самоуправление, управление персоналом, соуправление организацией.	ОК-1.1.3
38. Элементы управленческой культуры менеджера: здоровьесберегающий, функциональный, психологический, личностно-творческий, коммуникативный.	ОК-1.1.3
39. Психологический компонент управленческой культуры менеджера: имидж менеджера и его роль в профессиональной деятельности руководителя.	ОК-1.1.3
40. Элементы имиджирования.	ОК-1.1.3
41. Принципы и способы формирования имиджа.	ОК-1.1.3
42. Функциональный компонент управленческой культуры менеджера: тайм-менеджмент в деятельности руководителя.	ОК-1.1.3
43. Техники тайм-менеджмента.	ОК-1.1.3
44. Временные резервы в деятельности руководителя.	ОК-1.1.3
45. Коммуникативный компонент управленческой культуры менеджера: способы построения конструктивных отношений с окружающими.	ОК-1.1.3
46. Конфликт и стратегии выхода из конфликта.	ОК-1.1.3
47. Невербальная коммуникация.	ОК-1.1.3
48. Понятие профессиональной этики.	ОК-1.1.3
49. Структура профессиональной этики менеджера.	ОК-1.1.3
50. Этика профессии менеджера.	ОК-1.1.3
51. Корпоративная этика.	ОК-1.1.3
52. Концепция отечественного менеджмента.	ОК-1.1.3
53. Сферы деятельности менеджера.	ОК-1.1.3
54. Структура знаний менеджера.	ОК-1.1.3
55. Управленческая парадигма XXI века.	ОК-1.1.3
56. Управление организацией в XXI веке: от функционального	ОК-1.1.3

### Тестовые задания для промежуточной аттестации

Подход, который требует принятия оптимального решения, которое зависит от соотношения взаимодействующих факторов – это  
 ситуационный подход  
 системный подход  
 процессный подход  
 поведенческий подход  
 текущий подход

Если управление рассматривает все процессы и явления в виде целостной системы, которая имеет новые качества и функции, которые отсутствуют у элементов, которые их составляют, то мы имеем дело с  
 поведенческим подходом  
 процессным подходом  
 ситуационным подходом  
 системным подходом  
 текущим подходом

Практика управления возникла  
 в ходе бурной индустриализации промышленного производства  
 одновременно с возникновением системного подхода к управлению  
 одновременно с объединением людей в организованные группы

Методы исследования в менеджменте  
 представляют собой конкретные способы реализации управленческих решений, которые ведут к достижению поставленных целей и задач  
 это специфические способы познания, приемы, подходы и принципы, которые делают воздействие на объект управления эффективным  
 свод правил, норм и научных приемов, которые используются для изучения мотивационных признаков сотрудников

Методы менеджмента – это  
 подходы к подбору и выбраковыванию ресурсов  
 способы повысить эффективность используемых ресурсов  
 приемы и способы воздействия на коллектив, а также отдельно взятых работников для достижения целей и миссии организации

Школа менеджмента, которая является наиболее эффективной в современных условиях развития экономики  
 научного управления  
 ситуационного подхода  
 административного менеджмента

Принципы управления были впервые сформулированы в границах  
 школы научного управления  
 процессуального подхода к управлению  
 административной школы

Что является основой управления какой-либо системы?

принципы, которые отражают рыночные условия хозяйствования  
 методы менеджмента  
 функции менеджмента  
 финансовые ресурсы  
 объект менеджмента

Что должны отражать современные принципы менеджмента?  
 основные закономерности управления  
 основные связи, которые складываются в системе  
 основные отношения, которые складываются в системе  
 основные свойства, связи и отношения управления, которые складываются в системе  
 обязательное наличие цели при управлении

Менеджмент как наука – это  
 комплекс знаний о методах и способах управления производством  
 экономическая наука о способах подготовки, принятия и реализации управленческих  
 решений в сфере производства  
 система методологических приемов и способов для изучения науки менеджмент  
 отрасль знаний со специфическим предметом и методами изучения закономерностей

Принципы управления  
 отражают объективные закономерности практики управления  
 определяют требования к конкретной системе менеджмента  
 диктуют применение методов управления  
 верны все ответы

К внутренней среде относятся  
 поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования,  
 потребители, конкуренты  
 состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии,  
 групповые интересы, международная среда  
 цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура  
 планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль  
 партнеры, персонал, социально-психологические условия

К внешней среде организации непрямого действия относятся  
 поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования,  
 потребители, конкуренты  
 состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии,  
 групповые интересы, международная среда  
 цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура  
 планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль  
 партнеры, персонал, социально-психологические условия

Форма поведения руководителя по отношению к подчиненным называется  
 стратегией управления  
 целями управления  
 политикой управления  
 стилем управления

Организация как объект менеджмента

выступает в качестве основной единицы рыночной экономики, в рамках которой принимаются управленческие решения  
 служит связующим звеном между государством и потребителями произведенных благ и услуг  
 помогает государству в сборе и аккумулировании различных видов налогов

Что является объектом и субъектом менеджмента?

объекты – управленческие решения, субъекты – менеджеры, подчиненные  
 объекты – производственная деятельность и взаимодействие с контрагентами, ресурсы всех видов, рынок, информация, субъект – менеджер  
 объекты – деньги, трудовые ресурсы, рынок, субъект – рыночная экономика

Контроль – это

вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации  
 вид человеческой деятельности  
 наблюдение за работой персонала организации  
 наблюдение за выполнением персоналом отдельных заданий  
 постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия

Под планированием понимают

вид деятельности  
 отделённый вид управленческой деятельности, который определяет перспективу и будущее состояние организации  
 перспективу развития  
 состояние организации  
 интеграцию видов деятельности

Можно ли представить процесс управления в виде схемы, общей для всех организаций, предприятий, фирмы?

можно  
 в большинстве случаев  
 нельзя  
 в редких случаях

Принцип планирования в современном менеджменте гласит –

от нормативного управления к рациональному управлению  
 от будущего к настоящему  
 от управления финансами к управлению сбытом  
 от прошлого к будущему

Социально-психологические методы менеджмента способствуют формированию в организации:

инфраструктуры  
 иерархических отношений  
 морально-психологического климата  
 административного принуждения

Является ли управление производительным трудом?

да, т. к. управление создает новую стоимость  
 нет, это всего лишь надзор и контроль

нет, это всего лишь результат противоречия между наемным трудом и собственником средств производства

да, поскольку это вид деятельности неизбежен при высоком уровне специализации производства и призван обеспечить целостность всего трудового организма

Что нельзя отнести к инструментам экономических методов менеджмента?

планы

приказы

директивные показатели

экономические рычаги воздействия

Как осуществляется текущий контроль в организации?

путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях

путем наблюдения за работой работников

с помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами

путем докладов на сборах и совещаниях

вышестоящей структурой

Кто должен осуществлять контроль за выполнением поставленных задач перед коллективом?

специалисты

работники

руководители

отдельные руководители

министерства

Для сокращения потребности в контроле целесообразно

создавать организационные и социально-психологические условия для персонала

создавать соответствующие социальные условия для персонала

создавать соответствующие организационные условия для персонала

постоянно совершенствовать систему стимулирования труда персонала

постоянно повышать квалификацию персонала

Контроль должен быть

объективным и гласным

гласным и действенным

объективным, деловым, эффективным, систематическим и гласным

эффективным

текущим

Когда исторически возник вопрос мотивации труда?

со времен появления денег

со времен возникновения организаций

со времен появления руководителя организации

со времен зарождения организованного производства

во время буржуазных революций в Европе

Как следует понимать мотивы престижа?

попытка работника занять высшую должность в организации

попытка работника реализовать свою социальную роль, взять участие в общественно важной работе

попытка работника получать высокую зарплату

попытка работника взять участие в общественной работе  
 попытка работника иметь влияние на других людей

Оперативные планы разрабатываются сроком на  
 полгода, месяц, декаду, неделю  
 по рабочим дням  
 3-5 лет  
 1 год  
 10 лет

Организационное планирование осуществляется  
 только на высшем уровне управления  
 на высшем и среднем уровнях управления  
 на среднем уровне управления  
 на всех уровнях управления  
 определение потребностей подчиненных

Если Вам придется объяснять, что представляет собой функция планирования, то Вы скажете, что это  
 установление целей и задач развития объектов управления, определение путей и средств их достижения  
 установление целей организации  
 определение путей и средств выполнения заданий  
 определение способов достижения целей организации  
 моделирование действий организации

Одна из форм монополии, объединение многих промышленных, финансовых и торговых предприятий, которые формально сохраняют самостоятельность, а фактически подчинены финансовому контролю и руководству главенствующей в объединении группе предприятий  
 концерн  
 картель  
 консорциум  
 корпорация  
 ассоциация

К средствам мотивации труда не относятся  
 вознаграждения  
 проведение производственных совещаний  
 повышение квалификации персонала  
 обеспечение условий для самовыражения  
 объявление благодарности

Когда осуществляется заключительный контроль в организации?  
 до фактического начала выполнения работ  
 после, выполнения запланированных работ  
 в ходе проведения определенных работ  
 тогда, когда удобно руководителю  
 после достижения поставленных целей

Когда осуществляется текущий контроль в организации?  
 после выполнения определенных работ

до фактического начала выполнения определенных работ  
 в ходе проведения определенных работ  
 тогда, когда удобно руководителю  
 тогда, когда удобно коллективу

Что обеспечивает управленческая функция «мотивация»?

достижение личных целей  
 побуждение работников к эффективному выполнению поставленных задач  
 исполнение принятых управленческих решений  
 обеспечение беспорочного влияния на подчиненного  
 побуждение работников к деятельности

Если вам придется объяснять, что представляет собой функция мотивации, то Вы скажете, что это

процесс достижения поставленных перед администрацией целей  
 побуждение себя к эффективной деятельности  
 процесс побуждения себя и других к эффективной деятельности достижения поставленных перед организацией целей  
 способ влияния на персонал с целью достижения целей

Определяются следующие фазы жизненного цикла организации

создание, становление, развитие, возрождение  
 рождение, зрелость  
 рождение, детство, юность, зрелость, старение, возрождение  
 рождение, зрелость, возрождение  
 создание, развитие, зрелость, старение

К основным составляющим элементам внутренней среды организации не относятся

потребители, конкуренты, законы  
 цели, задачи  
 персонал, технологии  
 структура управления  
 потребители

Что следует понимать под миссией организации?

основные задания организации  
 основные функции организации  
 основное направление деятельности  
 четко выраженные причины существования  
 основные принципы организации

Если вам придется объяснять, что следует понимать под организацией, вы скажете, что это

объединение людей для выполнения определенных работ  
 сознательное объединение людей, которое действует на основании определенных процедур и правил и совместно реализует определенную программу или цели  
 группа людей, которые совместно реализуют определенные программы  
 группа людей, которые объединяются на основе симпатии друг к другу для реализации личных целей  
 объединение людей по интересам

Как можно объяснить сущность принципа «подчиненность личного интереса общему»?

в организации всегда должен учитываться только личный интерес руководителей организации

интерес одного работника должен преобладать над интересами организации в целом

интерес отдельных менеджеров должен преобладать над интересами отдельных групп работников

в организации интересы одного работника или группы не должен преобладать над интересами организации в целом

интерес организации не должен преобладать над интересами коллектива

Что предусматривает «дисциплина» как принцип менеджмента?

выполнение всеми работниками поставленных заданий

четкое придерживание администрацией предприятия и его персоналом заключенного коллективного договора и контракта

выполнение менеджерами поставленных заданий

выполнение работниками аппарата управления поставленных заданий

полное подчинение работников руководящему аппарату

Где по мнению отечественных и зарубежных специалистов менеджмента формировалась практика управления организацией?

в Шумерии, Македонии, Риме, Киевской Руси

в Киевской Руси

в Риме и Шумерии

в Шумерии и Македонии

в Русской империи

Что является составляющим элементом управления?

маркетинг

менеджмент

экономические процессы

социально-экономические процессы

финансы

Каким методам управления, организациями принадлежит ведущая роль в современных условиях?

экономическим

социально-психологическим

организационно-распорядительным

распорядительным

социально-экономическим

К первичным потребностям относятся

психологические

физиологические

экономические

материальные

социальные

Потребности бывают

первичные и внутренние

внутренние и вторичные

первичные, вторичные, внутренние и внешние

внутренние и внешние



первичные и внешние

Мотивация базируется на  
 потребностях и самовыражении  
 потребностях и вознаграждениях  
 вознаграждениях и удовлетворении отдельных людей  
 удовлетворении всех людей  
 самовыражении и вознаграждениях

Основной формой материального стимулирования персонала организации является  
 премии  
 премии и ценные подарки  
 ценные подарки и зарплата  
 зарплата  
 премии и зарплата

Что создает структуру управления организацией?  
 совокупность линейных органов управления  
 совокупность функциональных служб  
 совокупность линейных и функциональных служб (органов)  
 совокупность органов управления  
 совокупность программно-целевых служб

Анализ конкурентов организации проводится с целью  
 определения их стратегии и сильных сторон  
 определения их целей и сильных сторон  
 определения их целей, стратегий, сильных и слабых сторон  
 определения стратегии  
 определения их целей и слабых сторон

Цели организации должны удовлетворить такие основные требования  
 достижимость, конкретность, ориентация во времени  
 достижимость и ориентация во времени  
 ориентация во времени и конкретность  
 достижимость  
 ориентация во времени

Какие из перечисленных функций менеджмента базируются на потребностях и интересах работников?  
 контроль  
 планирование  
 мотивация

Конечной целью менеджмента является  
 рационализация организации производства  
 обеспечение прибыльности предприятия  
 повышение мотивации работников

Какова важнейшая функция управления?  
 создание благоприятных условий для дальнейшего развития и функционирования предприятия  
 повышение производительности труда работников

постоянное внедрение достижений нтп в производство

Является ли управление производительным трудом?

нет, менеджеры и управленцы не принимают прямого участия в производственном процессе

в зависимости от формы собственности и специализации организации

да, потому что управление – это неотъемлемая часть производственного процесса

Что не является продуктом труда менеджера?

товары и услуги

решение по выбору рынков сбыта

подготовка бизнес плана

Размер организации в менеджменте определяется

количеством отделов и структурных подразделений

количеством работающих в ней людей

количеством постоянных клиентов и/или заказчиков

Что характеризует норма управляемости?

общее число человек, которые подчинены одному руководителю

закрепленное в должностной инструкции число обязанностей для каждого отдельного сотрудника

время, за которое сотрудник выполнил задание руководителя

Менеджмент – это наука, изучающая

человеческий потенциал

взаимодействие работников внутри коллектива

процессы управления материальными, сырьевыми, трудовыми и т.д. ресурсами фирмы

Менеджмент как наука – это

комплекс междисциплинарных исследований, направленных на изучение принципов принятия эффективных управленческих решений

специфическое экономическое знание, изучающее все виды ресурсов и управление ими

область знаний о том, как эффективно воздействовать на имеющиеся в организации ресурсы

Планирование как функция менеджмента заключается в

формулировании целей развития организации, а также определении способов их достижения

разработке тактических и стратегических планов хозяйственной деятельности организации

составлении производственных планов для каждого работника

Процесс принятия решений в менеджменте – это

хаотичный процесс

систематизированный процесс

рутинная деятельность

Критерием эффективности менеджмента является

срок, в течение которого организация функционирует на рынке

совокупность показателей, которые характеризуют, насколько эффективна работа управляемых в организации систем и подсистем

непрерывный рост прибыли

Управление – это в менеджменте  
 основной метод работы руководителя  
 процесс упорядочения информации и грамотное распоряжение ею  
 процесс прогнозирования и планирования, организации, координации, мотивации и контроля, который позволяет сформулировать цели организации и наметить пути их достижения

Организация – это в менеджменте:

группа людей, которые прикладывают совместные усилия для реализации конкретной цели, действуя при этом на основе определенных правил  
 основная управляющая система  
 основная управляемая подсистема

Кто реализует функцию контроля?

линейные руководители  
 все члены коллектива  
 высшее руководство фирмы

Разработчиком пирамиды иерархии основных потребителей является

Д. Макклелланд  
 К. Альдерфер  
 А. Маслоу  
 Ф. Герцберг

Исторические обстоятельства, повлиявшие на становление менеджмента?

крестовые походы  
 великие географические открытия  
 промышленная революция  
 движение Реформации

Тип ролей менеджера по Г. Минцбергу относится роль «устраняющего проблемы»?

межличностные роли  
 роли, связанные с принятием решений  
 информационные роли

Г. Эмерсон относится к следующей школе менеджмента?

школа человеческих отношений  
 школа научного менеджмента  
 ситуационная школа

Основатель административной школы?

Ф. Тейлор  
 А. Файоль  
 Г. Гант  
 М. Вебер

Что понимал А. Файоль под единоначалием?

за выполнение одной задачи должен отвечать один менеджер  
 один подчиненный должен подчиняться только одному руководителю

Характеристикой периода промышленного переворота является  
 глобализация хозяйства  
 возникновение предприятия  
 четкая дифференциация отрасли  
 внедрение конвейерной системы

Исторические обстоятельства, повлиявшие на становление менеджмента  
 крестовые походы  
 великие географические открытия  
 промышленная революция  
 движение Реформации

Конструктивные начала конфликта не предполагает  
 конфликт как индикатор скрытой проблемы  
 конфликт как возможность выяснить отношения  
 конфликт как импульс к дальнейшему развитию  
 конфликт как возможность «выпустить пар»

Предмет управленческого труда  
 материальные ресурсы  
 информация  
 технология производства

Менеджмент – это  
 управление человеческим коллективом в процессе общественного производства  
 целенаправленный, осознанный процесс регулирования процессов производства для  
 достижения целей организации  
 управление производственно-хозяйственными системами: предприятиями, фирмами,  
 компаниями и т. д.  
 деятельность по подготовке, выработке и реализации управленческих решений

Главное содержание менеджмента – это  
 обеспечение эффективной деятельности организации по достижению ее целей  
 интегрированный процесс выработки решений по использованию ресурсов производственно-  
 хозяйственной системы  
 организация деятельности аппарата управления производственно-хозяйственной системы  
 управление производством, кадрами и финансами для достижения поставленных целей

Что является основными факторами развития менеджмента?  
 разделение и кооперация труда, технико-технологический уровень производства  
 особенности и особый уровень производства, уровень развития науки и технологий  
 доминирующий способ общественного производства  
 уровень развития информационно-технического обеспечения производства и оснащенности  
 управленческого труда

Что является объектом и субъектом менеджмента?  
 технические ресурсы  
 люди  
 финансовые ресурсы  
 технологии

Менеджмент и управление – это

одно и то же  
 разные, но связанные между собой процессы  
 взаимосвязанные процессы, в которых менеджмент является особой областью управления  
 взаимосвязанные процессы, в которых управление является особой областью менеджмента

Что является предметом труда объекта управления?

информация  
 готовая продукция  
 функция управления  
 управленческое решение

Лидерство в теории менеджмента можно определить как  
 условия функционирования организации  
 способность оказывать влияние на личность и группы людей  
 размер заработной платы  
 победу в конфликте

Мотивация – это

совокупность приемов и способов поведения  
 совокупность элементов, связанных между собой  
 побуждение человека или группы людей, у каждого из которых есть свои собственные потребности к работе по достижению целей  
 совокупность основных руководящих ориентиров, которым необходимо следовать в управленческой деятельности

Функция «контроль» включает в себя

определение ресурсов  
 определение и выбор целей организации  
 отбор, обучение кадров  
 установление стандартов, сравнение выполненной работы со стандартами

Что не включает в себя функция планирования?

выбор целей и постановку задач планирования  
 материальное вознаграждение  
 определение стратегии  
 определение миссии

Интуитивные решения

это выбор, обусловленный знаниями и накопленным опытом  
 это выбор, сделанный только на основе того, что он правильный  
 это выбор, сделанный на основе аналитического процесса  
 это коллективный выбор

Под принятием решения понимается

способ побуждения людей для достижения определенных целей  
 процесс формирования альтернатив  
 процесс обмена информацией между двумя и более субъектами  
 сознательный выбор действий из имеющихся альтернатив для достижения желаемых результатов

Делегирование полномочий можно определить как

процесс, при котором руководители поручают часть своих прав людям, ответственным перед ним, тем самым, преумножая свою власть  
 способ побуждения людей для достижения поставленной цели  
 совокупность работников аппарата управления, которые находятся на одном управленческом уровне  
 разработка планов на перспективу

Процесс принятия решений начинается с  
 формулировки миссии предприятия  
 постановки управленческих целей  
 выявления проблемы  
 определения лица, ответственного за принятие решений

Суть делегирования состоит  
 в установление приоритетов  
 передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена  
 передаче ответственности на более низкий уровень управления  
 в доверии к своим подчиненным

Корпоративная культура основана  
 на принятых в обществе формах поведения  
 на правилах, определяемых руководством организации  
 на разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях  
 на особенностях производства

Стресс на рабочем месте требует  
 устранения  
 регулирования  
 обращения к врачу  
 смены работы

Творчество менеджеров в процессе управления реализуется с помощью  
 внедрения эффективной системы премирования  
 функций менеджмента  
 диагностики проблемы  
 повышения качества продукции

Назовите наиболее важную черту современной модели менеджмента  
 всеобъемлющая компьютеризация процесса управления  
 возрастание требований к кадровому обеспечению менеджмента  
 быстрое изменение организационных форм производства и управления ими  
 изменение отношений между менеджментом предприятия и персоналом

Какая последовательность приоритетов позволит фирме добиться успеха?  
 люди-продукция-прибыль  
 прибыль-люди-продукция  
 продукция-прибыль-люди  
 люди-прибыль-продукция

Устойчивое финансовое состояние организации основывается на  
 платежеспособности  
 доходности

оборачиваемости активов  
рентабельности производства.

Осознание человеком побуждения к деятельности называется  
мотивом  
потребностью  
мотивацией  
восприятием

Осознанная необходимость в чем-либо называется  
потребностью  
мотивацией  
восприятием  
установкой

Процесс побуждения себя и других к деятельности называется  
мотивацией  
коммуникацией  
установкой  
управлением

Современный менеджмент рассматривает конфликт как  
следствие плохого характера сотрудников  
инструмент для организационных изменений  
необходимость смены руководителя  
зло, которое нельзя допускать в организации

Правильный менеджмент в проблеме коммуникации состоит в необходимости сознательно  
активизировать процессы коммуникации в организации  
упорядочить процессы коммуникации  
сделать все процессы коммуникации эффективными  
снижать частоту случаев неэффективной коммуникации

Вознаграждение принято делить на  
внутреннее и внешнее  
официальное и неофициальное  
текущее и ожидаемое  
материальное и моральное

Наука «менеджмент» возникла в условиях  
становления крупного бизнеса  
краха эпохи «свободного предпринимательства»  
перехода к фабричному производству  
роста активности трудящихся

Конечной целью менеджмента является  
развитие технико-экономической базы  
обеспечение прибыльности фирмы  
рациональная организация производства  
повышение квалификации и творческой активности работника

К организационным документам не относятся

штаты учреждений  
 порядок и правила деятельности  
 уставы учреждений  
 объявления о начале распродаж

Одной из основных функций менеджмента является  
 наблюдение за ходом производства  
 методическое обеспечение принятия решения  
 планирование  
 издание приказов и распоряжений

Цели в менеджменте – это  
 то, что нужно осуществить  
 выполнение функций менеджмента  
 миссия организации  
 направление деятельности

Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является  
 соотношение прибыли и затрат на управление  
 технико-экономические показатели  
 степень удовлетворенности сотрудников в результатах своей деятельности  
 уровень заработной платы руководителя организации

Оптимальный стиль управления персоналом  
 делегирующий  
 авторитарный  
 в зависимости от результатов ситуационного анализа

К основным функциям менеджмента относятся  
 планирование, прогнозирование, контроль, мотивация  
 планирование, организация, мотивация, контроль  
 планирование, мотивация, принятие решений, коммуникация

В каком виде может быть реализована в процессе управления обратная связь  
 приказ, распоряжение, указание  
 план, задание  
 отчет  
 данные контроля

Что является результатом деятельности объекта управления  
 информация  
 функция управления  
 готовая продукция организации  
 управленческое решение

Что влияет на процесс принятия решений в организации?  
 состояние внешней среды  
 состояние внутренней среды  
 решения зависят только от лиц, принимающих решения

Какие связи существуют между звеньями в организационной структуре управления?  
 вертикальные



горизонтальные  
функциональные  
линейные  
смешанные

Основоположником школы «человеческих отношений» является

Ф. Тейлор  
Э. Мэйо  
Ф. Герцберг

Значение контроля состоит в том, чтобы  
уличить кого-либо в неверных действиях и поступках  
оказать своевременную помощь и стимулирующее воздействие (одобрение, поощрение) в  
целях мотивации сотрудников  
обеспечить достижение целей организации  
предвидеть ошибки в работе и не допустить их

Побочными эффектами контроля являются  
возможная потеря самостоятельности подчинённых  
стремление «выглядеть хорошо» при проверке  
срывы в поведении людей  
появление чувства ответственности за свои действия

Принятие решения о том, какие виды подразделений сформировать в организации и какие  
полномочия делегировать руководителям подразделений, относится к виду  
производственному  
организационному  
плановому  
кадровому

Для того чтобы применять власть, основанную на вознаграждении, следует  
иметь жесткую систему контроля  
располагать определенными ресурсами  
хорошо знать потребности подчиненных

Укажите верное утверждение  
соблюсти этические нормы невозможно, потому что возвышенный идеал часто не совпадает  
с практическими расчетами  
критиковать личность человека, а не его действия и поступки этично  
частые опоздания есть неэтичное поведение, которое влечет за собой административное  
взыскание

В каких ситуациях необходимо использование авторитарного руководства?  
при пожаре  
при постоянно нарушении трудовой дисциплины  
ни при каких ситуациях

Процесс целенаправленного воздействия на объект – это  
менеджмент  
управление  
функция менеджмента

Особый вид деятельности, который позволяет объединить усилия работников организации по достижению общей цели, – это

менеджмент  
управление  
функция менеджмента

Вид управленческой деятельности, который характеризуется однородностью целей, действий или объектов их приложения, – это

менеджмент  
функция менеджмента  
метод менеджмента

Совокупность приемов, методов и средств осуществления управления – это

менеджмент  
управление  
функция менеджмента

В каком виде может быть реализовано в процессе управления управляющее воздействие?

приказ, распоряжение, указание  
план, задание  
отчет  
данные контроля

Какие из перечисленных функций менеджмента позволяют выявить отклонения, возникающие в процессе функционирования организации?

планирование  
организация  
контроль  
мотивация

Что представляет собой цель?

желаемый результат деятельности организации  
желаемое состояние организации  
количественный или качественный показатель деятельности  
желаемый результат деятельности работника организации

Что является главным условием согласованной работы команды менеджеров

четкое понимание каждым своей функции и роли внутри организации  
четкое распределение целей, задач, функций, полномочий, обязанностей и ответственности  
полнота вознаграждения за исполненную менеджерами работу  
использование системы управления по целям

Основными признаками организации являются

особые установившиеся в организации традиции  
ценности, язык, символы, униформа  
цель  
замкнутость внутренних процессов  
организационная культура  
процессы функционирования и развития  
материальные, экономические, правовые и другие условия работы

Люди, занятые в управлении должны

понимать всю важность возложенной на них функции  
 уметь быстро принимать управленческие решения, ориентируясь на внезапные изменения окружающей среды  
 знать, как планировать, организовать и управлять организацией и людьми  
 знать и уметь применять технологию управленческих работ в определенной области  
 осознавать и уметь использовать специфику производственного процесса и функций, выполняемых предприятием  
 знать особенности той организации, в которой они работают

Кто такой менеджер?

профессия, которую может освоить человек, независимо от его психофизических характеристик  
 человек, прошедший специальную подготовку и добивающийся результата посредством труда других людей  
 профессионал-организатор, обладающий определенной суммой знаний в сфере управления производством, технологии и экономики  
 субъект управления, должностное лицо в организации, обладающий знаниями и навыками управления, наделенный полномочиями и ответственностью

Главной задачей менеджера является

максимизация прибыли  
 организация труда персонала  
 получение максимальной отдачи от имеющихся ресурсов  
 налаживание системы внутрифирменных коммуникаций  
 Среди приведенных ниже утверждений одно является неверным. Назовите его.  
 управление возникло задолго до появления менеджмента  
 основной функцией менеджмента является координация  
 менеджер всегда выполняет управленческие функции  
 менеджер может явиться одновременно собственником предприятия

Ключевой компетенцией менеджера является

объединение людей  
 постановка целей и задач  
 формирование организационной структуры  
 осуществление контроля

Индивид, влияющий на поведение членов группы посредством своих личностных качеств, называется

лидером  
 менеджером  
 субъектом  
 универсумом

Являются ли слова "предприниматель" и "менеджер" синонимами?

да  
 нет

Какое из утверждений верное?

«бизнесмен» и «менеджер» – понятия разные  
 любой менеджер – это предприниматель  
 все наёмные управляющие, работающие в любой организации – государственной или коммерческой, – менеджеры

Менеджером является:

финансовый директор, он же – владелец контрольного пакета акций фирмы  
 начальник службы маркетинга  
 собственник значительной доли капитала фирмы, не занимающий определенной должности,  
 но входящий в Совет директоров  
 руководитель небольшого отдела фирмы

Предметом труда менеджера являются

сырье, материалы  
 станки, оборудование  
 люди, информация

Из перечисленных задач отметьте те, которые решает менеджер

обеспечение инноваций  
 обеспечение маркетинга  
 организация работы коллектива  
 производство продукции

В процессе межличностного общения менеджер использует язык

официальный и просторечный  
 жестов и мимики  
 вербальный и невербальный  
 деловой и общепринятый

Что является продуктом труда менеджера?

выполненная функция  
 решенная задача  
 готовая продукция  
 управленческое решение

Кем прежде всего должен быть менеджер?

экономистом  
 специалистом данной отрасли  
 специалистом по управлению  
 социологом  
 психологом

Что означает профессионализм менеджера?

знание технологии отрасли  
 опыт практической работы в отрасли  
 работу на постоянной профессиональной основе  
 управленческую подготовку

Выберите три качества, которые наиболее важны для взаимодействия с клиентом?

профильное образование, знание своего продукта, привлекательный внешний вид  
 заинтересованность проблемами клиента, понимание ценности своего продукта,  
 коммуникабельность  
 стратегическое мышление, энтузиазм, ориентированность на результат.

Какова может быть цель первого телефонного контакта с потенциальным клиентом  
 продажа

создание благоприятного впечатления о себе и своей компании  
 достижение договоренности о дальнейшем взаимодействии

Вы позвонили в компанию и трубку взял секретарь, что это означает для Вас?  
 на секретаря лучше не попадать, они только мешают  
 можно познакомиться с девушкой  
 можно собрать дополнительную информацию о потенциальном клиенте

Менеджер по продажам должен быть одет  
 в дорогой костюм и использовать броские аксессуары для того, чтобы произвести впечатление успешности и запомниться партнерам  
 в удобной, повседневной одежде (например, джинсы + рубашка или джемпер). это способствует неформальному общению  
 деловой стиль, как принято в среде потенциального клиента. опрятно и аккуратно

Когда клиент оценивает предлагаемый продукт, решающее значение имеет следующий фактор  
 цена  
 соотношение цены и качества  
 соотношение выгод и затрат

Почему люди приобретают дорогие товары?  
 не умеют считать свои деньги  
 удовлетворение иной выгоды, нежели экономия средств  
 более дорогие товары - более надежны и качественны

Что такое риск?  
 разновидность ситуации, объективно содержащая высокую вероятность невозможности осуществления цели  
 наличие факторов, при которых результаты действий не являются детерминированными, а степень возможного влияния этих факторов на результаты неизвестна  
 следствие действия либо бездействия, в результате которого существует реальная возможность получения неопределенных результатов различного характера

Какие потери можно обозначить как трудовые?  
 потери рабочего времени  
 уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию  
 уплата дополнительных налогов  
 невыполнение сроков сдачи объекта  
 потери материалов  
 ущерб здоровью  
 потери сырья  
 ущерб репутации  
 выплата штрафа

Какие потери можно считать финансовыми?  
 потери ценных бумаг  
 потери сырья  
 невыполнение сроков сдачи объекта  
 выплата штрафа  
 уплата дополнительных налогов  
 уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию

Факторы, которые влияют на уровень финансовых рисков подразделяются на:  
 объектные и субъектные  
 позитивные и негативные  
 простые и сложные.

Какие потери можно отнести к потерям времени  
 невыполнение сроков сдачи объекта  
 потери ценных бумаг  
 выплата штрафа  
 уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию  
 уплата дополнительных налогов

Как называется процесс использования механизмов уменьшения рисков?  
 диверсификация  
 лимитирование  
 хеджирование

Что такое анализ риска?  
 систематизация множества рисков на основании каких-либо признаков и критериев, позволяющих объединить подмножества рисков в более общие понятия  
 систематическое научное исследование степени риска, которому подвержены конкретные объекты, виды деятельности и проекты  
 начальный этап системы мероприятий по управлению рисками, состоящий в систематическом выявлении рисков, характерных для определенного вида деятельности, и определении их характеристик

Что является принципом действия механизма диверсификации?  
 избежание рисков  
 разделение рисков  
 снижение рисков

Что такое идентификация риска?  
 систематизация множества рисков на основании каких-либо признаков и критериев, позволяющих объединить подмножества рисков в более общие понятия  
 начальный этап системы мероприятий по управлению рисками, состоящий в систематическом выявлении рисков, характерных для определенного вида деятельности, и определении их характеристик  
 систематическое научное исследование степени риска, которому подвержены конкретные объекты, виды деятельности и проекты

Как называются риски, которые могут нести в себе как потери, так и дополнительную прибыль?  
 чистыми  
 критическими  
 спекулятивными

Что такое последствия риска?  
 скорее положительными  
 как положительными, так и отрицательными  
 только отрицательными

Как называются риски, которые практически всегда несут в себе потери?

- критическими
- спекулятивными
- чистыми

Как называются риски, которые обусловлены деятельностью самого предприятия и его контактной аудиторией?

- внешними
- чистыми

Как называются риски, в результате реализации которых предприятию грозит потеря прибыли?

- катастрофическими
- критическими
- допустимыми

Чем измеряется величина или степень риска?

- средним ожидаемым значение
- изменчивостью возможного результата
- оба варианта верны

В чем состоит социально-экономическая функция риска?

- в том, что в процессе рыночной деятельности риск и конкуренция позволяет выделить социальные группы эффективных собственников в общественных классах, а в экономике — отрасли деятельности, в которых риск приемлем
- в том, что реализация риска может обеспечить дополнительную по сравнению с плановой прибыль в случае благоприятного исхода
- оба варианта верны

Управленческая культура – это

- система общественно-прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала определенной организационной структуры, стиля руководства
- качественный показатель деятельности человека в системе взаимоотношений, определяемых специфической иерархией руководства и подчиненности
- система общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других

Этика как наука существует

- более 20 веков
- более 10 веков
- с конца 18 века
- с IV века до нашей эры

Этика - это наука

- которая изучает добродетели
- об общепринятых и повторяющихся формах поведения людей
- о морали, нравственности
- о нравах, обычаях

Мораль - это

общепринятые в рамках социальной общности (группы) правила, образцы поведения или действия в определенной ситуации  
 форма общественного сознания, в которой отражаются идеи, представления, принципы и правила поведения людей в обществе  
 общепринятые и повторяющиеся формы поведения людей, которые служат средством передачи социального и культурного опыта от поколения к поколению  
 правила поведения людей при совершении обрядов и форм деятельности

Социальные нормы - это  
 общепринятые в рамках социальной общности (группы) правила, образцы поведения или действия в определенной ситуации  
 форма общественного сознания, в которой отражаются идеи, представления, принципы и правила поведения людей в обществе  
 общепринятые и повторяющиеся формы поведения людей, которые служат средством передачи социального и культурного опыта от поколения к поколению  
 правила поведения людей при совершении обрядов и форм деятельности

Ритуалы - это  
 правила поведения людей при совершении обрядов и форм деятельности  
 общепринятые и повторяющиеся формы поведения людей, которые служат средством передачи социального и культурного опыта от поколения к поколению  
 правила поведения, которые устанавливаются и охраняются государством  
 наиболее обобщенные и стабильные правила поведения людей в том или ином обществе, которые выверены временем и длительно существуют

Традиции - это  
 правила поведения, которые устанавливаются и охраняются государством  
 представляют собой правила поведения, которые устанавливаются самими общественными организациями и охраняются с помощью мер общественного воздействия, предусмотренных уставами этих организаций  
 духовно-нравственные правила человеческого общежития, основанные на представлении людей о Боге как творце мироздания  
 наиболее обобщенные и стабильные правила поведения людей в том или ином обществе, которые выверены временем и длительно существуют

Права - это  
 представляют собой правила поведения, которые устанавливаются самими общественными организациями и охраняются с помощью мер общественного воздействия, предусмотренных уставами этих организаций  
 правила поведения, которые устанавливаются и охраняются государством  
 духовно-нравственные правила человеческого общежития, основанные на представлении людей о Боге как творце мироздания  
 наиболее обобщенные и стабильные правила поведения людей в том или ином обществе, которые выверены временем и длительно существуют

Религия - это:  
 духовно-нравственные правила человеческого общежития, основанные на представлении людей о Боге как творце мироздания  
 передача социального и культурного опыта от поколения к поколению  
 правила поведения людей при совершении обрядов и форм деятельности  
 наиболее обобщенные и стабильные правила поведения людей в том или ином обществе, которые выверены временем и длительно существуют



Добро и зло - это

самооценивающее чувство, переживание, один из древнейших интимноличностных регуляторов поведения людей

нравственная задача, которую человек формулирует для себя сам на основании нравственных требований, обращенных ко всем наиболее общие формы моральной оценки, разграничивающие нравственное и безнравственное

Долг представляет собой

нравственную задачу, которую человек формулирует для себя сам на основании нравственных требований, обращенных ко всем

самооценивающее чувство, переживание, один из древнейших интимно-личностных регуляторов поведения людей

категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу, рассматриваемого с позиций возможностей личности

Совесть - это

самооценивающее чувство, переживание, один из древнейших интимно-личностных регуляторов поведения людей

нравственная задача, которую человек формулирует для себя сам на основании нравственных требований, обращенных ко всем

категория этики, характеризующая способность человека осуществлять нравственный самоконтроль, внутреннюю самооценку с позиций соответствия своего поведения требованиям нравственности, самостоятельно формулировать для себя нравственные задачи и требовать от себя их выполнения

обязанность и необходимость давать отчет в своих действиях, поступках, отвечать за их возможные последствия

Ответственность - это

выражение ответственности человека за свое поведение перед самим собой, форма самоутверждения личности

нравственную задачу, которую человек формулирует для себя сам на основании нравственных требований, обращенных ко всем

категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу, рассматриваемого с позиций возможностей личности

обязанность и необходимость давать отчет в своих действиях, поступках, отвечать за их возможные последствия

Достоинство - это

категория этики, означающая особое моральное отношение человека к самому себе и отношение к нему со стороны общества, окружающих, основанное на признании ценности человека как личности

категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу, рассматриваемого с позиций возможностей личности

мнение о нравственном облике человека, сложившееся у окружающих, основанное на его предшествующем поведении

выражение ответственности человека за свое поведение перед самим собой, форма самоутверждения личности

Репутация - это

самооценивающее чувство, переживание, один из древнейших интимноличностных регуляторов поведения людей

нравственная задача, которую человек формулирует для себя сам на основании нравственных требований, обращенных ко всем

мнение о нравственном облике человека, сложившееся у окружающих, основанное на его предшествующем поведении

выражение ответственности человека за свое поведение перед самим собой, форма самоутверждения личности

Право - это

нравственная задача, которую человек формулирует для себя сам на основании нравственных требований, обращенных ко всем.

необходимые, взаимосвязанные и взаимопроникающие системы регуляции общественной жизни

совокупность установленных или санкционированных государством общеобязательных правил поведения (норм), соблюдение которых обеспечивается мерами государственного воздействия

Мораль и право - это

необходимые, взаимосвязанные и взаимопроникающие системы регуляции общественной жизни

совокупность установленных или санкционированных государством общеобязательных правил поведения (норм), соблюдение которых обеспечивается мерами государственного воздействия

выполняют единую социальную функцию – регулирование поведения людей в обществе  
признание достоинства и ценности личности

Концепция - это

способ понимания

основная точка зрения

ведущий принцип

система взглядов на явления

Концепция менеджмента как науки в российском ее восприятии и содержании ассоциирована с организационно-гибким, мотивационным управлением, осуществляемым на профессиональной основе, в котором ведущую роль играют \_\_\_\_\_

интересы

экономические

Объем программы бакалавриата в очной форме обучения, реализуемый за один учебный год, составляет \_\_\_\_ зачетных единиц.

60

Объем программы бакалавриата в очной форме обучения, реализуемый за один учебный год, при обучении по индивидуальному плану вне зависимости от формы обучения не может составлять более \_\_\_\_\_ зачетных единиц..

75

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, являются:

процессы реализации управленческих решений в организациях различных организационно-правовых форм  
 процессы реализации управленческих решений в органах государственного и муниципального управления  
 процессы реализации нормативно-правовых актов Российской Федерации в организациях различных организационно-правовых форм и в органах государственного и муниципального управления.

Виды профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники, освоившие программу бакалавриата:

организационно-управленческая  
 учетная  
 расчетно-финансовая  
 информационно-аналитическая  
 банковская  
 страховая  
 предпринимательская  
 исследовательская

Тип учебной практики:

практика по получению первичных профессиональных умений и навыков  
 преддипломная практика проводится для выполнения выпускной квалификационной работы  
 практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности  
 практика по получению профессиональных навыков для сдачи квалификационного экзамена рабочей профессии

Способ проведения учебной практики:

стационарная  
 выездная  
 комбинированная

В Государственную итоговую аттестацию входит:

подготовка к сдаче государственного экзамена  
 сдача государственного экзамена  
 предварительная защита выпускной квалификационной работы  
 подготовка к процедуре защиты  
 защита выпускной квалификационной работы

ОК - общекультурные компетенции;  
 ОПК - общепрофессиональные компетенции;  
 ПК - профессиональные компетенции;

Раскройте аббревиатуру ОК \_\_\_\_\_  
 общекультурные компетенции

Раскройте аббревиатуру ОПК \_\_\_\_\_  
 общепрофессиональные компетенции

Раскройте аббревиатуру ПК \_\_\_\_\_  
 профессиональные компетенции

### 6.3. Методические материалы по освоению дисциплины

#### Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины «Введение в профессиональную деятельность»

Дисциплина «Введение в профессиональную деятельность» считается освоенной обучающимся, если он имеет положительные результаты промежуточного, текущего и итогового контроля. Это означает, что обучающийся освоил необходимый уровень теоретических знаний по дисциплине «Введение в профессиональную деятельность».

Контактная и самостоятельная работа осуществляется обучающимся в соответствии с учебным планом, календарным учебным графиком и рабочей программой дисциплины.

Контактная работа предусматривает взаимодействие обучающегося с преподавателем в электронной информационно-образовательной среде института:

- лекции и практические/семинарские занятия,
- индивидуальные консультации преподавателя, по возникающим у обучающегося вопросам в процессе освоения учебного материала дисциплины

Для достижения вышеуказанного обучающийся должен соблюдать следующие правила, позволяющие освоить дисциплину на высоком уровне:

1. Начало освоения курса должно быть связано с изучением всех компонентов рабочей программы дисциплины с целью понимания ее содержания и указаний, которые будут доведены до сведения обучающегося на первой лекции и первом семинарском занятии. Это связано с:

- установлением сроков и контроля выполнения индивидуального задания каждым обучающимся;
- распределением тем докладов, контрольных работ (в соответствии с учебным планом) и сроки их представления;
- критериями оценки текущей и самостоятельной работы обучающегося (устного опроса, фронтального опроса, индивидуального задания, работы на семинарских/практических занятиях, тестирования - рубежного контроля).

Перед началом курса обучающемуся целесообразно ознакомиться со структурой дисциплины на основании программы, а также с последовательностью изучения тем и их объемом. С целью оптимальной самоорганизации необходимо сопоставить эту информацию с расписанием учебных занятий и выявить наиболее затратные по времени и объему темы, чтобы заранее определить для себя периоды объемных заданий.

2. Каждая тема содержит лекционный материал, список литературы для самостоятельного изучения, вопросы и задания для подготовки к семинарским и/или практическим занятиям, а также материалы для самостоятельной работы. Необходимо заранее обеспечить себя этими материалами и литературой или доступом к ним.

3. Лекционный материал и указанные литературные источники по пройденной теме необходимо изучить перед посещением следующего лекционного занятия. Это позволяет закрепить прослушанный материал лекции и проверить правильное понимание материала при ответах на вопросы, заданные лектором в начале лекции по пройденному ранее материалу.

4. Семинарское и/или практическое занятие, как правило, начинается с фронтального опроса по лекционному материалу темы и материалам указанных к теме литературных источников. В связи с этим подготовка к семинарскому/практическому занятию заключается в повторении лекционного материала и изучении вопросов предстоящего занятия.

5. В конце изучения каждого раздела обучающийся проходит тестирование - рубежный контроль.

6. Оформление всех видов письменных работ регламентируется соответствующими требованиями установленными в институте.

7. Успешное прохождение промежуточной аттестации предусматривает выполнение правил 1 – 6.

### **Методические указания освоению лекционного материала**

Лекционный материал и указанные литературные источники по соответствующей теме необходимо изучить перед посещением соответствующего лекционного занятия, так как лекция в аудитории предполагает раскрытие актуальных и проблемных вопросов рассматриваемой темы, а не содержания лекционного материала. Таким образом, для понимания того, что будет сказано на лекции, необходимо получить базовые знания по теме, которые содержатся в лекционном материале.

При возникновении затруднений с пониманием материала занятия обучающийся должен обратиться с вопросом к лектору или преподавателю, ведущему семинарские/практические занятия, для получения соответствующих разъяснений в отведенное для этого преподавателем время на занятии либо по электронной почте. В интересах обучающегося своевременно довести до сведения преподавателя информацию о своих затруднениях в освоении предмета и получить необходимые разъяснения, так как говорить об этом после получения низкой оценки при опросе или по результатам контрольной работы не имеет смысла.

### **Методические указания по подготовке обучающихся к лекционным занятиям**

Лекционное занятие, как правило, начинается с устного опроса по пройденной теме. Поэтому обучающемуся необходимо просматривать конспект сразу после занятий. Отметить тот материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытаться найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, необходимо сформулировать вопросы и обратиться на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

### **Методические указания по подготовке обучающихся к семинарским занятиям**

Для успешного усвоения дисциплины обучающийся должен систематически готовиться к семинарским/практическим занятиям в течение семестра. Для этого необходимо:

- познакомиться с планом семинарского/практического занятия;
- изучить соответствующие вопросы в конспекте лекций для подготовки к фронтальному опросу на семинарском/практическом занятии;
- ответить на вопросы, вынесенные на обсуждение;
- систематически выполнять задания преподавателя, предлагаемые для выполнения во внеаудиторное время.

В ходе семинарских/практических занятий обучающиеся под руководством преподавателя могут рассмотреть различные точки зрения специалистов по обсуждаемым проблемам. Продолжительность подготовки к семинарскому/практическому занятию должна составлять не менее того объема, что определено п.4.3 рабочей программы,

Семинарские занятия могут проводиться в различных формах:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме семинарского/практического занятия;
- письменные ответы на вопросы преподавателя;
- групповое обсуждение той или иной проблемы под руководством и контролем преподавателя;
- заслушивания и обсуждение докладов на круглом столе;

Подготовка к семинарским занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Для получения более глубоких знаний обучающимся рекомендуется изучать дополнительную литературу (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Одним из важных показателей активности обучающегося в освоении дисциплины является подготовка по аспектам теории или практики изучаемой дисциплины в соответствии с предлагаемой тематикой. Один доклад готовят один-два обучающихся. Доклад должен содержать суть рассматриваемого аспекта, причину необходимости рассмотрения, описание существующих или возникающих для данного аспекта проблем предлагаемые пути их решения.

Доклад должен быть оформлен на бумажном носителе с указанием использованных литературных источников. Доклад и материалы презентации должны быть сданы преподавателю. При невыполнении этого условия за доклад выставляется оценка «неудовлетворительно». Продолжительность доклада не более 10 минут. Докладчики один или оба должны выступить. Представленный материал обсуждается на занятии обучающимися. Это означает, что подготовка каждого обучающегося к такому занятию будет заключаться в изучении темы, предлагаемой к обсуждению, и подготовке вопросов, которые он задаст докладчикам. При подготовке таких вопросов необходимо иметь в виду, что в докладе прозвучат основные аспекты и проблемы, поэтому поверхностные вопросы, связанные с уточнением понятийного аппарата, перечислением функций и т.п. (если это не является сутью обсуждаемой проблемы) будут оцениваться неудовлетворительно.

Преподаватель оценивает на занятии вопросы и ответы. Таким образом, по результатам занятия все обучающиеся группы имеют оценки, выставляемые в журнал. Отсутствие вопроса у обучающегося свидетельствует о его неподготовленности к занятию и получением неудовлетворительной оценки.

### **Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся**

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающийся (далее самостоятельная работа обучающийся) - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа обучающийся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Цель самостоятельной работы обучающихся - научить осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, заложить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы привить умение в дальнейшем непрерывно повышать свою квалификацию.

Самостоятельная работа обучающихся способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению различных проблем.

Объем самостоятельной работы обучающихся определяется ФГОС и обозначен в тематическом плане рабочей программы (п. 4.1 данной рабочей программы). Самостоятельная работа обучающихся является обязательной для каждого обучающегося и определяется учебным планом по направлению. Для успешной организации самостоятельной работы необходимы следующие условия:

- готовность обучающихся к самостоятельной работе по данной дисциплине и высокая мотивация к получению знаний;
- наличие и доступность необходимого учебно-методического и справочного материала;
- регулярный контроль качества выполненной самостоятельной работы;
- консультационная помощь преподавателя.

При изучении каждой дисциплины организация самостоятельной работы должна представлять единство трех взаимосвязанных форм:

1. Внеаудиторная самостоятельная работа;

2. Аудиторная самостоятельная работа, которая осуществляется под непосредственным руководством преподавателя;

3. Творческая, в том числе научно-исследовательская работа.

Виды внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся:

- изучение учебной, учебно-методической литературы и иных источников по темам; подготовка вопросов преподавателю по дисциплине в период контактной работы (лекции, семинары/практические занятия, групповые и индивидуальной консультации);
- подготовка и написание контрольных работ (в соответствии с учебным планом);
- подготовка и написание курсовых работ (в соответствии с учебным планом) и ее корректировка в соответствии с замечаниями рецензента;
- подготовка и написание рефератов, докладов;
- подбор и изучение литературных источников;
- поиск и анализ информации по заданной теме;
- анализ научной статьи;
- анализ статистических данных по изучаемой теме;
- подготовка к участию в научно-практических конференциях с докладами по темам изучаемой дисциплины, смотрах, олимпиадах и др.

Виды аудиторной самостоятельной работы:

- во время лекции обучающиеся могут выполнять самостоятельно небольшие задания: решать несложные задачи, приводить примеры, дополнять классификации и т.д.;
- на семинарских занятиях обучающиеся самостоятельно решают творческие задачи, кейс-ситуации, заполняют таблицы, конспектируют главное из выступлений других обучающихся, выполняют тестовые задания и т.д.

Вид творческой самостоятельной работы:

- обучающийся может выбрать тему, связанную с вопросами изучаемой дисциплины и подготовить выступление на конференцию;
- обучающийся может выбрать заинтересовавшую его тему и развивать ее во время прохождения практики, в дальнейшем в курсовых и выпускной квалификационной работе.

Оценка освоения обучающимся учебной дисциплины в течение закрепленного учебным планом периода осуществляется в процессе текущего контроля.

Текущий контроль осуществляется в следующих формах:

- фиксация участия в устных и фронтальных опросах;
- оценка качества выполнения иллюстративного материала и устного доклада;
- оценка качества работы при решении практических задач, кейс-ситуаций.
- контроль и фиксация прохождения тестирования в целях самопроверки.
- проверка ответов на вопросы рубежного контроля;
- проверка письменных контрольных заданий.

Виды заданий для самостоятельной работы изложены в п.4 настоящей программы, а содержание заданий для самостоятельной работы в форме текущего контроля по дисциплине представлены там же в п. 6.2.

Все виды активности преподаватель фиксирует в течение установочно-экзаменационной сессии и обязательно учитывает при оценке знаний обучающегося по данной дисциплине.

### **Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации**

Подготовка к экзамену является заключительным этапом изучения дисциплины. Экзамен проводится в тестовой форме.

При подготовке к промежуточной аттестации особое внимание следует обратить на следующие моменты:

- выучить определения всех основных понятий.

– проверить свои знания с помощью примерных тестовых заданий.

Содержание тестов находится в доступном режиме с начала изучения дисциплины. В связи с этим целесообразно изучать тесты по каждой теме вместе с подготовкой к соответствующему текущему занятию. Кроме того, необходимо помнить, что часть тестовой базы (не более 10%) непосредственно перед промежуточной аттестацией может быть дополнена или изменена. В связи с этим целесообразно изучать не только тесты, выносимые на зачет но и иные вопросы, рассматриваемые на лекциях и занятиях. Эти изменения, как правило, доводятся до сведения обучающихся на консультации перед зачетом. В процессе подготовки к экзамену выявляются вопросы, по которым нет уверенности в ответе либо ответ обучающемуся не ясен. На консультации это можно прояснить, поэтому непосещение консультации может негативно отразиться на результатах экзамена. На консультации также необходимо уточнить сущность правильного ответа на так называемые «открытые» тесты, то есть те в которых не представлены варианты ответов: единицы измерения, вариант округления и т.п. и иные вопросы по организации и проведению экзамена.



### Терминологический словарь (глоссарий)

**Авторитаризм** – самовластие, государственный строй, характеризующийся режимом личной власти, диктаторскими методами правления. Авторитарный – 1) основанный на беспрекословном подчинении власти, диктаторский; 2) стремящийся утвердить свою власть, авторитет; властный.

**Адаптация** – приспособление строения и функций организмов к условиям существования.

**Администрация** – составная часть управленческой деятельности, занимающаяся: выработкой корпоративной политики; координацией финансов; производством, распределением и установлением границ организации и верховного контроля администратора и т.д.

**Альтернатива** – 1) необходимость выбора между взаимоисключающими возможностями; 2) каждая из исключаящих друг друга возможностей.

**Антитейlorисты** – школа НОТ, обозначившаяся на 1 Всероссийской инициативной конференции по научной организации труда и производства, представленная, прежде всего, О. А. Ерманским, В.М. Бехтеревым, Л.В. Грановским. Антитейlorисты резко выступали против политико-идеологической нейтральности тейlorизма и обращали внимание на недопустимость его отождествления с «научной организацией труда», отмечая ориентированность тейlorовского учения на максимальную, выходящую за пределы возможностей человеческого организма интенсификацию труда, что было несовместимо с ценностями нового строя, утвердившегося в России.

**Бихевиоризм** – изучение психологических аспектов поведения работников, выявление их мотиваций и предпочтений.

**Бюджет** – метод распределения ресурсов, охарактеризованных в количественной форме, для достижения целей, также представленных количественно.

**Бюрократия** – 1) тип организации, для которой характерно специализированное распределение труда, четкая управленческая иерархия, правила и стандарты, показатели оценки работы, принципы найма, основывающиеся на компетенции работника; 2) орган государства, организационно оформленный в виде аппарата чиновничества.

**Вторая Всесоюзная конференция НОТ (1924)** – конференция по НОТ, выработавшая окончательную трактовку термина «НОТ», (в отношении которой велись дискуссии о расстановке акцентов в прикладных и теоретических исследованиях) согласно которой НОТ понималась, прежде всего, как практико-организаторская деятельность в области организации труда и управления и определившая главную линию дальнейшего развития организационно-управленческой науки в России, характеризующуюся доминированием прикладных исследований над теоретико-методическими.

**Внешняя среда организации косвенного воздействия** – факторы, которые могут не оказывать прямого немедленного воздействия на операции организации, но, тем не менее, сказываются на них: политические факторы, социокультурные факторы, состояние экономики, международные события, научно-технический прогресс.

**Внешняя среда организации прямого воздействия** – факторы, которые непосредственно влияют на операции организации и испытывают на себе прямое влияние операций организации: поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственной власти, потребители и конкуренты.

**Внутренняя среда организации** – это совокупность ситуационных факторов внутри организации: цели, структура, задачи, технология и люди.

**Группа** – это двое или более людей, взаимодействующих друг с другом таким образом, что каждый из них одновременно и оказывает влияние на другого, и испытывает его влияние.

**Группы формальные** – это группы, созданные по воле руководства для организации производственного процесса.

«**Группа 4-х**» - школа НОТ, отражающая взгляды научной школы Центрального института труда во главе с А. Гастевым. Сторонники этого течения предостерегали от опасности чрезмерного теоретизирования и предлагали заниматься в первую очередь практическими вопросами, рекомендуя начинать всю работу по научной организации труда отдельного человека, с рационализации трудовых операций.

**Делегирование полномочий** – передача подчиненным права принятия определенных решений или права на решение определенных проблем, права использовать ресурсы организации для выполнения определенных задач.

**Департаментизация** – процесс организационного обособления, группирования специализированных работ в организации (от слова «департамент», или «отдел»).

**Децентрализация** – передача функций управления от центральных органов власти местным органам, расширение круга полномочий нижестоящих органов управления за счет вышестоящих.

**Децентрализация управления** – передача прав, функций и ответственности с верхних уровней управления на нижние.

**Дзайбану** – система отношений между фирмами и банками Японии, в соответствии с которой крупные фирмы организованы в небольшое число групп.

**Задача** – определенная работа, серия работ или часть работы, которая должна быть выполнена заранее установленным способом, в заранее ограниченные сроки.

**Иерархия** – 1) расположение частей или элементов целого в порядке от высшего к низшему; 2) расположений служебных званий, должностей в порядке их подчинения (иерархическая лестница).

**Индивидуализм** – принцип, составляющий основу американской системы управления, предполагающий относительную автономию человеческого индивида в системе общественного бытия.

**Исследование операций** – прикладное направление кибернетики, используемое для решения организационных задач, главным методом которого является системный анализ целенаправленных действий (операций) и объективная (в частности, количественная) сравнительная оценка возможных результатов этих действий. Исследование операций основывается на математическом аппарате оптимального программирования, теории массового обслуживания, математической статистике, теории игр и др.

**Кайрацу** – в Японии объединение фирм в устойчивые финансово-промышленные группы.

**Классическая (административная) школа управления** – подход в теории менеджмента, исследующий главным образом методы и формы совершенствования системы управления организацией в целом. Классическая школа тесно связана с работами Анри Файоля, Линдалла Урвика, Джеймса Д. Муни, А.К. Рейли.

**Количественный подход (школа науки управления)** – подход в теории менеджмента, предполагающий применение научных методов анализа функционирования производственных систем и решение проблем управления с применением математического аппарата решения задач, компьютерной техники и информационных систем.

**Коммуникации** – процесс обмена информацией, ее смысловым значением между двумя или более людьми.

**Коммуникационная сеть** – соединение определенным образом участвующих в данном процессе индивидов с помощью информационных потоков.

**Коммуникационный стиль** – это способ, с помощью которого индивид предпочитает строить отношения по данному поводу с другими.

**Контроль** – процесс обеспечения достижения организацией своих целей.

**Конфликт** – отсутствие согласия между двумя или более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами.

**Концепция** – 1) система взглядов, то или иное понимание явлений, процессов; 2) единый, определяющий замысел, ведущая мысль какого-либо произведения, научного труда и т.д.

**Кооперация** – форма организации труда, при которой большое количество людей совместно участвует в одном или в разных, но связанных между собой процессах труда.

**Лидерство** – способность влиять на индивидуумов и группы людей, чтобы побудить их действовать для достижения определенных целей.

**Менеджер** – наемный управляющий, специалист по менеджменту.

**Менеджмент** – интегрированный социально-экономический процесс исследования, планирования, организации, мотивации и контроля, направленный на достижение функционирующими в рыночных условиях предприятиями определенных оптимальных результатов хозяйственной деятельности.

**Метод «участвующего управления»** – один из элементов японского менеджмента, механизм принятия решений «снизу вверх», когда каждый работник несет свою долю менеджерской ответственности, что позволяет наиболее эффективно использовать его способности.

**Миссия организации** – комплексная цель организации, вызывающая у членов организации состояние устремленности и понимания своей роли и роли организации.

**Модель** – представление объекта, системы или идеи в некоторой форме, отличной от самой целостности.

**Модель Портера-Лоулера** – комплексная процессуальная теория мотивации, объединяющая элементы теории ожидания и теории справедливости.

**Мотив** – побудительная причина, повод к какому-либо действию, довод в пользу чего-либо.

**Мотивация** – функция менеджмента, процесс побуждения людей к выполнению какой-либо деятельности.

**Научное управление** – подход в теории менеджмента, основное внимание уделяющий управлению производством и повышению эффективности труда, в первую очередь, путем усовершенствования операций ручного труда. Научное управление тесно связано с работами Ф.У. Тейлора, Френка и Лилиан Гилбрет и Генри Гантта.

**Научная организация труда (НОТ)** – совершенствование организации труда на основе достижений науки и техники, физиологии и гигиены труда.

**Неопределенность внешней среды** – функция количества информации, которой располагает организация (или лицо) по поводу конкретного фактора, а также функция уверенности в этой информации.

**Организация** – 1) группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения поставленных целей; 2) функция менеджмента, процесс распределения работы среди сотрудников и координация их деятельности, создание организационной структуры.

**Ответственность социальная** – определенный уровень добровольного отклика на социальные проблемы общества со стороны организации.

**Ответственность юридическая** – следование организации законам и нормам государственного регулирования, определяющим, что она может, а чего не может.

**Первая Всероссийская инициативная конференция по научной организации труда и производства (1921)** – конференция, на которой поднимались такие теоретические проблемы, как организация труда в масштабах общества, хозяйственная планомерность, рационализация труда, психофизиология труда, рефлексология труда, психология труда, гигиена труда, стимулирование труда, отношение к тейлоризму.

**План** – 1) намеченная на определенный период работа с указанием ее целей, содержания, объема, методов, последовательности, сроков выполнения; 2) замысел, предусматривающий ход, развитие чего-либо.

**Планирование** – процесс определения целей и путей их достижения. Одна из функций управления.

«Платформа 17-ти» - школа НОТ, представленная, прежде всего, П. Керженцевым, И. Бурдянским, М. Рудаковым, И. Шпильрейном, ратовавшими за необходимость широких теоретических обобщений в области НОТ и управления, за широкое вовлечение общественности в работу по НОТ через различные низовые ячейки, кружки, общества.

**Подвижность среды** – скорость, с которой происходят изменения в окружении организации.

**Подразделение** – составная часть организации, выполняющая специфические конкретные задания и добывающееся конкретных специфических целей в рамках организационных целей.

**Полномочия** – ограниченное право использовать ресурсы организации для выполнения делегированных задач.

**Потребность** – внутреннее состояние психологического или физиологического ощущения недостатка чего-либо.

**Процесс принятия решений** – последовательная реализация этапов: диагноз проблемы; формулировка ограничений и критериев принятия решения; выявление альтернатив; оценка альтернатив; окончательный выбор.

**Процесс управления** – последовательность этапов формирования и осуществления воздействия.

**Развитие** – совокупность изменений, ведущих к появлению нового качества и укрепляющих жизнестойкость системы, ее способность сопротивляться разрушающим воздействиям внешней среды.

**Разделение труда** – один из главных принципов организации производственных процессов, предполагающий дифференциацию и специализацию трудовой деятельности, выделение специализированных устойчивых трудовых функций и функциональных областей, а также профессионализацию работников и их групп, специализирующихся в определенной области, обособление и организационное оформление структурных подразделений.

**Рационализация** – разработка и осуществление мероприятий интенсивного характера, которые направлены на улучшение, прогрессивное изменение определенных систем, процессов, элементов, операций в интересах повышения их качества, производительности, эффективности, снижения затрат и улучшения результатов деятельности.

**Регулирование** – функция управления, направленная на поддержание внутренней стабильности, устранение отклонений в тех процессах, которые определяют само существование системы, ее целостность и строение.

**Ресурсы управления** – основные факторы управления, определяющие необходимые условия его осуществления: людские, информационные, технические, экономические. В качестве ресурсов управления выступают также время и пространство (территории, площади и пр.).

**Решение управленческое** – процесс и акт решения проблемы (разрешения противоречия) в совместной деятельности людей, ведущие к достижению цели.

**Риск** – принятие решений, вероятность успеха которых недостаточна высока.

**Роль управленческая** – вид поведения менеджера в определенных ситуациях управления, комплекс образов менеджера, которые рождаются в результате его поведения в управленческих ситуациях (консультант, концептолог, инноватор, арбитр и пр.).

**Система** – совокупность элементов, взаимосвязанность которых определяет ее целостность, устойчивость и адаптивность.

**Системный подход** – подход в теории менеджмента, согласно которому организация является совокупностью взаимосвязанных элементов, таких как совместные ценности, стратегическая ориентация, структура, система субординации, стиль управления, состав сотрудников, совокупность теоретических знаний и практического опыта, ориентированных на достижение единой конечной цели в условиях меняющейся деловой среды.

**Система управления** – совокупность действий, определяющих реальность управленческой деятельности. Звенья и связи, участвующие в процессах управления.

**Ситуация** – состояние управляемой системы, оцениваемое относительно цели.

**Ситуационный подход** – подход в теории менеджмента, согласно которому формы, методы, системы, стили управления должны существенно варьироваться в зависимости от сложившейся ситуации.

**Социально-психологические методы управления** – способы воздействия, опирающиеся на социально-психологические рычаги, социальные интересы, нормы поведения, психологические особенности.

**Статус организационный** – положение человека или группы, определяющееся комплексом функций и полномочий его деятельности.

**Стимул** – заинтересованность человека в выполнении какой-либо работы, достижения цели или результата.

**Структура системы управления** – конструкционная основа системы управления, совокупность связей прямой подчиненности звеньев системы управления.

**Субъект управления** – часть управляемой (социально-экономической) системы, выделяемая по критериям функций управления, масштаба полномочий, ступени иерархии.

**Тейлористы** – школа НОТ, обозначившаяся на 1 Всероссийской инициативной конференции по научной организации труда и производства, представленная И. Канегисером, Н. Гредескулом и др., которые были склонны отождествлять тейлоризм с научной организацией труда и управления, утверждавшими, что учение Ф. Тейлора не только принципиально неоспоримо, но еще и универсально, т.е. практически полностью приемлемо в любых общественно-экономических условиях.

**Тектология** – методология и доктрина решения организационных задач, сформулированная А. Богдановым (Малиновским), носившая ярко выраженный механистический характер, предполагающая единство строения и развития самых различных систем (ее другое название – «Всеобщая организационная наука»).

**Теория «7S»** - системная концепция современного менеджмента, предполагающая, что эффективная организация формируется на базе семи взаимосвязанных составляющих, изменение каждой из которых с необходимостью требует соответствующего изменения и остальных шести. Ключевыми составляющими данной теории являются следующие: стратегия, структура, системы, штат, стиль, квалификация, разделяемые ценности.

**Теория «Z»** - концепция современного менеджмента, сформулированная У. Оучи, предполагающая, что основой любой организации является человек и для того, чтобы добиться эффективного управления необходимо придерживаться следующих положений и правил управления людьми: долгосрочный найм кадров; групповое принятие решений; индивидуальная ответственность; медленная оценка кадров и их умеренное продвижение; неопределенный, неформальный контроль четкими и формализованными методами; неспециализированная карьера; всесторонняя забота о работниках.

**«Теория хаоса»** - концепция современного менеджмента, предполагающая, что небольшие изменения могут привести к радикальным последствиям в поведении системы, но, тем не менее, несмотря на кажущееся случайное поведение таких систем, определенные поведенческие «рисунки» можно предугадать с помощью статистической оценки вероятности.

**Управление** – целенаправленное воздействие, согласующее совместную деятельность людей.

**Фабричная система** – система производства, широко внедренная после промышленной революции и характеризующаяся созданием все более крупных предприятий, позволяющая применять новые природные источники энергии, расширять разделение труда и вводить более полный контроль над процессом труда.

**Функция управления** – обособленное направление управленческой деятельности.

**Цель** – конкретный конечный результат или желаемое состояние управляемой системы.

**Целеполагание** – этап процесса управления, включающий операции по разработке, формулированию и постановке цели управления и цели деятельности людей.

**Централизация** – процесс распределения полномочий в направлении их концентрации на вышестоящих уровнях системы управления.

**Центральный институт труда при ВЦСПС** – научно-исследовательский институт, возглавляемый А.К. Гастевым, занимавшийся проблемами научной организации и культуры труда.

**Школа поведенческих наук** – подход в теории менеджмента, исследующий поведение людей, методы налаживания межличностных отношений, разрабатывающий проблемы социального взаимодействия и коммуникации, власти и авторитета в организационной структуре, поведенческих стереотипов и их мотивации, лидерства, изменения содержания работы и качества труда и др. Школа тесно связана с именами А. Маслоу, К. Арджириса, Р. Лайкерта, Д. МакГрегора, Ф. Герцберга.

**Школа человеческих отношений** – подход в теории менеджмента, в центре которого находится человеческий фактор, включающий и отношения между людьми в процессе работы.

**Экономические методы управления** – способы воздействия, опирающиеся на экономические рычаги (налог, цена, прибыль, фонды и пр.).

**Эффективность управления** – соотношение результата управления с затраченными усилиями или ресурсами. Одна из итоговых характеристик управления.

**Выдающиеся представители теории менеджмента**

**Бэббидж Ч. (1792-1872)** – английский математик, иностранный член-корреспондент Санкт-Петербургской АН (1832) по теории функций, механизации счета в экономике, сконструировавший и построивший (1820-1822) машину для табулирования и работавший над постройкой разностной машины (1823), разработал (1833) проект универсальной цифровой вычислительной машины – прообраз ЭВМ.

**Витке Николай Андреевич** – крупный организатор НОТовского движения в СССР, представитель социального направления в отечественной науке управления.

**Витте Сергей Юльевич (1849-1915)** – сын крупного чиновника, занимавшего в государственной иерархии ряд постов. Закончил математический факультет Одесского университета. Витте являлся крупным государственным деятелем России, автором дифференцированных тарифов на железнодорожные перевозки, которые стали считаться самыми прогрессивными в Европе. С 1892 по 1906 гг. Витте являлся министром финансов России и в 1897 г. осуществил денежную реформу России.

**Канторович Леонид Васильевич (1912-1986)** – российский математик и экономист, автор трудов по функциональному анализу, вычислительной математике, основоположник линейного программирования; один из создателей теории оптимального планирования и управления народным хозяйством, теории оптимального использования сырьевых ресурсов; лауреат Ленинской премии (1965), Государственной премии СССР (1949), Нобелевской премии (1975).

**Милль Дж.С.** – английский философ, экономист, социолог, последний представитель классической школы политэкономии, основатель английского позитивизма, обосновавший либеральные реформы, призванные модернизировать капитализм, улучшить положение рабочего класса.

**Мордвинов Николай Семенович (1754-1845)** – выдающийся русский ученый и политик, ближайший соратник М.М. Сперанского по разработке плана улучшения финансовой системы России. Автор идеи промышленного протекционизма и управления финансами.

**Оуэн Р. (1771-1858)** – «капиталист – благотворитель», утопический социалист, впервые в истории менеджмента определивший, что менеджмент – это не институт, а скорее совокупность личностей, ответственных за использование ресурсов организации, в том числе и человеческих ресурсов, в процессе достижения корпоративных целей. Оуэн стремился к созданию «рационального», «гармоничного» социума на базе самоуправляющихся аграрно-индустриальных общин.

**Смит А. (1723-1890)** – шотландский экономист и философ, один из крупнейших представителей классической политэкономии, специалист в области управления, сделал анализ различных форм разделения труда.


**Сперанский Михаил Михайлович (1772-1839)** – выдающийся русский ученый и политик, родился в с. Черкутине Владимирской губернии в семье сельского священника, закончил Александро-Невскую семинарию (1791). Сперанский являлся товарищем министра юстиции и одновременно главным советником Александра I в делах государства, одним из активных строителей созданной в период царствования Николая I всеохватывающей бюрократической системы управления.

**Столыпин Петр Аркадьевич (1862-1911)** – выдающийся государственный деятель России, происходивший из старинного дворянского рода, окончил физико-математический факультет Петербургского университета в 1883 г. В 1906 г. Был назначен министром внутренних дел и премьер-министром России. Столыпин был организатором проведения целой серии реформ, выступал против хаоса, беззакония, коррупции, взяточничества и других дестабилизирующих явлений, характерных для России того времени.

**Эрхард Л. (1897-1977)** – ученый и политик, второй канцлер ФРГ, в 50-60-х гг. XX столетия проводивший в Западной Германии широкомасштабную экономическую реформу, коренным образом преобразившую социально-экономическую жизнь страны.

**Лист актуализации рабочей программы дисциплины (модуля)**

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 07 от 12.01.2016 г.

№ п/п	Дата	Изменение	Номер раздела		Номер документа-основания	Подпись	Срок введения изменения
			новый	аннулированный			
1.	27.01.2022	Актуализация: 1. Внесение изменений в раздел 7 (пп.7.1, 7.2) в части ежегодной актуализации основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.	Раздел 7 (пп. 7.1, 7.2)	Раздел 7 (пп. 7.1, 7.2)	Протокол заседания Научно-методического совета № 06/21 от 27.01.2022 г.		с 01.02.2022 г.