



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЕСТЕСТВЕННЫХ НАУК ДВФУ

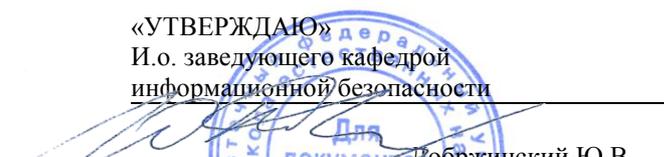
«СОГЛАСОВАНО»

Руководитель ОП


Добржинский Ю.В.
(подпись) (Ф.И.О.)

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. заведующего кафедрой
информационной безопасности


Добржинский Ю.В.
(подпись) (Ф.И.О.)

« 15 » июня 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Основы управленческой деятельности
Специальность 10.05.01 Компьютерная безопасность
(Математические методы защиты информации)
Форма подготовки очная

курс 2 семестр 4

лекции 18 час.

практические занятия 18 час.

лабораторные работы 00 час.

в том числе с использованием МАО лек. 00 / пр. 00 / лаб. 00 час.

всего часов аудиторной нагрузки 36 час.

в том числе с использованием МАО 00 час.

самостоятельная работа 72 час.

в том числе на подготовку к экзамену 00 час.

контрольные работы (количество) не предусмотрены

курсовая работа / курсовой проект не предусмотрены

зачет 4 Семестр

экзамен не предусмотрен

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 01.12.2016 №1512

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры экономики предприятия, протокол № 1 от 2 сентября 2017г.

Заведующий кафедрой: Сашенко А.Ю..

Составитель: Золотова В.И., Д.э.н.

Владивосток
2019

Оборотная сторона титульного листа РПД

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

III. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

IV. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

ABSTRACT

Specialist's degree in 10.05.01 Computer Security

Specialization “Mathematical Methods for Information Security”

Course title: “Bases of management activity”

Basic part of Block 1, 3 credits

Instructor: Zolotova V.I.

At the beginning of the course a student should be able to:

- ability to use the basics of legal knowledge in various fields of activity (GC-4).
- the ability to understand the social significance of their profession, have a high motivation to perform professional activities in the field of information security and the protection of the interests of individuals, society and the state, to comply with the standards of professional ethics (GC-5);
- ability to self-organization and self-education (GC-8);

Learning outcomes:

- ОК - 6 - the ability to work in a team, tolerantly perceiving social, cultural and other differences
- ПК - 13 - the ability to organize the work of small groups of performers, to find and make management decisions in the field of professional activity

Course description:

The study of the discipline is aimed at developing a comprehensive view of the management system, its elements, processes and mechanisms. The stages of management development, goals, functions and methods of management of the company, the decision-making process, organizational structures of management, the human factor in management, types of managers, management conflicts are considered.

Main course literature:

1. Басовский Л.Е. Менеджмент: Учебное пособие / Л.Е. Басовский. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 256 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/428644>

2. Кнышова Е.Н. Менеджмент: Учебное пособие / Е.Н. Кнышова. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 304 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/492807>

3. Маслова Е.Л. Менеджмент: Учебник для бакалавров / Е.Л. Маслова. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. - 336 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/513088>

4. Наумов А.И. Менеджмент: Учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - 5-е изд., стер. - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 576 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/429976>

5. Райченко А.В. Менеджмент : учеб. пособие / А.В. Райченко, И.В. Хохлова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 342 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/563352>

6. Тебекин А.В. Менеджмент: Учебник / А.В. Тебекин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 384 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/432288>

7. Тумин В.М. Стратегическое управление организацией: Учебное пособие / Г.Д. Антонов, В.М. Тумин, О.П. Иванова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 239 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/452653>

Form of final control: exam and pass-fail exam.

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Основы управленческой деятельности»

Курс учебной дисциплины «Основы управленческой деятельности» предназначен для обучения студентов специальности 10.05.01 «Компьютерная безопасность», специализация «Математические методы защиты информации» и входит в состав базовых дисциплин учебного плана Б1.Б.2.5.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 часов (3 з.е.). Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (18 час.), практические занятия (18 час.) самостоятельная работа студентов (72 час.). Дисциплина реализуется на 2 курсе в 4 семестре. Форма контроля по дисциплине – зачёт.

Дисциплина «Основы управленческой деятельности» логически и содержательно связана с такими курсами, как «Правоведение». «Основы научных исследований».

Изучение дисциплины направлено на развитие комплексного представления о системе менеджмента, его элементах, процессах и механизмах. Рассмотрены этапы развития менеджмента, цели, функции и методы управления фирмой, процесс принятия решений, организационные структуры управления, человеческий фактор в менеджменте, типы руководителей, управленческие конфликты.

Цель – формирование у студентов представлений об утвердившемся в экономике России принципиально новом подходе к собственности и сформировавшемся равноправии ее форм, что на практике означает экономическую свободу для инициативной хозяйственной деятельности организационно-правовых структур любой формы собственности в рамках действующего законодательства.

Задачи – дать студентам базовые знания о:

- предприятиях (организациях) различных форм собственности, включая существующие организационно-правовые формы, в которых может осуществляться их деятельность;

- необходимые для их создания и функционирования нормативно-правовые документы;
- принципы организации производства и управления в них.

Для успешного изучения дисциплины «Основы управленческой деятельности» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4).
- способностью понимать социальную значимость своей профессии, обладать высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности в области обеспечения информационной безопасности и защиты интересов личности, общества и государства, соблюдать нормы профессиональной этики (ОК-5);
- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-8);

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общепрофессиональные, профессиональные компетенции (элементы компетенций).

Код и формулировка компетентности	Этапы формирования компетентности	
ОК – 6 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные и иные различия	Знает	принципы эффективной работы в коллективе
	Умеет	эффективно разрешать возникающие конфликты; толерантно воспринимать социальные, культурные и иные различия
	Владеет	опытом работы в коллективе
ПК – 13 - способностью организовывать работу малых коллективов исполнителей, находить и принимать управленческие решения в сфере профессиональной деятельности	Знает	способы организации работы в малых коллективах исполнителей
	Умеет	находить и принимать управленческие решения в сфере профессиональной деятельности
	Владеет	опытом работы с малым коллективом исполнителей

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Основы управленческой деятельности» применяются следующие методы обучения: чтение лекций с использованием мультимедийного оборудования

(проектор), собеседование по итогам выполнения практических заданий. Используемые оценочные средства: собеседование (ОУ-1), конспект (ПР-7).

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Раздел I. Концептуальные основы управления предприятием (4 час.)

Тема 1. Сущность управления (2 час.)

Общие понятия об управлении. Роль и место управления в системе экономических отношений. Социально-экономическая природа управленческих отношений.

Тема 2. Эволюция теории управления предприятиями (1 час.)

Научное обобщение теории и практики управления, выполненное И. Бэббиджем, М. Вебером, Ф. Тейлором, Г. Эмерсоном, А. Файолем, Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергером, К. Бернардом, Г. Саймоном. «Новая школа» науки управления, Российская школа.

Тема 3. Законы и принципы управления (1 час.)

Структура и основное содержание законов и принципов управления.

Раздел II. Механизм управления предприятием (3 час.)

Тема 4. Сущность механизма управления предприятием (1 час.)

Роль и место механизма в системе управления. Структура механизма управления: цели, функции управления, организационные формы и структуры управления, методы и принципы управления, кадровое, информационное и техническое обеспечение процесса управления.

Тема 5. Роль и место элементов структуры механизма в управлении предприятием (2 час.)

Цели как исходный пункт управления. Функции – основополагающий инструмент по реализации целей. Технология принятия рациональных управленческих решений. Их влияние на эффективность развития предприятий. Роль и место гибких организационных структур в системе

управления. Система методов управления. Их приоритетность. Основные направления обеспечения процессов управления и производства.

Раздел III. Теория и практика построения предприятий (4 час.)

Тема 6. Сущность предприятий, как хозяйственно-юридических систем управления (3 час.)

Факторы внутренней и внешней среды предприятий. Правовое регулирование образования и деятельности предприятий. Принципы департаментализации предприятий.

Тема 7. Построение организационных структур предприятий (1 час.)

Виды и типы структур управления. Их адаптивность в тенденциях развития предприятий.

Раздел IV. Теория и практика принятия решений (5 час.)

Тема 8. Сущность, классификация, роль и место решений в системе управления (2 час.)

Сущность решений. Проблемная ситуация, причины ее возникновения и инструменты ее разрешения. Роль и место решений в системе управления предприятиями. Классификация решений: общие, частные, локальные, стратегические, тактические, директивные, рекомендательные, алгоритмические, эвристические. Требования, предъявляемые к содержанию решений.

Тема 9. Процесс подготовки и принятия решений (2 час.)

Условия принятия рационального решения. Этапы подготовки и принятия решений: определение цели и критериев эффективности, анализ и оценка предпринимательской среды, разработка вариантов решений, выбор оптимального варианта. Особенности принятия решения в условиях неопределенности и экстремальности.

Тема 10. Организация и контроль выполнения решений (0,5 час.)

Теоретическая база организации и контроля выполнения решения. Организационно-техническое обеспечение выполнения решения. Мотивация персонала по эффективному выполнению решений.

Тема 11. Информационное обеспечение процессов управления (0,5 час.)

Роль и место управленческой, экономической, социальной, технической информации в системе управления и принятия управленческих решений, система получения достаточной, достоверной, оперативной, своевременной информации. Информационные потоки и процесс их оптимизации.

Раздел V. Управление человеческими ресурсами (2 час.)

Тема 12. Общие понятия о политике работы с персоналом (1 час.)

Понятие политики работы с персоналом. Факторы, определяющие эту политику. Объекты системы управления персоналом. Классификация занятий работников, планирование потребностей в персонале. Источники формирования персонала. Система контроля затрат на персонал. Управление конфликтами в организации.

Тема 13. Система формирования и развития персонала (1 час.)

Общие понятия о формировании и развитии персонала. Организация работы по оценке и продвижению кадров на вакантные должности. Методы формирования и формы развития персонала. Процесс регулирования карьеры. Направления, обеспечивающие повышение общеобразовательного и профессионального уровня трудовых ресурсов.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Практические занятия (18 час.)

Занятие 1. Сущность и функции управления (4 час.)

1. Понятие и сущность управления.
2. Основные функции управления.
3. Планирование как центральная функция управления.
4. Выбор миссии компании как ориентира для управления.

Занятие 2. Механизм управления предприятием (3 час.)

1. Понятие механизма управления.

2. Основные элементы механизма управления.
3. Выбор глобальных целей предприятия.
4. Организация достижения глобальных целей.

Занятие 3. Структура организации (3 час.)

1. Сущность организационной структуры и её роль в управлении предприятием.
2. Типы организационных структур.
3. Условия и обоснование выбора структуры организации.
4. Организационно-правовые формы предприятий.

Занятие 4. Теория и практика принятия решений (4 час.)

1. Понятие управленческого решения.
2. Классификация управленческих решений.
3. Технология и модели принятия решений.
4. Разработка стратегии развития организации.

Занятие 5. Управление человеческими ресурсами (4 час.)

1. Сущность и роль управления персоналом в деятельности предприятия.
2. Основные методы управления персоналом.
3. Мотивация, её методы и влияние на эффективность управления персоналом.
4. Показатели оценки эффективности управления персоналом.

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Основы управленческой деятельности» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и

методические рекомендации по их выполнению;

– требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;

– критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства		
			текущий контроль	промежуточная аттестация	
1	Разделы I-IV	ПК-13	знает понятие и виды малых групп, способы их формирования и эффективного управления ими, сущность управленческого решения, виды управленческих решений, порядок и этапы их принятия, критерии выбора вариантов, порядок организации и контроля выполнения решений	собеседование (ОУ-1)	Вопросы к зачету 1, 3, 5, 7, 10, 14, 16, 17, 21, 23, 25, 26, 28, 29, 32, 33, 35, 40, 43, 45, 49
			умеет сформировать малую группу, организовать ее деятельность, разработать управленческое решение по этапам принятия, применить критерии выбора вариантов, показать порядок организации и контроля выполнения решения	коллоквиум (ОУ-2)	Вопросы к зачету 1, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 11, 14, 16, 17, 18, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 43, 45, 46, 49, 51
			владеет навыками оценки и повышения эффективности деятельности малых групп, разработки оптимального управленческого решения путём обоснования выбора из нескольких вариантов, эффективного использования критериев выбора, эффективной организации и контроля выполнения решений	собеседование (ОУ-1)	Вопросы к зачету 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 31,

					32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 49, 50, 51, 52
2	Раздел V	ОК-6	знает сущность и основные составляющие, методы управления персоналом, виды, причины возникновения конфликтов, способы управления ими	собеседование (ОУ-1)	Вопросы к зачету 20, 22, 30, 48
			умеет проанализировать состояние и выявить проблемы управления персоналом, выявить конфликты, причины их возникновения в организации, разработать рекомендации по управлению конфликтами	коллоквиум (ОУ-2)	Вопросы к зачету 15, 20, 22, 30, 42, 47, 48
			владеет приемами и методами эффективного управления персоналом, в том числе социально-психологического, повышения результативности его деятельности, своевременного выявления конфликтных ситуаций, обоснования и разработки рекомендаций по их эффективному разрешению	собеседование (ОУ-1)	Вопросы к зачету 6, 15, 20, 22, 24, 30, 42, 47, 48

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

1. Басовский Л.Е. Менеджмент: Учебное пособие / Л.Е. Басовский. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 256 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/428644>
2. Кнышова Е.Н. Менеджмент: Учебное пособие / Е.Н. Кнышова. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 304 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/492807>
3. Маслова Е.Л. Менеджмент: Учебник для бакалавров / Е.Л. Маслова. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. - 336 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/513088>
4. Наумов А.И. Менеджмент: Учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - 5-е изд., стер. - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 576 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/429976>
5. Райченко А.В. Менеджмент : учеб. пособие / А.В. Райченко, И.В. Хохлова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 342 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/563352>
6. Тебекин А.В. Менеджмент: Учебник / А.В. Тебекин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 384 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/432288>
7. Тумин В.М. Стратегическое управление организацией: Учебное пособие / Г.Д. Антонов, В.М. Тумин, О.П. Иванова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 239 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/452653>

Дополнительная литература

1. Виноградова И.М. Управленческая экономика. Теория организации. Организационное поведение. Маркетинг: Учебное пособие / В.И. Новичков, И.М. Виноградова, И.С. Кошель. - М.: Дашков и К, 2014. - 132 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=937272>
2. Казакова М.А. Интегрированный управленческий учет и анализ управленческой деятельности промышленных предприятий: Монография / Л.В. Юрьева и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 157 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/442866>
3. Калиновский С.А. Управленческий учет и анализ использования технологической оснастки: Монография / С.А. Калиновский. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 156 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/390880>
4. Крюкова Н.П. Документирование управленческой деятельности: Учебное пособие / Крюкова Н.П. - М.: ИНФРА-М Издательский Дом, 2014. - 268 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/432033>
5. Мазилкина Е.И. Менеджмент: учеб. пособие / Е.И. Мазилкина. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 197 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/754605>
6. Юкаева В.С. Менеджмент [Электронный ресурс]: Краткий курс: Учебное пособие / В.С. Юкаева. - 4-е изд. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 104 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/415023>

Нормативно-правовые материалы

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30.11.1994 г. Электронный ресурс. Режим доступа - http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/.

2. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 2 от 05.08.2000 № 117-ФЗ. Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.nalkod.ru/>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Корпоративный менеджмент – финансовый анализ, инвестиции, бизнес-планы, консалтинг. <http://www.cfin.ru/>

2. Портал менеджмента. <http://management-rus.ru/>

3. Сайты и различные учебные материалы по менеджменту. <http://www.alleng.ru/edu/manag1.htm>

4. Федеральный образовательный портал. Экономика, социология, менеджмент. <http://ecsocman.hse.ru/>

Перечень информационных технологий и программного обеспечения

<p>Приморский край, г. Владивосток, Фрунзенский р-н, Русский Остров, ул. Аякс п., д. 10, корпус D, ауд. D 738, Учебная аудитория для проведения занятий лекционного, практического и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.</p>	<p>"1) IBM SPSS Statistics Premium Campus Edition. Поставщик ЗАО Прогностические решения. Договор ЭА-442-15 от 18.01.16 лот 5. Срок действия договора 30.06.2016. Лицензия бессрочно. 2) SolidWorks Campus 500. Поставщик Солид Воркс Р. Договор 15-04-101 от 23.12.2015. Срок действия договора 15.03.2016. Лицензия бессрочно. 3) АСКОН Компас 3D v17. Поставщик Навиком. Договор 15-03-53 от 20.12.2015. Срок действия договора 31.12.2015. Лицензия бессрочно. 4) MathCad Education Universety Edition. Поставщик Софт Лайн Трейд. Договор 15-03-49 от 02.12.2015. Срок действия договора 30.11.2015. Лицензия бессрочно. 5) Corel Academic Site. Поставщик Софт Лайн Трейд. Договор ЭА-442-15 от 18.01.16 лот 4. Срок действия договора 30.06.2016.</p>
--	--

	Лицензия закончилась 28.01.2019." 6) Microsoft Office, Microsoft Visual Studio. Поставщик Софт Лайн Трейд. Договор ЭА- 261-18 от 02.08.18. Срок действия договора 20.09.2018. Лицензия до 30.06.2020.
--	---

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Реализация дисциплины «Основы управленческой деятельности» предусматривает следующие виды учебной работы: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов, текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Освоение курса дисциплины «Основы управленческой деятельности» предполагает рейтинговую систему оценки знаний студентов и предусматривает со стороны преподавателя текущий контроль за посещением студентами лекций, подготовкой и выполнением всех практических заданий с обязательным предоставлением отчета о работе, выполнением всех видов самостоятельной работы.

Промежуточной аттестацией по дисциплине «Основы управленческой деятельности» является зачет, который проводится в виде тестирования.

В течение учебного семестра обучающимся нужно:

- освоить теоретический материал (20 баллов);
- успешно выполнить аудиторные и контрольные задания (50 баллов);
- своевременно и успешно выполнить все виды самостоятельной работы (30 баллов).

Студент считается аттестованным по дисциплине «Основы управленческой деятельности» при условии выполнения всех видов текущего контроля и самостоятельной работы, предусмотренных учебной программой.

Критерии оценки по дисциплине «Основы управленческой деятельности» для аттестации на зачете следующие: 61-100 баллов – «зачтено», 60 и менее баллов – «не зачтено».

Пересчет баллов по текущему контролю и самостоятельной работе

производится по формуле:

$$P(n) = \sum_{i=1}^m \left[\frac{O_i}{O_i^{max}} \times \frac{k_i}{W} \right],$$

где: $W = \sum_{i=1}^n k_i^n$ для текущего рейтинга;

$W = \sum_{i=1}^m k_i^n$ для итогового рейтинга;

$P(n)$ – рейтинг студента;

m – общее количество контрольных мероприятий;

n – количество проведенных контрольных мероприятий;

O_i – балл, полученный студентом на i -ом контрольном мероприятии;

O_i^{max} – максимально возможный балл студента по i -му контрольному мероприятию;

k_i – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия;

k_i^n – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия, если оно является основным, или 0, если оно является дополнительным.

Рекомендации по планированию и организации времени, отведенного на изучение дисциплины

Оптимальным вариантом планирования и организации студентом времени, необходимого для изучения дисциплины, является равномерное распределение учебной нагрузки, т.е. систематическое ознакомление с теоретическим материалом на лекционных занятиях и закрепление полученных знаний при подготовке и выполнении заданий на практических занятиях и заданий, предусмотренных для самостоятельной работы студентов.

Подготовку к выполнению заданий на практических занятиях необходимо проводить заранее, чтобы была возможность проконсультироваться с преподавателем по возникающим вопросам. В случае пропуска занятия, необходимо предоставить письменную разработку

пропущенного занятия.

Самостоятельную работу следует выполнять согласно графику и требованиям, предложенным преподавателем.

Рекомендации по использованию методов активного обучения

Для повышения эффективности образовательного процесса и формирования активной личности студента важную роль играет такой принцип обучения, как познавательная активность студентов. Целью такого обучения является не только освоение знаний, умений, навыков, но и формирование основополагающих качеств личности, что обуславливает необходимость использования методов активного обучения, без которых невозможно формирование специалиста, способного решать профессиональные задачи в современных рыночных условиях.

Для развития профессиональных навыков и личности студента в качестве методов активного обучения целесообразно использовать лекции-дискуссии, лекции-беседы, проблемные лекции и лекции с процедурой пауз, а также деловые игры и ситуационные задачи, представляющие собой описание деловой ситуации, которая реально возникала или возникает в процессе деятельности.

Реализация такого типа обучения по дисциплине «Основы управленческой деятельности» осуществляется через использование ситуационных заданий – деловых игр, которые можно определить как методы имитации принятия решений в различных ситуациях.

Деловые игры предназначены для использования студентами конкретных приемов и концепций при их выполнении для того, чтобы получить достаточный уровень знаний и умений для принятия решений в аналогичных ситуациях на предприятиях, тем самым, уменьшая разрыв между теоретическими знаниями и практическими умениями.

Проведение деловых игр студентам предлагается в ходе изучения определенной учебной темы, а знания, полученные на лекциях, должны стать

основой для решения этих задач. Из этого следует, что студент должен владеть достаточным уровнем знания теоретического материала, уметь обосновывать и рассчитывать цены на товары и услуги. Это предполагает осознание студентом процесса принятия решений.

Студент должен уметь правильно интерпретировать ситуацию, т.е. правильно определять – какие факторы являются наиболее важными в данной ситуации, и какое решение необходимо принять.

Таким образом, проведение деловых игр призвано вырабатывать следующие умения и навыки у студентов:

- работать с увеличивающимся и постоянно обновляющимся потоком информации в области управления предприятием, связанного с изменяющейся рыночной ситуацией и применением законодательной базы;

- высказывать и отстаивать свою точку зрения четкой, уверенной и грамотной речью;

- вырабатывать собственное мнение на основе осмысления теоретических знаний и проведения исследований;

- самостоятельно принимать решения.

Технология проведения деловых игр включает в себя организацию самостоятельной работы обучающихся с консультационной поддержкой преподавателя. На этапе ознакомления с заданием студенты самостоятельно оценивают ситуацию, изложенную в тексте, исследуют теоретический материал, устанавливают ключевые факторы и проводят анализ проблем, изложенных в условии задачи. Затем составляют план действий и оценивают возможности его реализации. По окончании самостоятельного анализа студент должен ответить на вопросы, выполнить задания и составить отчет по данному заданию.

Рекомендации по работе с литературой

При самостоятельной работе с рекомендуемой литературой студентам необходимо придерживаться определенной последовательности:

- при выборе литературного источника теоретического материала лучше всего исходить из основных понятий изучаемой темы курса, чтобы точно знать, что конкретно искать в том или ином издании;
- для более глубокого усвоения и понимания материала следует читать не только имеющиеся в тексте определения и понятия, но и конкретные примеры;
- чтобы получить более объемные и системные представления по рассматриваемой теме необходимо просмотреть несколько литературных источников (возможно, альтернативных);
- не следует конспектировать весь текст по рассматриваемой теме, так как такой подход не дает возможности осознать материал; необходимо выделить и законспектировать только основные положения, определения и понятия, позволяющие выстроить логику ответа на изучаемые вопросы.

Рекомендации по подготовке к зачету

Подготовка к зачету и его результативность также требует у студентов умения оптимально организовывать свое время. Идеально, если студент ознакомился с основными положениями, определениями и понятиями курса в процессе аудиторного изучения дисциплины, тогда подготовка к зачету позволит систематизировать изученный материал и глубже его усвоить.

Подготовку к зачету лучше начинать с распределения предложенных контрольных вопросов по разделам и темам курса. Затем необходимо выяснить наличие теоретических источников (конспекта лекций, учебников, учебных пособий).

При изучении материала следует выделять основные положения, определения и понятия, можно их конспектировать. Выделение опорных положений даст возможность систематизировать представления по дисциплине и, соответственно, результативнее подготовиться к зачету.

Методические указания по подготовке к занятиям

Тема 1. Сущность управления

Лекция подразделяется на несколько логических разделов. По окончании каждого блока преподаватель приводит примеры в виде кратко сформулированных проблем и предлагает студентам их коротко обсудить, затем по результатам обсуждения делает краткий анализ, выводы. После этого лекция продолжается, по окончании следующего раздела вновь проводится обсуждение, делаются выводы, и т.д.

При этом дискуссия проводится не только между преподавателем и студентами, но и между самими студентами. При изложении лекционного материала преподаватель организует свободный обмен мнениями в интервалах между логическими разделами.

Таким образом, в течение всей лекции преподаватель существенно активизирует учебный процесс, управляет коллективным мнением группы и применяет его для убеждения и преодоления ошибочных установок некоторых студентов. Повышается интерес студентов к излагаемому материалу, а также развивается их умение обосновывать свою точку зрения.

По окончании всей лекции преподаватель подводит общий итог.

Тема 5. Роль и место элементов структуры механизма в управлении предприятием

В ходе проведения лекции, начиная давать или разъяснять определения, классификации и т.д., преподаватель периодически задаёт наводящие или уточняющие вопросы, на которые студенты должны отвечать с места. Преподаватель собирает несколько ответов и затем, совместно со студентами, уточняет, дополняет, систематизирует эти ответы. Конечный, наиболее точный ответ, является уже совместно разработанным и преподавателем, и студентами. Это способствует наиболее полному пониманию темы и глубже вовлекает студентов в учебный процесс.

Тема 6. Сущность предприятий, как хозяйственно-юридических систем управления

Преподаватель начинает лекцию с постановки проблемы – наличия множества взаимосвязанных и динамично изменяющихся факторов среды и

необходимости обеспечения устойчивой эффективной деятельности предприятия во взаимосвязи с этими факторами. В ходе изложения материала проблему нужно решить. Проблема представляется в виде последовательности проблемных ситуаций, вопросов, задач. Таким образом, студенты видят исследовательскую деятельность, её алгоритмы, в действии. Студенты могут кратко предлагать и обосновывать свои варианты решения ситуаций, вопросов и задач. По окончании лекции преподаватель подводит общий итог.

Тема 9. Процесс подготовки и принятия решений

Лекция подразделяется на логически завершённые части, и во время пауз между частями лекции студентам предлагается выполнить ряд заданий:

- выписать главные, по их мнению, мысли данной части лекции;
- выписать основные мысли, идеи, определения и т.д., с которыми они согласны, и те, с которыми не согласны – обосновать, почему;
- задать интересующие их вопросы по соответствующей части лекции, как преподавателю, так и друг другу;
- высказать свои соображения по вопросам, затронутым в данной части лекции.

Изложение каждой части лекции должно занимать примерно 20-25 минут, а выполнение заданий – 10-15 минут. Задания могут выполняться индивидуально, по парам или по группам.

В конце лекции преподаватель подводит и обсуждает со студентами общий итог.

Занятие 1. Сущность и функции управления

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и сущность управления
2. Основные функции управления, их взаимосвязь
3. Планирование как центральная функция управления, особенности, виды
4. Выбор миссии компании как основы формирования её глобальных целей

Методические указания по подготовке к занятию: Целью занятия является формирование и закрепление у студентов знаний понятия «управление», основных функций управления, их отличительных особенностей и взаимосвязи. Особое внимание требуется уделить планированию, как центральной функции управления, а также процессу выбора миссии компании, которая является основой для формирования системы целей деятельности.

Для достижения поставленной цели используются:

- устный опрос студентов;
- выступления с докладами по темам занятия, с последующим обсуждением;
- семинар – пресс-конференция.

По каждому вопросу плана семинара преподаватель выбирает группу студентов (3-4 человека) в качестве экспертов. Они всесторонне изучают проблему и выделяют докладчика для изложения тезисов по ней. После первого доклада участники семинара, т.е. остальные студенты, задают вопросы, на которые отвечает докладчик и другие члены экспертной группы. Вопросы и ответы составляют центральную часть семинара. На основе вопросов и ответов разворачивается творческая дискуссия, итоги которой подводит сначала докладчик, а затем преподаватель. Аналогичным образом обсуждаются и другие вопросы плана семинарского занятия. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения темы, оценивает работу экспертных групп, определяет задачи самостоятельной работы.

При подготовке к занятию рекомендуется в дополнение к лекционному материалу и основной литературе ознакомиться с дополнительной литературой, информацией в периодической печати, источниками сети Интернет, раскрывающими актуальные вопросы управления предприятием, его сущность, функции, проблемы формирования миссии компании.

По ходу обсуждения необходимо ориентироваться в понятиях менеджмента, управления предприятием, его функций, миссии компании. Центральным звеном в обсуждении должны быть вопросы управления предприятием в современных условиях. Следует обсудить место и роль миссии в управлении компанией, рассмотреть миссии крупных компаний РФ, выявить их плюсы и минусы.

Занятие 2. Механизм управления предприятием

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие механизма управления.
2. Основные элементы механизма управления.
3. Выбор глобальных целей предприятия.
4. Организация достижения глобальных целей.

Методические указания для подготовки к занятию: Целью занятия является формирование и закрепление у студентов знаний механизма управления предприятием, его составляющих и взаимосвязи между ними, включая миссию, цели компании, информационные потоки и т.д. Особое внимание требуется уделить процессу анализа и оценки факторов среды, разработке миссии, глобальных целей и стратегии организации.

Для достижения поставленной цели используются:

- устный опрос студентов;
- выступления с докладами по темам занятия, с последующим обсуждением;
- деловые игры.

Для выполнения задания по каждой деловой игре студенты подразделяются на группы по 4-6 человек. По результатам проведённой работы каждая группа предоставляет отчёт и готовит доклад. Группы обмениваются вопросами, замечаниями, рекомендациями, в конце занятия преподаватель подводит общий итог.

Деловая игра 1 «Выбор миссии компании»

Ситуация. Имеется 4 предприятия различных сфер деятельности, основные характеристики которых представлены в таблице.

Предприятие	Чистая прибыль за последний год, тыс. руб.	Доля на рынке, %	Количество основных (прямых) конкурентов	Численность персонала, чел.	Длительность работы
Магазин сувениров	4850	8,6	7	12	7 лет
Кафе	10400	1,3	22	16	2 года
Такси	-1080	2,1	10	25	4 года
Салон сотовой связи	1200	0,94	18	19	1,5 года

Задание. Для каждой компании, с учётом специфики её деятельности и представленных данных, обосновать и сформулировать миссию.

Деловая игра 2 «Обоснование глобальных целей компании»

Задание. Для предприятий, указанных в таблице к деловой игре «Выбор миссии компании», обосновать и сформулировать её основные, глобальные цели (4-8 целей), с учётом специфики деятельности и представленных данных.

Деловая игра 3 «Анализ внутренней и внешней среды»

Задание. С учётом сферы профессиональных и научных интересов, а также имеющихся знаний, умений и информации, выбрать определённую сферу экономической деятельности и отдельное предприятие в рамках данной сферы. Для выбранного предприятия:

1) провести поиск и отбор необходимой информации о видах деятельности, основных показателях, тенденциях развития, покупателях, конкурентах и т.д., с использованием материалов СМИ, сети Интернет;

2) провести анализ внешней среды, в т.ч. макросреды (PEST-анализ) и микросреды, непосредственного окружения (анализ 5 сил конкуренции);

3) провести анализ внутренней среды, в т.ч. экономических показателей, ресурсов и компетенций персонала;

4) дать сводную оценку состоянию внешней и внутренней среды в виде матрицы SWOT-анализа.

Деловая игра 4 «Разработка стратегии компании»

Задание. Для предприятия, выбранного в рамках деловой игры «Анализ внутренней и внешней среды», на основании результатов проведенного анализа, обосновать, разработать и сформулировать стратегию развития, в т.ч.:

1) генеральную стратегию (рост, ограниченный рост, сокращение или различные комбинации этих стратегий);

2) стратегию развития по Портеру (экономия на издержках, дифференциация, специализация или различные комбинации этих стратегий);

3) стратегию поведения на рынке (выбор из различных видов наступательных или оборонительных стратегий, в т.ч. для отдельных видов бизнеса);

4) функциональные стратегии (товарную, производственную, маркетинговую, финансовую и др.).

Кроме того, следует обосновать и сформулировать ключевые компетенции персонала, требуемые для реализации разработанных стратегий, а также сделать прогноз основных экономических показателей.

Перед проведением деловых игр студентам необходимо закрепить знания о миссии, целях компаний, факторах внутренней и внешней среды, воздействующих на их состояние и развитие, стратегиях и условиях их выбора, изучить, с использованием материалов периодической печати и источников сети Интернет, цели деятельности, стратегии и факторы, влияющие на деятельность различных компаний, проанализировать найденную информацию и сделать выводы.

Занятие 3. Структура организации

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность организационной структуры и её роль в управлении предприятием.

2. Типы организационных структур.

3. Условия и обоснование выбора структуры организации.

4. Организационно-правовые формы предприятий.

Методические указания для подготовки к занятию: Целью занятия является формирование у студентов понимания сущности организационной структуры предприятия и её места в управлении, знания видов организационных структур, условий их выбора, умения обосновать требуемую организационную структуру, в т.ч. в соответствии с организационно-правовой формой предпринимательской деятельности.

Для достижения поставленной цели используются:

- устный опрос студентов;

- выступления с докладами по темам занятия, с последующим обсуждением;

- деловая игра 5 «Обоснование организационной структуры».

Для выполнения задания по деловой игре студенты подразделяются на группы по 4-6 человек. По результатам проведённой работы каждая группа предоставляет отчёт и готовит доклад. Группы обмениваются вопросами, замечаниями, рекомендациями, в конце занятия преподаватель подводит общий итог.

Деловая игра 5 «Обоснование организационной структуры»

Задание. Для предприятия, выбранного в рамках деловых игр 3 и 4:

1) проанализировать существующую организационную структуру с точки зрения её соответствия целям и задачам предприятия, её преимущества и недостатки;

2) обосновать и разработать рекомендации по совершенствованию существующей или выбору новой организационной структуры, описать

предлагаемую структуру, с учётом стратегии, разработанной в ходе деловой игры 4.

Перед проведением деловой игры студентам необходимо закрепить понятие организационной структуры, знать её сущность и назначение, виды организационных структур и факторы, влияющие на их выбор, изучить организационные структуры различных действующих компаний в увязке с их спецификой и состоянием, проанализировать найденную информацию и сделать выводы.

Занятие 4. Теория и практика принятия решений

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие управленческого решения.
2. Классификация управленческих решений.
3. Технология и модели принятия решений.

Методические указания для подготовки к занятию: Целью занятия является формирования у студентов понимания сущности, знание классификации управленческих решений, процесса их принятия, а также обучение практическим навыкам по разработке и обоснованию решений, включая выбор альтернатив.

Для достижения поставленной цели используются:

- устный опрос студентов;
- выступления с докладами по темам занятия, с последующим обсуждением;
- деловая игра 6 «Выбор управленческого решения».

Для выполнения задания студенты подразделяются на группы по 4-6 человек. В свою очередь, каждая группа подразделяется на лиц, исполняющих роли:

- руководителей фирмы;
- руководителей структурных подразделений, отвечающих за данный аспект деятельности;

- специалистов, подготавливающих и реализующих проект управленческого решения.

По результатам проведённой работы каждая группа предоставляет отчёт и готовит доклад. Группы обмениваются вопросами, замечаниями, рекомендациями, в конце занятия подводятся общий итог.

Деловая игра 6 «Выбор управленческого решения»

Задание. Для предприятия, выбранного в рамках деловых игр 3-5, определить перечень наиболее серьёзных проблем по различным аспектам деятельности (производство, закупки, маркетинг, финансы, персонал и т.д.), требующих срочного решения. Обосновать и подготовить хотя бы 2-3 альтернативных варианта решения выявленной **наиболее важной** проблемы, а затем сделать обоснованный выбор альтернативы и разработать конкретные мероприятия по внедрению принятого управленческого решения.

Провести дискуссию между руководителями и специалистами, в которой каждый должен обосновать наиболее важные проблемы и выгодные решения, исходя из **своей** должности и роли на предприятии.

Ограничения: принятое управленческое решение не должно нарушать законодательство, общепринятые нормы морали, вредить имиджу компании либо ущемлять интересы работников.

Для подготовки к занятию студентам необходимо закрепить понятие управленческого решения, понимать сущность управленческих решений, требования к их содержанию, знать основные этапы процесса принятия решений, их реализации и контроля их выполнения. Требуется также изучить и проанализировать примеры конкретных управленческих решений компаний в современных условиях, с использованием материалов периодической печати и сети Интернет, сделать выводы.

Занятие 5. Управление человеческими ресурсами

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность и роль управления персоналом в деятельности предприятия.

2. Основные методы управления персоналом.
3. Мотивация, её методы и влияние на эффективность управления персоналом.
4. Показатели оценки эффективности управления персоналом.
5. Пути совершенствования управления персоналом и повышения его эффективности

Методические указания для подготовки к занятию: Целью занятия является формирование у студентов целостного представления о сущности, роли и методах управления персоналом, обучение практическим навыкам такого управления, а также умению анализировать показатели, характеризующие эффективность управления персоналом, и предлагать рекомендации по их улучшению.

Для достижения поставленной цели используются:

- устный опрос студентов;
- выступления с докладами по темам занятия, с последующим обсуждением;
- семинар-дискуссия «Проблемы и пути совершенствования управления персоналом предприятия».

Семинар-дискуссия «Проблемы и пути совершенствования управления персоналом предприятия»

В период подготовки (начинается не более, чем за неделю до семинара) во время самостоятельной работы определяется список вопросов для обсуждения, и формируются группы студентов по каждому вопросу. Каждая группа выбирает своего руководителя и согласует его с преподавателем. Каждый руководитель заранее готовит выступление на 5-7 минут, раскрывающее актуальность и значение рассматриваемого вопроса, основные проблемы.

В ходе семинара преподаватель:

- контролирует соблюдение регламента времени, отводимого на каждый вопрос;

- осуществляет руководство обсуждением вопроса (кому предоставить слово для отчета, обеспечение порядка и дисциплины при обсуждении вопроса);

- оказывает помощь каждой группе, отвечающей на вопросы, и др.

Проведение семинара начинается вступительным словом преподавателя. После этого заслушиваются и обсуждаются доклады. Преподаватель и участники групп задают вопросы докладчику и его группе, причём каждый участник не только задает вопросы, но и выдвигает свои гипотезы, спорит, доказывает свою правоту, обращается к записям лекций и учебным пособиям для уточнения своих знаний и нахождения более убедительных и точных аргументов.

Таким образом, обучаемые должны как можно чаще решать проблемы, поставленные ими самими.

Преподаватель делает заключение по каждому вопросу (раскрывает, что составляет суть данного вопроса, указывает, на что обратить особое внимание, дает ответы на вопросы, не получившие должного освещения, и т. д.).

Затем таким же образом обсуждаются все последующие вопросы семинара.

Заключительный этап:

- подводятся итоги семинара;

- оценивается работа каждого обучаемого, причём учитываются как его ответы, так и задаваемые им вопросы, высказываемые суждения, мысли.

Для подготовки к занятию студентам необходимо изучить сущность, основные способы управления персоналом, вопросы мотивации и стимулирования труда, проблемы конфликтов в организации и управления ими, роль руководителя в деятельности предприятия, стили руководства и другие вопросы, связанные с управлением персоналом. Следует изучить и

проанализировать практические примеры и ситуации, с использованием материалов периодической печати и сети Интернет, сделать выводы.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

<p>Приморский край, г. Владивосток, Фрунзенский р-н, Русский Остров, ул. Аякс п., д. 10, корпус D, ауд. D 738, Учебная аудитория для проведения занятий лекционного, практического и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.</p>	<p>Помещение укомплектовано специализированной учебной мебелью (посадочных мест – 208) Оборудование: Экран проекционный Projecta Elpro Large Electrol, 500x316 см, размер рабочей области 490x306 Документ-камера Avervision CP 355 AF Мультимедийный проектор Panasonic PT-DZ110XE, 10 600 ANSI Lumen, 1920x1200 Сетевая видеокамера Multipix MP-HD718 ЖК-панель 47"", Full HD, LG M4716 CCBA ЖК-панель 42"", Full HD, LG M4214 CCBA ЖК-панель 42"", Full HD, LG M4214 CCBA", доска аудиторная, переносной компьютер (ноутбук Lenovo) с сумкой – 1 шт</p>
--	--



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЕСТЕСТВЕННЫХ НАУК

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ
РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

по дисциплине «Основы управленческой деятельности»

Специальность 10.05.01 Компьютерная безопасность

Специализация Математические методы защиты информации

Форма подготовки очная

**Владивосток
2017**

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1	1-3 неделя обучения	Подготовка к дискуссии, выбор темы доклада, подбор и изучение информационного материала для реферата	15	Представление доклада, активность участия в дискуссии
2	4-6 неделя обучения	Изучение текстов лекций и доп. литературы, подготовка реферата, подготовка к дискуссии	15	Проверка наличия лекций, активность участия в дискуссии, проверка реферата
3	7-9 неделя обучения	Изучение текстов лекций, подготовка к дискуссии и деловым играм, подготовка реферата	15	Проверка наличия лекций, активность участия в дискуссии и деловых играх, проверка реферата
4	10-12 неделя обучения	Изучение текстов лекций и доп. литературы, подготовка доклада и презентации, подготовка к деловым играм	15	Проверка наличия лекций, активность участия в деловых играх, проверка доклада и презентации
5	13-16 неделя обучения	Изучение текстов лекций, основной и доп. литературы, подготовка реферата, подготовка к деловым играм	15	Проверка наличия лекций, активность участия в деловых играх, проверка реферата
6	17 неделя обучения	Изучение текстов лекций, основной и доп. литературы, подготовка реферата	10	Проверка наличия лекций, проверка реферата
7	18 неделя обучения	Подготовка к зачёту	5	Зачёт

Характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся

Темы и ориентировочное содержание рефератов

Тема 1. Сущность управления

1. Современные методы управления предприятиями.

2. Направления повышения эффективности организации сбыта продукции.

3. Пути повышения эффективности контроля хозяйственной деятельности предприятия.

4. Совершенствование направлений по эффективному управлению развитием предприятий.

Тема 2. Эволюция теории управления предприятиями

5. Л. Якокка: направления эффективного управления предприятиями.

6. Подходы Г.Форда по обеспечению эффективного управления предприятием.

Тема 4. Сущность механизма управления предприятием

7. Пути совершенствования механизма управления предприятиями.

Тема 5. Роль и место элементов структуры механизма в управлении предприятием

8. Формирование целей и задач в системе управления предприятием.

9. Управление материально-техническим снабжением предприятий.

10. Оперативное управление производством, пути его совершенствования и развития.

11. Проблемы взаимодействия предприятий с внешней средой, пути их разрешения.

12. Потенциальные возможности предприятий, способы их повышения.

13. Совершенствование финансовой политики в развитии предприятия.

14. Совершенствование направлений управления внешнеторговой деятельностью предприятий.

15. Пути совершенствования взаимодействия предприятий с внешней средой.

16. Пути использования критериев деловых возможностей предприятий по Марку Стоддарду.

Тема 7. Построение организационных структур предприятий

17. Внедрение гибких организационных структур в систему управления предприятия.

18. Пути совершенствования организационной культуры управления предприятием.

19. Совершенствование внутрипроизводственных экономических отношений.

Тема 9. Процесс подготовки и принятия решений

20. Совершенствование технологии процессов принятия и реализации рациональных решений.

21. Пути повышения количественных и качественных показателей деятельности предприятий.

Тема 10. Организация и контроль выполнения решений

22. Проблемы коммуникаций в организационном управлении предприятиями, пути их совершенствования.

Тема 11. Информационное обеспечение процессов управления

23. Совершенствование системы информационного обеспечения процессов управления предприятием.

Тема 12. Общие понятия о политике работы с персоналом

24. Обеспечение деятельности предприятий трудовыми ресурсами.

25. Влияние системы структурирования трудовых процессов на эффективность развития предприятий.

Тема 13. Система формирования и развития персонала

26. Совершенствование системы оплаты труда работников сферы управления и производства.

27. Поддержание дисциплины и ответственности персонала в процессе производственной деятельности.

28. Пути повышения социальной и трудовой активности персонала.

29. Повышение роли руководящих кадров в системе управления предприятием.

30. Роль и место личностного фактора в системе управления персоналом предприятия.

**Темы групповых или индивидуальных заданий для
подготовки докладов к семинарам**

1. Управление предприятием: сущность, функции, цели.

2. Управление: сущность, место в деятельности человека, организации и общества.

3. Особенности управления предприятиями в России.

4. Особенности управления предприятиями в Дальневосточном регионе.

5. Особенности управления предприятиями в Приморском крае.

6. Миссия компании: сущность, проблемы выбора и порядок определения.

7. Цели компании: сущность, проблемы выбора и порядок определения.

8. Формирование миссии и целей деятельности российских компаний.

9. Планирование деятельности предприятия: сущность, виды, принципы, методы.

10. Проблемы и пути совершенствования планирования на российских предприятиях.

11. Основные экономические показатели деятельности предприятий, порядок их расчёта и использование в управлении.

12. Факторы внешней и внутренней среды, воздействующие на деятельность предприятия: классификация, особенности проявления в России, учёт их влияния в управлении.

13. Организация деятельности предприятия: сущность, виды, методы.

14. Проблемы и пути совершенствования организации деятельности на российских предприятиях.

15. Мотивация в деятельности предприятия: сущность, виды, методы.

16. Проблемы и пути совершенствования мотивации и стимулирования персонала на российских предприятиях.

17. Контроль в деятельности предприятия: сущность, назначение, виды, методы.

18. Проблемы и пути совершенствования контроля на российских предприятиях.

19. Стратегии предприятия: сущность, виды, порядок разработки и корректировки.

20. Особенности, проблемы и пути совершенствования формирования стратегии на российских предприятиях.

21. Роль руководителей в деятельности предприятий, особенности её проявления в России.

22. Стили руководства: сущность, виды, проблемы выбора.

23. Ресурсное обеспечение деятельности предприятия, особенности в России и пути совершенствования.

24. Управление конфликтами в организации: сущность, задачи, пути совершенствования, особенности в России.

25. Особенности и пути совершенствования управления по сферам деятельности в России (по выбору студента).

26. Специфика управления предприятиями по странам (по выбору студента).

Задания к решению разноуровневых задач

Задача 1. В отчетном периоде выручка торгового предприятия от реализации составила 85000 тыс. руб., товарооборот по покупным ценам – 60000 тыс. руб., издержки обращения, включаемые в себестоимость – 12000 тыс. руб. Прочие доходы – 8000 тыс. руб., прочие расходы – 2000 тыс. руб. Определить: а) валовой доход; б) прибыль от реализации; в) прибыль до налогообложения; г) чистую прибыль; д) рентабельность продаж по прибыли от реализации, прибыли до налогообложения и чистой прибыли.

Как изменятся рассчитанные показатели, если выручка увеличится на 10 %, товарооборот по покупным ценам на 5 %, издержки обращения – на 4 %?

Какие управленческие решения может принять компания для улучшения рассчитанных показателей? Ответ обосновать.

Задача 2. Произвести расчет чистой прибыли торгового предприятия на предстоящий квартал, если:

розничный товарооборот в отчетном периоде	10500 тыс. руб.;
валовой доход	2310 тыс. руб.;
сумма издержек обращения	700 тыс. руб.

В предстоящем периоде ожидается:

- уровень инфляции 4 %;
- индекс сезонных колебаний физического объема товарооборота 3,5 %;
- уровень валового дохода увеличится на 2 пункта;
- уровень издержек обращения понизится на 1 пункт;
- прочие доходы 50 тыс. руб.;
- прочие расходы 80 тыс. руб.;
- ставка налога на прибыль 20 %.

Какие управленческие решения может принять компания для улучшения рассчитанных показателей? Ответ обосновать.

Задача 3. Определить себестоимость единицы продукции, если в течение планового периода затраты на материалы, используемые при изготовлении продукции, составляют 42340 тыс. руб. Основная заработная плата рабочих, изготавливающих продукцию, равна 24000 тыс. руб., дополнительная заработная плата составит 10,5 % от основной. Расходы на содержание и эксплуатацию оборудования планируется сохранить на уровне отчетного года в размере 8500 тыс. руб. Цеховые расходы составят 78 % от основной заработной платы, общехозяйственные расходы – 26 % от цеховой себестоимости, общепроизводственные расходы – 8 % от цеховой себестоимости. Отчисления во внебюджетные фонды – 30 % от суммы основной и дополнительной заработной платы. Маркетинговые расходы составят 3,5 % от производственной себестоимости. Плановый выпуск продукции – 21170 изделий в год.

Какие управленческие решения может принять компания для улучшения рассчитанных показателей? Ответ обосновать.

Задача 4. Определить показатели использования запасов в отчетном и плановом периодах, а также потребность в запасах в плановом периоде. Среднегодовой объем запасов в отчетном периоде составлял 30 млн. руб., а выручка от реализации – 150 млн. руб. В плановом периоде предполагается реализовать продукции на 20 % больше, чем в отчетном, а длительность одного оборота сократить на 5 дней.

Какие управленческие решения может принять компания для улучшения рассчитанных показателей? Ответ обосновать.

Задача 5. Предприятие планирует приобрести новую линию по изготовлению изделий А и Б на 3 года. Планируемый годовой объем продаж изделия А – 8500 ед. по цене 130 руб. за единицу, изделия Б – 1600 ед. по цене 180 руб. за единицу. На изготовление предполагаемого объема изделия А понадобится 102 кг. материала Х по цене 1800 руб. за кг. и 51 кг. материала Y

по цене 4000 руб. за кг. На изготовление предполагаемого объема изделия Б понадобится 91 кг. материала X по цене 1800 руб. за кг. и 60 кг. материала Y по цене 4000 руб. за кг. Ставка за изготовление изделия А составляет 30 руб., изделия Б – 40 руб. Общая сумма других издержек на выпуск изделий А и Б оценена в размере 220000 руб. Стоимость производственной линии – 800000 руб. Прогнозируемый среднегодовой уровень инфляции – 10 %, колебаний спроса на изделия не предвидится, принять, что вся произведенная за год продукция будет реализована в срок.

Рассчитать на 4 года плановые показатели:

- 1) выручку от продаж по каждому изделию и в целом;
- 2) переменные издержки на выпуск изделий А и Б;
- 3) общие текущие издержки;
- 4) прибыль от реализации и чистую прибыль.

Определить срок окупаемости проекта.

Какие управленческие решения может принять компания для улучшения рассчитанных показателей? Ответ обосновать.

Методические указания к решению разноуровневых задач

Для решения *задачи 1* необходимо знать, что валовой доход формируется, как разность между выручкой от реализации и товарооборотом по покупным ценам. Валовой доход за минусом издержек обращения образует прибыль от реализации, а прибыль от реализации с учётом прочих доходов и за минусом прочих расходов равна прибыли до налогообложения. Чистая прибыль – это прибыль до налогообложения за минусом налога на прибыль. Рентабельность продаж характеризует их относительную прибыльность, т.е. отношение величины того или иного вида прибыли к выручке от реализации, выраженное в процентах.

На основе результатов расчёта, поиска и анализа информации о том, каким образом торговые предприятия улучшают показатели прибыли и

рентабельности своей деятельности, можно предложить различные варианты возможных управленческих решений.

В *задаче 2* необходимо рассчитать уровни валового дохода и издержек обращения в % к товарообороту, т.е. разделить соответствующие абсолютные показатели на товарооборот и умножить на 100 %. На основе данных, представленных в условии задачи, рассчитать прогнозные величины этих уровней на предстоящий период. Также следует рассчитать плановый товарооборот, умножив фактический товарооборот на индексы инфляции и сезонных колебаний, переведённые в единицы.

Отсюда можно определить плановые величины валового дохода и издержек обращения, как произведения планового товарооборота на плановые уровни соответствующих показателей. После этого следует рассчитать плановую прибыль от реализации, налогооблагаемую и чистую прибыль так, как показано в указаниях к решению задачи 1.

На основе результатов расчёта, поиска и анализа информации о том, каким образом торговые предприятия улучшают показатели прибыли и рентабельности своей деятельности, можно предложить различные варианты возможных управленческих решений. Кроме того, следует учесть, что товарооборот, издержки обращения, валовой доход, их уровни к товарообороту представляют собой, по существу, факторные показатели. Воздействуя тем или иным образом на факторы, можно влиять на результат.

В *задаче 3* необходимо исходить из того, что себестоимость единицы продукта калькулируется как сумма указанных в условии расходов, делённая на объём продукции в натуральном выражении. При этом сумма всех расходов образует полную себестоимость продукта, сумма расходов, за минусом маркетинговых расходов, образует производственную себестоимость, а производственная себестоимость за минусом общепроизводственных и общехозяйственных расходов – это цеховая себестоимость.

На основе результатов расчёта, поиска и анализа информации о том, каким образом предприятия добиваются снижения себестоимости в целом и

по отдельным статьям, можно предложить различные варианты возможных управленческих решений.

Для решения *задачи 4* необходимо использовать показатели, характеризующие оборачиваемость запасов, включая коэффициент оборачиваемости (отношение выручки от реализации к средней стоимости запасов за период) и длительность одного оборота запасов (отношение длительности рассматриваемого периода к количеству оборотов за период, т.е. к коэффициенту оборачиваемости). Соответствующие показатели для отчётного периода можно прямо рассчитать на основе исходных данных. В соответствии с плановым изменением выручки и длительности одного оборота, согласно условию задачи, следует рассчитать эти показатели для планового периода. Затем плановая потребность в запасах рассчитывается, как отношение плановой выручки к плановому коэффициенту оборачиваемости.

На основе результатов расчёта, поиска и анализа информации о том, каким образом предприятия добиваются повышения оборачиваемости оборотных активов, в т.ч. запасов, снижения длительности одного их оборота, можно предложить различные варианты возможных управленческих решений.

В *задаче 5* требуется рассчитать:

- планируемую выручку от реализации, как сумму произведений плановых объёмов реализации в натуральном выражении на плановые цены по каждому продукту;

- планируемые затраты на материалы, как сумму произведений плановых расходов на материалы в натуральном выражении на плановые цены за единицу материала по каждому виду материалов по продукту А, затем по продукту Б, затем сложить их;

- планируемые расходы на оплату труда, как сумму произведений ставок за единицу продукта на плановый объём выпуска по каждому продукту; полученную величину умножить на 1,3, чтобы учесть отчисления во внебюджетные фонды;

- планируемые переменные издержки, как сумму перечисленных выше расходов;
- планируемые общие издержки, как сумму перечисленных выше и других (указанных в условии) издержек;
- прибыль от реализации и чистую прибыль, согласно указаниям к задачам 1-2;
- чистую прибыль на 2-й и 3-й годы, умножив показатель 1-го года на индекс инфляции;
- среднегодовую чистую прибыль, как среднее арифметическое за 3 года;
- срок окупаемости – отношение стоимости линии к среднегодовой чистой прибыли.

На основе результатов расчёта, поиска и анализа информации о том, каким образом торговые предприятия улучшают показатели внедряемых инвестиционных проектов, можно предложить различные варианты возможных управленческих решений.

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Организация и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов (СРС).

1. Текущая и опережающая СРС, направленная на углубление и закрепление знаний, а также развитие практических умений заключается в:

- работе студентов с лекционным материалом, поиск и анализ литературы и электронных источников информации по вопросам, изучаемым по дисциплине «Основы управленческой деятельности»;
- выполнении домашних заданий;
- изучении тем, вынесенных на самостоятельную проработку;
- изучении теоретического материала к семинарским занятиям;
- подготовке докладов и реферата;
- подготовке к тестированию.

Методические рекомендации по подготовке и представлению материалов самостоятельной работы

1. Студенту необходимо определить интересующий его вопрос, объявленный в рамках вопросов для обсуждения.

2. Осуществить поиск материалов в электронном каталоге или в электронных ресурсах библиотеки ДВФУ (режим доступа: <http://www.lib.dvfu.ru>).

3. Определить для себя наиболее интересные направления для доклада.

4. Осуществить поиск дополнительного материала, иллюстрирующего материалы дискуссии. (Допускается поиск мнений специалистов по освещаемому вопросу, презентация видео-дискуссий с представлением аргументированной точки зрения студента по докладываемому вопросу).

Методические рекомендации по оформлению библиографического списка

Библиографический список литературы является обязательной составной частью образовательной программы, реферата и другой работы, где используются источники информации, он является своего рода библиографическим пособием. Правильно составленный библиографический список позволяет получить представление об освещении темы работы в литературе, о количестве и качестве выявленных источников, а также об умении автора работать с информацией. В список включаются библиографические сведения об источниках, использованных при подготовке работы. Рекомендуется также включать в список сведения о цитируемой в работе литературе. Перечень библиографических записей о документах, как правило, составляется в алфавитном порядке, применяется общая нумерация источников. Последовательность информационных источников:

- законодательные и нормативно-методические материалы;
- литература на русском языке;
- литература на иностранных языках.
- статистические, инструктивные и отчетные материалы предприятий,

организаций и учреждений;

- интернет- источники.

В начале библиографического списка всегда должны располагаться законодательные и нормативные документы и акты (при наличии). Они группируются от более значимых к менее значимым, а документы равной значимости – в хронологическом порядке по датам опубликования. Работы одного и того же автора, если их указывается несколько, располагаются в алфавитном порядке по заглавиям или в хронологическом порядке по годам издания. Источники на иностранных языках располагаются в списке после всех русскоязычных источников в порядке латинского алфавита. Описание источников, включенных в список, выполняется в соответствии с существующими библиографическими правилами.

1. ГОСТ 7.80-2000. «Библиографическая запись. Заголовок. Общие требования и правила составления».

2. ГОСТ 7.1-2003. «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления».

3. ГОСТ 7.82 – 2001. «Библиографическая запись. «Библиографическая запись. Библиографическое описание электронных ресурсов. Общие требования и правила составления».

4. ГОСТ 7.12 – 93 «Библиографическая запись. Сокращение слов на русском языке.

Требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы

Студентам необходимо представить материалы самостоятельной работы в виде доклада в печатной форме и в виде презентации на компьютере.

Методические рекомендации к подготовке реферата

Реферат по дисциплине «Основы управленческой деятельности» представляет собой краткое обзорное исследование определённой проблемы, аспекта управления предприятием в современных условиях. Реферат обязательно должен содержать:

- введение: актуальность выбранной темы, цель и задачи работы, основные источники информации, которыми студент пользовался при написании реферата;

- основная часть, включающая две главы: в первой главе даётся изучение сущности рассматриваемого вопроса, базовые определения, классификации, точки зрения специалистов в данной области; во второй главе рассматривается практический опыт исследования и решения данной проблемы на примере либо конкретной организации (рекомендуется), либо группы организаций в определённых отраслях, на рынках, в регионах и т.д.;

- заключение, в котором делаются обобщающие выводы и даются рекомендации по исследуемой проблеме;

- список использованной литературы.

Рекомендуемый объём реферата – 25-35 страниц. В реферате должен содержаться критический анализ точек зрения различных авторов, собственные выводы и рекомендации студента по теме исследования. Определения, классификации, выводы авторов должны сопровождаться ссылками на источники из списка литературы. Не допускается дословное списывание текста из источников.

Критерии оценки реферата

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность реферата к объявленному сроку	10
2	Уровень владения научным языком написания реферата	10
3	Владение предметом исследования, его понятийным аппаратом, терминологией, знание общепринятых научных концепций в заданной предметной области, понимание современных тенденций и проблем в исследовании предмета	20
4	Аргументация своей позиции с опорой на научные концепции, факты социально-экономической действительности или собственный опыт	40
6	Материал подан системно, с наличием иллюстраций, таблиц, схем и рисунков	20
7	ИТОГО	100

Методические рекомендации по подготовке доклада по выбранной теме для самостоятельного изучения

Доклад студента - это самостоятельная работа на тему, предложенную преподавателем (тема может быть предложена и студентом, но обязательно должна быть согласована с преподавателем). Цель доклада состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Подготовка доклада позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Доклад должен содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики выбранной темы доклады могут значительно дифференцироваться. В некоторых случаях это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и использованием изучаемых моделей, подробный разбор предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

Методические рекомендации по подготовке мультимедиа презентации

1. Первый слайд должен содержать название доклада, ФИО и координаты (номер группы, направление подготовки, адрес электронной почты) выступающего. Каждый слайд должен иметь заголовок и быть пронумерованным в формате 1/11.

2. Наиболее распространен сегодня MS PowerPoint.

3. Презентация начинается с аннотации, где на одном-двух слайдах дается представление, о чем пойдет речь. Большая часть презентаций требует оглашения структуры.

4. Презентация не заменяет, а дополняет доклад. Не надо писать на слайдах то, что Вы собираетесь сказать словами.

5. Оптимальная скорость переключения — один слайд за 1–2 минуты. Для кратких выступлений допустимо два слайда в минуту, но не быстрее. Слушатели должны успеть воспринять информацию и со слайда, и на слух. «Универсальная» оценка – число слайдов равно продолжительности выступления в минутах.

6. Размер шрифта основного текста – не менее 16pt, заголовки ≥ 20 pt. Наиболее читабельным и традиционно используемым в научных исследованиях является Times New Roman . Оформляйте все слайды в едином стиле.

7. Не перегружайте слайд информацией. Не делайте много мелкого текста. При подготовке презентации рекомендуется в максимальной степени использовать графики, схемы, диаграммы и модели с их кратким описанием. Фотографии и рисунки делают представляемую информацию более интересной и помогают удерживать внимание аудитории, давая возможность ясно понять суть предмета. Длинные перечисления или большие таблицы с числами бессмысленны – лучше постройте графики.

8. Имеет смысл быть аккуратным. Неряшливо сделанные слайды (разнобой в шрифтах и отступах, ошибки и опечатки) вызывают подозрение, что и к содержательным вопросам докладчик подошёл спустя рукава. Готовую презентацию надо просмотреть внимательно несколько раз «свежим» взглядом; каждый раз будете находить по несколько опечаток.

9. Речь и слайды не должны совпадать, тогда презентация станет «объёмной». Речь должна быть более популярна и образна. Слайды могут содержать больше «технических» подробностей: формулы, схемы, таблицы, графики. Всегда подписывайте оси (какая переменная и ее размерность).

10. Первые же фразы должны интриговать. Например, можно сказать о том, насколько сложной или насколько важной является данная задача, или о том, насколько неожиданным будет решение — это позволит удержать внимание слушателей до конца. Но тогда концовка действительно должна оказаться нетривиальной — иначе слушатель будет разочарован. Запомните, у Вас только 20 секунд в начале доклада для того, чтобы привлечь внимание слушателей. Если за это время не прозвучит нечто поистине интригующее (или хотя бы хорошая шутка), вернуть внимание будет очень сложно.

11. Люди лучше запоминают то, что увидели последним!

12. Заранее продумайте возможные проблемы с техникой. Заранее скопируйте на рабочий стол файл с презентацией и проверьте, как он работает, с первого до последнего слайда. Обязательно имейте при себе копию презентации на флэш-карте. Проверьте, нет ли проблем с отображением русских шрифтов и формул.

Критерии оценки выполнения самостоятельной работы

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность результатов самостоятельной работы в срок	20
2	Цель и задачи исследования сформулированы в соответствии с выбранной темой задания	20
4	Материал подан системно, аргументированно, с наличием иллюстраций, таблиц, схем и рисунков	40
5	Наличие мультимедиа презентации	20
6	ИТОГО	100



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЕСТЕСТВЕННЫХ НАУК

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Основы управленческой деятельности»
Специальность 10.05.01 Компьютерная безопасность
Специализация Математические методы защиты информации
Форма подготовки очная

Владивосток
2019

Паспорт фонда оценочных средств

Код и формулировка компетентности	Этапы формирования компетентности	
	ОК – 6 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные и иные различия	Знает
Умеет		эффективно разрешать возникающие конфликты; толерантно воспринимать социальные, культурные и иные различия
Владеет		опытом работы в коллективе
ПК – 13 - способностью организовывать работу малых коллективов исполнителей, находить и принимать управленческие решения в сфере профессиональной деятельности	Знает	способы организации работы в малых коллективах исполнителей
	Умеет	находить и принимать управленческие решения в сфере профессиональной деятельности
	Владеет	опытом работы с малым коллективом исполнителей

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства		
			текущий контроль	промежуточная аттестация	
1	Разделы I-IV	ПК-13	знает понятие и виды малых групп, способы их формирования и эффективного управления ими, сущность управленческого решения, виды управленческих решений, порядок и этапы их принятия, критерии выбора вариантов, порядок организации и контроля выполнения решений	собеседование (ОУ-1)	Вопросы к зачету 1, 3, 5, 7, 10, 14, 16, 17, 21, 23, 25, 26, 28, 29, 32, 33, 35, 40, 43, 45, 49
			умеет сформировать малую группу, организовать ее деятельность, разработать управленческое решение по этапам принятия, применить критерии выбора вариантов, показать порядок организации и контроля выполнения решения	коллоквиум (ОУ-2)	Вопросы к зачету 1, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 11, 14, 16, 17, 18, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 43, 45, 46, 49, 51

			владеет навыками оценки и повышения эффективности деятельности малых групп, разработки оптимального управленческого решения путём обоснования выбора из нескольких вариантов, эффективного использования критериев выбора, эффективной организации и контроля выполнения решений	собеседование (ОУ-1)	Вопросы к зачету 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 49, 50, 51, 52
2	Раздел V	ОК-6	знает сущность и основные составляющие, методы управления персоналом, виды, причины возникновения конфликтов, способы управления ими	собеседование (ОУ-1)	Вопросы к зачету 20, 22, 30, 48
			умеет проанализировать состояние и выявить проблемы управления персоналом, выявить конфликты, причины их возникновения в организации, разработать рекомендации по управлению конфликтами	коллоквиум (ОУ-2)	Вопросы к зачету 15, 20, 22, 30, 42, 47, 48
			владеет приемами и методами эффективного управления персоналом, в том числе социально-психологического, повышения результативности его деятельности, своевременного выявления конфликтных ситуаций, обоснования и разработки рекомендаций по их эффективному разрешению	собеседование (ОУ-1)	Вопросы к зачету 6, 15, 20, 22, 24, 30, 42, 47, 48

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		критерии	показатели	баллы
ОК-6 способность к работе в	знает (пороговый)	сущность и основные	Знание понятия, содержания,	- способность охарактеризовать	61-75

<p>коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные и иные различия</p>	<p>уровень)</p>	<p>составляющие, методы управления персоналом, виды, причины возникновения конфликтов, способы управления ими</p>	<p>основных видов и методов управления персоналом. Знание сущности конфликтов и причин их возникновения. Знание видов конфликтов и их особенностей. Знание основных разновидностей конфликтных ситуаций в организациях. Знание основных способов управления конфликтами в организациях</p>	<p>сущность и значение управления персоналом; - способность перечислить и раскрыть виды и методы управления персоналом, показать их особенности, преимущества и недостатки; - способность показать сущность конфликтов и описать причины их возникновения; - способность охарактеризовать виды конфликтов и раскрыть их особенности; - способность перечислить и охарактеризовать основные разновидности конфликтных ситуаций в организациях; - способность охарактеризовать основные способы управления конфликтами в организациях</p>	
	<p>умеет (продвину-тый)</p>	<p>проанализировать состояние и выявить проблемы управления персоналом, выявить конфликты, причины их возникновения в организации, разработать рекомендации по управлению конфликтами</p>	<p>Умение провести анализ управления персоналом. Умение выявить недостатки управления персоналом. Умение выявить конфликтные ситуации в организации. Умение раскрыть причины возникновения конфликтов в организации. Умение найти способы управления конфликтами и их предупреждения. Умение обосновать и разработать рекомендации по управлению конфликтами</p>	<p>- способность выявить слабые места и проблемные аспекты управления персоналом; - способность провести детальный анализ системы управления персоналом; - способность выявить конфликтные ситуации в организации; - способность идентифицировать вид конфликта и выявить его особенности; - способность выявить причины возникновения конфликтов в организации; - способность найти способы управления возникшими</p>	<p>76-85</p>

				<p>конфликтами; - способность найти способы предупреждения конфликтов; - способность обосновать и разработать рекомендации по управлению конфликтами</p>	
	<p>владеет (высокий)</p>	<p>приемами и методами эффективного управления персоналом, в том числе социально-психологического, повышения результативности его деятельности, своевременного выявления конфликтных ситуаций, обоснования и разработки рекомендаций по их эффективному разрешению</p>	<p>Владение способами оценки и обеспечения эффективного управления персоналом. Владение приемами социально-психологического управления. Владение приемами и методами своевременного выявления конфликтных ситуаций. Владение навыками предупреждения конфликтных ситуаций. Владение способами обоснования и разработки рекомендаций по эффективному разрешению конфликтов. Владение способами обеспечения бесконфликтного руководства</p>	<p>- способность провести комплексную оценку эффективности управления персоналом организации; - способность обосновать и разработать рекомендации по повышению эффективности управления персоналом; - способность заблаговременно выявить назревающие конфликтные ситуации в организации; - способность своевременно выявить и устранить возникшие конфликтные ситуации с выгодой для организации; - способность идентифицировать вид конфликта, в том числе назревающего, и выявить его особенности; - способность выявить причины возникновения конфликтов в организации; - способность найти способы управления назревающими и возникшими конфликтами; - способность найти способы предупреждения конфликтов; - способность обосновать и разработать</p>	<p>86-100</p>

				рекомендации по эффективному разрешению конфликтов; - способность обеспечить в организации бесконфликтное и эффективное руководство	
ПК-13 способность организовывать работу малых коллективов исполнителей, находить и принимать управленческие решения в сфере профессиональной деятельности	знает (пороговый уровень)	понятие и виды малых групп, способы их формирования и эффективного управления ими, сущность управленческого решения, виды управленческих решений, порядок и этапы их принятия, критерии выбора вариантов, порядок организации и контроля выполнения решений	Знание основных определений, связанных с управлением предприятием. Знание основополагающих классификаций, включая виды управления, его принципы, функции. Знание сущности и основных видов, методов, принципов планирования, организации, мотивации, контроля, регулирования деятельности на предприятии. Знание основных видов стратегий компаний, целей, условий их выбора. Знание основных функциональных аспектов работы предприятия. Знание сущности и основных методов управления персоналом. Знание понятия, назначения, видов и способов организации малых групп. Знание понятия управленческого решения, классификации решений, требований к ним, методов их планирования и порядка их разработки и принятия. Знание методов сравнительной	- способность раскрыть сущность управления предприятием; - способность перечислить и раскрыть функции, методы, законы и принципы управления предприятием; - способность перечислить и раскрыть функции управления; - способность перечислить и раскрыть виды, методы, принципы осуществления планирования, организации, мотивации, контроля, регулирования; - способность перечислить и раскрыть виды целей предприятия, условия их выбора; - способность перечислить и раскрыть виды стратегий и условия их выбора; - способность перечислить и раскрыть факторы, влияющие на деятельность предприятия; - способность перечислить и охарактеризовать основные аспекты деятельности предприятия; - способность раскрыть сущность, виды и методы управления персоналом; - способность	61-75

			оценки вариантов решений. Знание методов оценки рисков и эффективности управленческих решений.	охарактеризовать понятие малой группы, их виды и способы формирования, организации; - способность дать определение понятия «управленческое решение» и раскрыть его сущность; - способность показать классификацию управленческих решений; - способность раскрыть требования, предъявляемые к управленческим решениям; - способность перечислить методы планирования решений; - способность рассказать о методах сравнительной оценки управленческих решений; - способность раскрыть основные методы и показатели оценки рисков и эффективности принятия управленческих решений	
	умеет (продвину-тый)	сформировать малую группу, организовать ее деятельность, разработать управленческое решение по этапам принятия, применить критерии выбора вариантов, показать порядок организации и контроля выполнения решения	Умение провести набор и отбор участников малой группы. Умение управлять деятельностью малой группы. Умение обоснованно принять управленческое решение на основе сравнительной оценки вариантов с использованием расчета, оценки и интерпретации показателей. Умение оценить риски, последствия и эффективность принимаемых решений. Умение	- способность обоснованно набрать и отобрать участников малой группы на основе определенных критериев; - способность осуществлять процесс текущего управления деятельностью малой группы; - способность оценить эффективность деятельности малой группы; - способность выделить и обосновать показатели для сравнительной оценки вариантов	76-85

			совершенствовать принятое решение с использованием методов планирования.	<p>управленческого решения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - способность рассчитать показатели и дать им оценку; - способность выбрать оптимальный вариант управленческого решения на основе оценки; - способность обосновать и оценить риски при принятии решения; - способность обосновать и оценить эффективность управленческого решения; - способность предложить рекомендации по совершенствованию управленческого решения 	
	владеет (высокий)	<p>навыками оценки и повышения эффективности деятельности малых групп, разработки оптимального управленческого решения путём обоснования выбора из нескольких вариантов, эффективного использования критериев выбора, эффективной организации и контроля выполнения решений</p>	<p>Владение навыками всесторонней оценки процесса, результатов и эффективности деятельности малой группы. Владение методами повышения эффективности деятельности малой группы. Владение приемами и методами самостоятельной разработки и обоснования управленческих решений. Владение навыками выбора, расчета и интерпретации показателей, позволяющих осуществить выбор управленческого решения. Владение навыками выбора, расчета и интерпретации показателей, характеризующих риски и эффективность принятия</p>	<ul style="list-style-type: none"> - способность всесторонне оценить процесс, результаты и эффективность деятельности малой группы на основе выбора и применения наиболее подходящих способов; - способность повысить эффективность деятельности малой группы на основе выбора и применения наиболее подходящих способов; - способность быстро и самостоятельно предложить и обосновать варианты управленческого решения для конкретной ситуации; - способность быстро и самостоятельно выбрать, рассчитать и оценить показатели сравнительной оценки этих вариантов; - способность быстро и самостоятельно разработать план реализации и 	86-100

			управленческого решения	контроля выполнения решения по выбранному варианту; - способность быстро и самостоятельно выбрать, рассчитать и интерпретировать показатели оценки риска и эффективности принятия решения; - способность быстро и самостоятельно разработать и обосновать рекомендации, позволяющие снизить риски и (или) повысить эффективность принятого решения	
--	--	--	-------------------------	--	--

Зачетно-экзаменационные материалы

Шкала измерения уровня сформированности компетенций

Итоговый балл	1-60	61-75	76-85	86-100
Оценка (пятибалльная шкала)	2	3	4	5
Уровень сформированности компетенций	отсутствует	пороговый (базовый)	продвинутый	высокий (креативный)

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов. Текущая аттестация студентов по дисциплине «Основы управленческой деятельности» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Основы управленческой деятельности» проводится в форме контрольных мероприятий (*защиты*

результатов самостоятельных исследований, рефератов) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

– учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);

– степень усвоения теоретических знаний (активность в ходе обсуждений материалов лекций, активное участие в дискуссиях с аргументами из дополнительных источников, внимательность, способность задавать встречные вопросы в рамках дискуссии или обсуждения, заинтересованность изучаемыми материалами);

– уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы (определяется по результатам активности на занятиях, подготовки рефератов, ответов на тесты);

– результаты самостоятельной работы (задания и критерии оценки размещены в Приложении 1).

Промежуточная аттестация студентов. Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Основы управленческой деятельности» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Вид промежуточной аттестации – зачет в устной форме (4 семестр) с использованием оценочных средств – устный опрос в форме собеседования по результатам ответов студента на вопросы теста.

Краткая характеристика процедуры применения используемого оценочного средства. В результате посещения лекций, практических занятий, семинаров и круглых столов студент последовательно осваивает материалы дисциплины и изучает ответы на вопросы к зачету, представленные в структурном элементе ФОС IV.1. В ходе промежуточной аттестации студент отвечает на вопросы теста (варианты тестов размещены в структурном элементе ФОС IV.2), сформированные в соответствии с вопросами к зачету. Задания для промежуточной аттестации размещены в разделе IV.3. Критерии оценки студента на зачете представлены в структурном элементе ФОС IV.4. Критерии оценки текущей аттестации – контрольная проверка знаний (реферат, доклад с сопровождением мультимедиа презентации, решение разноуровневых задач) представлены в структурном элементе ФОС V.

IV. ОС по промежуточной аттестации и критерии оценки

1. Вопросы к зачету

1. Предприятие как открыто-закрытая система управления.
2. Система моделирования организации процесса производства.
3. Сущность и основное содержание количественных и качественных критериев эффективности развития предприятия.
4. Технология процесса управления производством предприятия.
5. Система целей. Методы их эффективной реализации в условиях рыночных отношений.
6. Соотношение “Свободы-Жесткости” в организационном управлении персоналом.
7. Сущность и содержание функций управления, используемых в управленческой деятельности.
8. Сущность и классификация управленческих решений.
9. Роль и место функции планирования в системе управления предприятием.
10. Основные методы и принципы управления предприятием.

11. Роль и место функции организации в системе управления предприятием.
12. Основные направления общей политики в работе с персоналом.
13. Основные направления производственной деятельности предприятия.
14. Сущность и структура механизма управления предприятием.
15. Сущность и содержание предмета управления персоналом.
16. Технология процесса реализации управленческих решений.
17. Сущность и содержание функции управления внешнеторговой деятельностью предприятия.
18. Технология принятия управленческого решения.
19. Роль и место функции контроля в обеспечении производственной деятельности предприятия.
20. Процесс алгоритмизации конфликтных ситуаций.
21. Функция мотивации, ее роль и место в системе управления персоналом.
22. Бесконфликтное руководство. Его сущность и основное содержание.
23. Основные направления по эффективному развитию предприятия.
24. Мотивация труда и межличностных отношений. Ее роль и место в системе управления персоналом.
25. Предприятие, как хозяйственно-юридический субъект управления.
26. Роль и место предпринимательского мышления в системе управления предприятием.
27. Процесс формирования и развития оптимизированного “Поля” жизнедеятельности и предприятия.
28. Сущность, содержание и пути формирования экономических целей предприятия.
29. Процесс управления финансовой политикой предприятия.
30. Сущность и содержание социальных целей, система их формирования.
31. Сущность и содержание экологических целей, система их формирования.

32. Процесс управления капиталом предприятия.
33. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.
34. Оперативное управление, его роль и место в системе развития предприятия.
35. Нормативные методы управления производством
36. Информационное обеспечение процессов управления.
37. Методы управления предприятием.
38. Техническое обеспечение процессов управления предприятием.
39. Система организации подготовки производства.
40. Система ценообразования, ее влияние на эффективность развития предприятия.
41. Критерии деловых возможностей предприятий по Марку Стоддарду.
42. Роль и место руководящих кадров в системе управления предприятием.
43. Сущность управления производством.
44. Системы организации внутрипроизводственных экономических отношений.
45. Принципы бизнес-планирования деятельности предприятия.
46. Процесс материально-технического обеспечения производственной деятельности предприятия.
47. Процесс формирования и развития персонала предприятия.
48. Структура и основное содержание компонентов эффективного труда персонала предприятия
49. Роль и место сбытовой политики в системе хозяйственной деятельности предприятия.
50. Технология процесса диагностики предпринимательской среды.
51. Использование компьютерных программ и информационных технологий в управлении предприятием.
52. Перспективы и направления развития информационных технологий в управлении предприятием.

2. Тесты

Задание 1. Является ли управление производительным трудом:

- a) да, т. к. управление создает новую стоимость;
- b) нет, это всего лишь надзор и контроль;
- c) да, поскольку этот вид деятельности неизбежен при высоком уровне специализации производства и призван обеспечить целостность трудового организма;
- d) нет, это всего лишь результат противоречия между наемным трудом и собственником средств производства.

Задание 2. Планирование, организация, регулирование и контроль - это:

- a) обязанность менеджера;
- b) функции менеджмента;
- c) этапы планирования;
- d) новый метод управления.

Задание 3. В теории менеджмента к функциям управления относятся:

- a) контроль;
- b) финансовый менеджмент;
- c) маркетинг;
- d) ценообразование.

Задание 4. Внутренняя среда организации - это:

- a) капитал, люди, технология;
- b) нельзя дать точное определение, т.к. каждая организация имеет свой набор компонентов;

- c) часть общей среды, которая находится в рамках организации;
- d) партнёры по бизнесу.

Задание 5. К какой функции относится разработка новых товаров и услуг:

- a) маркетинг;
- b) дилерская услуга;
- c) инновация;
- d) производство.

Задание 6. Кто из руководителей компании отвечает за определение цели её развития:

- a) менеджеры;
- b) совет директоров;
- c) руководители бизнес-единиц;
- d) все сотрудники.

Задание 7. Конкретные конечные результаты, которые хотела бы достичь организация - это:

- a) цели;
- b) миссия;
- c) стратегия;
- d) тактика деятельности организации.

Задание 8. Миссия фирмы – это:

- a) максимизация прибыли;
- b) внешнее предназначение фирмы;
- c) цель, связанная со снижением издержек;
- d) мотивация ее персонала.

Задание 9. Финансовая стратегия выступает в качестве:

- a) ведущей стратегии;
- b) функциональной стратегии;
- c) корпоративной стратегии;
- d) деловой стратегии.

Задание 10. Чем характеризуется компромисс при принятии решения:

- a) установлением некоего среднего результата в споре двух сторон;
- b) уменьшением выгоды в одной области с целью уменьшения нежелательных последствий в другой;
- c) принятием решения, учитывающего мнения независимых сил;
- d) продвижение решения, выгодного руководителю.

Задание 11. В процессе практической работы менеджерам следует опираться на следующие виды планов:

- a) оперативные;
- b) бизнес-план;
- c) стратегические, с обоснованием основных направлений оперативной деятельности по различным составляющим: производство, транспортировка, торговля, финансовая деятельность и др.;
- d) взаимоувязанную систему планов с учетом оперативной деятельности и стратегии развития организации.

Задание 12. Бизнес-план для менеджеров организации:

- a) должен быть документом, в основных чертах обеспечивающим организованность работы;
- b) должен быть документом, жестко и однозначно регламентирующим предстоящую работу организации;

с) может иметь разную степень жесткой регламентации для различных иерархических уровней менеджеров: для одних планы – это «слуга», для других – «господин»;

d) это - декларация о намерениях.

Задание 13. Кому необходим бизнес-план:

a) только руководителям и сотрудникам;

b) инвесторам, банкам, налоговой службе;

с) это – формальный документ, дань моде; мало, что даёт при изменчивой обстановке;

d) всем категориям субъектов отношений.

Задание 14. Основные недостатки дивизиональных структур:

a) отсутствие творческих решений;

b) низкий уровень мотивации сотрудников;

с) увеличенные затраты на управление за счет повторяемости процессов;

d) опасность разделения системы на самостоятельные подсистемы (в бизнесе).

Задание 15. Каковы основные преимущества матричных структур:

a) возможность быстрого освоения новых изделий;

b) эффект двойного подчинения;

с) возможно использование специалистов невысокого профессионального уровня;

d) сбалансированный кадровый состав организации.

Задание 16. Процесс деления организации на блоки, которые могут называться отдельными отделами, отделениями или секторами, называется:

a) анализом организации;

- b) департаментализацией;
- c) проектированием;
- d) интегрированием.

Задание 17. При формировании организационной структуры соблюдение принципа единоначалия является обязательным:

- a) да;
- b) нет;
- c) желательно;
- d) не обязательно.

Задание 18. Линейная система управления в социальных организациях применяется для:

- a) предприятий большой размерности;
- b) предприятий средней размерности;
- c) предприятий со сложной технологией производства;
- d) небольших предприятий.

Задание 19. Для чего осуществляется делегирование полномочий подчинённым:

- a) для оптимального решения комплексной задачи;
- b) для сохранения "группового" стиля работы;
- c) для проверки квалификации подчиненных;
- d) для разгрузки самого руководителя.

Задание 20. Процесс регулирования разных видов деятельности, структур организации - это:

- a) анализ среды и стратегическое планирование;
- b) контроль;
- c) мотивация;

d) координация.

Задание 21. Предварительный, заключительный и текущий контроль

- это:

- a) этапы контроля;
- b) методы контроля;
- c) объекты контроля;
- d) принципы контроля.

Задание 22. Предварительным контролем финансовых ресурсов организации является:

- a) бюджет;
- b) заключение аудиторской организации;
- c) баланс;
- d) финансовый отчет за прошедший период времени.

Задание 23. Система контроля качества на современном предприятии должна опираться:

- a) на четко определенные нормы и допущения для конкретных процессов;
- b) на оценку качества продукции рабочими в ходе производственного процесса;
- c) на жесткий аппарат контроля на выходе готовой продукции;
- d) на оценку качества продукции на всех стадиях жизненного цикла.

Задание 24. Задача предварительного контроля:

- a) контроль результатов выполнения плана;
- b) контроль хода выполнения плана;
- c) контроль готовности к выполнению плановых задач;
- d) контроль каждой отдельной операции.

Задание 25. Наемный профессиональный управляющий - это:

- a) собственник;
- b) предприниматель;
- c) менеджер;
- d) консультант.

Задание 26. Что требует от менеджера иметь креативное мышление:

- a) гарантирует более устойчивое управление;
- b) дает возможность генерировать нестандартные решения;
- c) сокращает время на принятие решения;
- d) снижает затраты на управление.

Задание 27. Какими основными чертами должен обладать такой архетип управляющего, как "лидер":

- a) способность определить место себя и принять корректирующие меры;
- b) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях;
- c) быть творческим человеком;
- d) умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала.

Задание 28. Основная причина создания команды в организации:

- a) экономия времени;
- b) экономия человеческих ресурсов;
- c) мода;
- d) возможность синергии.

Задание 29. Способность оказывать влияние на отдельные личности, группы и направлять их усилия на достижение целей организации, не используя властные полномочия:

- a) лидерство;
- b) руководство;
- c) дифференциация;
- d) мотивация.

Задание 30. Стил ь управления - это:

- a) манера поведения и форма взаимодействия с подчиненными;
- b) форма отношений с руководством организации;
- c) совокупность методов для выполнения своих функциональных обязанностей;
- d) распорядок работы учреждения.

Задание 31. Повышению эффективности использования кадровых ресурсов способствует:

- a) поведенческий подход в управлении персоналом;
- b) использование плоских организационных структур управления;
- c) использование организационных интеграций типа «стратегический альянс»;
- d) снижение издержек на оплату труда персонала.

Задание 32. Деятельность по организации выполнения подчиненными поставленных задач - это:

- a) лидерство;
- b) мотивация;
- c) координация;
- d) организовывание.

Задание 33. Что имеет первостепенное значение при назначении нового сотрудника на должность, где определяющим фактором являются технические знания:

- a) образование и предшествующая деятельность;
- b) личные качества;
- c) психологическая совместимость кандидата с руководителем;
- d) умение руководить.

Задание 34. Процесс побуждения сотрудника к целенаправленным действиям:

- a) планирование;
- b) организация;
- c) мотивация;
- d) результаты анализа, аудита.

Задание 35. Что является первоочередной необходимостью успешной работы сотрудника на новом месте:

- a) перспектива карьерного роста;
- б) соответствие специализации;
- в) справедливое вознаграждение;
- г) профессиональная и социальная адаптация.

Задание 36. Что включает в себя понятие организационной культуры:

- a) поведение и действия сотрудников, ценностные ориентации, символика и обряды;
- b) уровень общей культуры общества;
- c) уровень культуры отдельных сотрудников организации;
- d) наличие команды единомышленников.

Задание 37. Кто управляет формированием организационной культуры:

- a) руководители подразделений (организаций);
- b) все сотрудники;
- c) неформальные лидеры организации;
- d) никто.

Задание 38. Почему методы прямого принуждения и страха наказания вытесняются методами социального побуждения:

- a) механизм принуждения перестал обеспечивать развитие производства;
- b) стало невыгодно содержать большой штат сотрудников;
- c) трудно подготовить менеджера, способного эффективно использовать инструменты принуждения;
- d) рабочее движение добилось определенной защищенности от прямого принуждения.

Задание 39. Какой из подходов характеризуется учётом способностей и мотивацией людей к труду:

- a) структурный;
- b) поведенческий;
- c) линейный;
- d) матричный.

Задание 40. Что является признаком бюрократического управления:

- a) отсутствие инициативы сотрудника, приоритета личных интересов;
- b) блокирование предпринимательской деятельности;
- c) формальный подход;
- d) некомпетентность руководителя.

Задание 41. Какими должны быть цели организации:

- a) обязательно долгосрочными и труднореализуемыми;
- b) легкорезализуемыми;
- c) конкретными и измеримыми;
- d) не взаимосвязанными друг с другом.

Задание 42. Мотивация - это:

- a) внутренние ценностные представления человека;
- b) система поощрений хорошей работы;
- c) позиция, уклоняющая работника от целенаправленных действий;
- d) метод побуждения людей к труду.

Задание 43. Проблема в системе управления – это:

- a) направление исследования системы управления;
- b) совокупность информации о состоянии системы управления;
- c) противоречие, требующее нахождения метода решения и самого решения;
- d) кризисная ситуация, требующая немедленного принятия радикальных мер.

Задание 44. Конфликты в организации неизбежны, и их надо воспринимать:

- a) как должное;
- b) конфликты надо использовать в интересах организации;
- c) с конфликтами надо бороться во что бы то ни стало;
- d) с конфликтами лучше не бороться: они разрешатся сами собой.

Задание 45. Линейная организация управления позволяет сформулировать управленческую структуру, которая является:

- a) гибкой;
- b) саморегулируемой;

- c) стабильной и прочной;
- d) все перечисленное.

Задание 46. Ключевым фактором в любой модели управления являются:

- a) люди;
- b) средства производства;
- c) финансы;
- d) структура управления.

Задание 47. Какая последовательность приоритетов позволит фирме добиться успеха:

- a) люди – продукция – прибыль;
- b) прибыль – люди – продукция;
- c) продукция – прибыль – люди;
- d) люди – прибыль – продукция.

Задание 48. Какой смысл вкладывается в слово «риск» при принятии решений?

- a) степень значимости проблемы для общей деятельности фирмы;
- b) степень влияния неправильно решенной проблемы на служебное положение руководителя;
- c) уровень определенности, с которой можно прогнозировать результат;
- d) уровень превышения своих полномочий.

Задание 49. Отличительной чертой формальной организации является:

- a) отсутствие единства в действиях ее членов;
- b) жесткое давление на ее членов;
- c) наличие должностных инструкций и предписаний;

d) сознательная координация действий двух или более лиц.

Задание 50. Пример влияния через разумную веру – это отношения:

- a) рабочего с мастером;
- b) крестьянина и помещика;
- c) пациента с лечащим врачом;
- d) подсудимого и судьи.

Задание 51. Процедура – это:

- a) последовательность действий, которые следует предпринимать в конкретной ситуации, имеющей тенденцию к повторению;
- b) последовательность конкретных действий, которые следует выполнять в единичной специфической ситуации;
- c) использование опыта прошлого;
- d) гарантированное выполнение конкретных действий.

Задание 52. В теории управленческих решений под термином «проблема» понимается...

- a) расхождение между желаемым и фактическим состоянием объекта организационного управления;
- b) совокупность взаимосвязанных характеристик, принятых для описания объекта организационного управления и их установленные нормативные значения;
- c) количественная или качественная величина, характеризующая объект управления;
- d) формализованное описание желаемого состояния объекта организационного управления.

Задание 53. При необходимости принять рациональное управленческое решение Вы...

a) будете руководствоваться «здравым смыслом» и прошлым опытом действий в аналогичных ситуациях;

b) примете решение, исходя из рассуждений, основанных на собственном опыте;

c) определите симптомы, ограничения и критерии оптимальности, по которым сравните различные альтернативы и

d) взвесите положительные и отрицательные последствия по каждому варианту действий и выберете наилучшую.

Задание 54. Использование символов для описания свойств и характеристик исследуемого объекта или события представляет сущность применения _____ модели выработки управленческого решения:

a) математической;

b) физической;

c) аналоговой;

d) эмпирической.

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

a) формальные группы;

b) неформальные группы;

c) команды;

d) бригады.

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

a) «экономия на затратах на производство и реализацию»;

b) «производство и реализация качественных и доступных товаров»;

- с) «увеличение текущей прибыли организации»;
- д) «сокращение численности персонала».

57. К преимуществам внедрения инновационного менеджмента в компании относятся ...

Выберите несколько вариантов ответов!

- а) мотивация повышения образовательного и профессионального уровня персонала;
- б) создание благоприятной социально-психологической атмосферы;
- с) обеспечение развития и создание конкурентных преимуществ;
- д) четкая организация работы.

3. Задания для промежуточной аттестации

Контрольная проверка знаний (блиц-опрос) № 1

1. Дайте определение понятию «управленческая деятельность».
2. В чём состоит значение управления для эффективной деятельности организации?
3. Назовите практические примеры управления в жизни человека, в деятельности предприятия и в жизни общества.
4. Дайте понятие функций управления. Назовите основные функции управления и кратко раскройте их.
5. Перечислите и раскройте кратко основные законы и принципы управления. В чём состоит их важность?
6. Дайте определение понятию «планирование». Соотнесите между собой понятия «планирование» и «организация»; в чем их соподчинённость?
7. Перечислите ряд факторов, которые влияют на деятельность предприятия и на управление им.
8. Перечислите ряд специфических факторов, влияющих на управление предприятием в России.

Контрольная проверка знаний (блиц-опрос) № 2

1. Сущность миссии и порядок ее выбора. Приведите пример.
2. Сущность и классификация целей предприятия. Порядок их разработки. Привести примеры.
3. Сущность функции организации. Привести пример.
4. Сущность функции мотивации. Привести пример.
5. Сущность функции контроля. Привести пример.
6. Сущность, классификация и порядок разработки стратегий. Привести примеры.
7. Какие факторы влияют на выбор стратегии?
8. Принципы и методы планирования.

Контрольная проверка знаний (блиц-опрос) № 3

1. Дайте определение понятию «управленческое решение».
2. Приведите классификацию управленческих решений.
3. Какие требования существуют к управленческому решению и почему?
4. Раскрыть и обосновать порядок разработки управленческого решения.
5. Показатели и порядок сравнительной оценки вариантов управленческого решения.
6. Выбор, реализация и контроль выполнения управленческого решения.
7. Привести пример разработки управленческого решения. Что можно было предложить для его совершенствования?
8. Порядок и показатели оценки рисков и эффективности управленческого решения.

Контрольная проверка знаний (блиц-опрос) № 4

1. Какие информационные технологии и компьютерные программы могут использоваться в управлении? Привести примеры.
2. Раскрыть сущность политики управления персоналом.

3. Перечислить и обосновать основные направления работы с персоналом.

4. Перечислить и обосновать пути совершенствования стимулирования и мотивации персонала.

5. Раскрыть основные стили руководства, их плюсы и минусы, условия выбора.

6. Раскрыть роль руководителей в управлении.

7. Дать понятие конфликта, показать виды конфликтов, их особенности и способы управления ими.

8. Перечислить основные показатели финансового состояния предприятия, раскрыть способы их расчета и назначение, пути их улучшения.

9. Перечислить основные показатели производственной деятельности предприятия, раскрыть способы их расчета и назначение, пути их улучшения.

10. Перечислить основные показатели рыночного состояния предприятия, раскрыть способы их расчета и назначение, пути их улучшения.

11. Перечислить основные показатели эффективности деятельности предприятия, раскрыть способы их расчета и назначение, пути их улучшения.

12. Перечислить и охарактеризовать основные аспекты деятельности предприятия. Каким образом можно усовершенствовать управление ими?

Критерии оценки блиц-опросов:

– 100-85 баллов – если ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области;

– 85-76 баллов – ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять

сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна – две неточности в ответе;

– 75-61 балл – оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области;

– 60-0 баллов – ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.

4. Критерии оценки студента на зачете по дисциплине

«Основы управленческой деятельности» (промежуточная аттестация – зачет)

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка зачета (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
61-100	«зачтено»	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое управленческое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач управленческой

		деятельности, выдвигает рекомендации по совершенствованию различных аспектов управления. Оценка «зачтено» выставляется студенту также в том случае, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач управленческой деятельности, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. Кроме того, оценка «зачтено» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответах на дополнительные вопросы
1-44	<i>«не зачтено»</i>	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «не зачтено» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Критерии оценки промежуточной аттестации – тест

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка теста	Требования к сформированным компетенциям
100-86	<i>«отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты или допускает 10 % ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
85-76	<i>«хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты, но допускает 20 % ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
75-61	<i>«удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он при ответе на вопросы теста допускает 40 % ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
60-0	<i>«неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который допускает более 40 % ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.

V. Типовые ОС по текущей аттестации и критерии оценки по каждому виду аттестации по дисциплине «Основы управленческой деятельности»

Типовые оценочные средства по текущей аттестации по дисциплине «Основы управленческой деятельности» размещены в разделе рабочей учебной программы дисциплины «Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся».

Тема 1. Сущность управления

Метод активного / интерактивного обучения: лекция-дискуссия

Лекция подразделяется на несколько логических разделов. По окончании каждого блока преподаватель приводит примеры в виде кратко сформулированных проблем и предлагает студентам их коротко обсудить, затем по результатам обсуждения делает краткий анализ, выводы. После этого лекция продолжается, по окончании следующего раздела вновь проводится обсуждение, делаются выводы, и т.д.

При этом дискуссия проводится не только между преподавателем и студентами, но и между самими студентами. При изложении лекционного материала преподаватель организует свободный обмен мнениями в интервалах между логическими разделами.

Таким образом, в течение всей лекции преподаватель существенно активизирует учебный процесс, управляет коллективным мнением группы и применяет его для убеждения и преодоления ошибочных установок некоторых студентов. Повышается интерес студентов к излагаемому материалу, а также развивается их умение обосновывать свою точку зрения.

По окончании всей лекции преподаватель подводит общий итог.

Тема 5. Роль и место элементов структуры механизма в управлении предприятием

Метод активного / интерактивного обучения: лекция-беседа

В ходе проведения лекции, начиная давать или разъяснять определения, классификации и т.д., преподаватель периодически задаёт наводящие или уточняющие вопросы, на которые студенты должны отвечать с места. Преподаватель собирает несколько ответов и затем, совместно со студентами, уточняет, дополняет, систематизирует эти ответы. Конечный, наиболее точный ответ, является уже совместно разработанным и преподавателем, и студентами. Это способствует наиболее полному пониманию темы и глубже вовлекает студентов в учебный процесс.

Тема 6. Сущность предприятий, как хозяйственно-юридических систем управления

Метод активного / интерактивного обучения: проблемная лекция

Преподаватель начинает лекцию с постановки проблемы – наличия множества взаимосвязанных и динамично изменяющихся факторов среды и необходимости обеспечения устойчивой эффективной деятельности предприятия во взаимосвязи с этими факторами. В ходе изложения материала проблему нужно решить. Проблема представляется в виде последовательности проблемных ситуаций, вопросов, задач. Таким образом, студенты видят исследовательскую деятельность, её алгоритмы, в действии. Студенты могут кратко предлагать и обосновывать свои варианты решения ситуаций, вопросов и задач. По окончании лекции преподаватель подводит общий итог.

Тема 9. Процесс подготовки и принятия решений

Метод активного/интерактивного обучения: лекция с процедурой пауз

Лекция подразделяется на логически завершённые части, и во время пауз между частями лекции студентам предлагается выполнить ряд заданий:

- выписать главные, по их мнению, мысли данной части лекции;
- выписать основные мысли, идеи, определения и т.д., с которыми они согласны, и те, с которыми не согласны – обосновать, почему;
- задать интересующие их вопросы по соответствующей части лекции, как преподавателю, так и друг другу;
- высказать свои соображения по вопросам, затронутым в данной части лекции.

Изложение каждой части лекции должно занимать примерно 20-25 минут, а выполнение заданий – 10-15 минут. Задания могут выполняться индивидуально, по парам или по группам.

В конце лекции преподаватель подводит и обсуждает со студентами общий итог.

Занятие 1. Сущность и функции управления

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и сущность управления

5. Основные функции управления, их взаимосвязь

6. Планирование как центральная функция управления, особенности, виды

7. Выбор миссии компании как основы формирования её глобальных целей

Методические указания по подготовке к занятию: Целью занятия является формирование и закрепление у студентов знаний понятия «управление», основных функций управления, их отличительных особенностей и взаимосвязи. Особое внимание требуется уделить планированию, как центральной функции управления, а также процессу выбора миссии компании, которая является основой для формирования системы целей деятельности.

Для достижения поставленной цели используются:

- устный опрос студентов;
- выступления с докладами по темам занятия, с последующим обсуждением;
- семинар – пресс-конференция.

По каждому вопросу плана семинара преподаватель выбирает группу студентов (3-4 человека) в качестве экспертов. Они всесторонне изучают проблему и выделяют докладчика для изложения тезисов по ней. После первого доклада участники семинара, т.е. остальные студенты, задают вопросы, на которые отвечает докладчик и другие члены экспертной группы. Вопросы и ответы составляют центральную часть семинара. На основе вопросов и ответов разворачивается творческая дискуссия, итоги которой подводят сначала докладчик, а затем преподаватель. Аналогичным образом обсуждаются и другие вопросы плана семинарского занятия. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения темы, оценивает работу экспертных групп, определяет задачи самостоятельной работы.

При подготовке к занятию рекомендуется в дополнение к лекционному материалу и основной литературе ознакомиться с дополнительной литературой, информацией в периодической печати, источниками сети Интернет, раскрывающими актуальные вопросы управления предприятием, его сущность, функции, проблемы формирования миссии компании.

По ходу обсуждения необходимо ориентироваться в понятиях менеджмента, управления предприятием, его функций, миссии компании. Центральным звеном в обсуждении должны быть вопросы управления предприятием в современных условиях. Следует обсудить место и роль миссии в управлении компанией, рассмотреть миссии крупных компаний РФ, выявить их плюсы и минусы.

Занятие 2. Механизм управления предприятием

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие механизма управления.
2. Основные элементы механизма управления.
3. Выбор глобальных целей предприятия.
4. Организация достижения глобальных целей.

Методические указания для подготовки к занятию: Целью занятия является формирование и закрепление у студентов знаний механизма управления предприятием, его составляющих и взаимосвязи между ними, включая миссию, цели компании, информационные потоки и т.д. Особое внимание требуется уделить процессу анализа и оценки факторов среды, разработке миссии, глобальных целей и стратегии организации.

Для достижения поставленной цели используются:

- устный опрос студентов;
- выступления с докладами по темам занятия, с последующим обсуждением;
- деловые игры.

Для выполнения задания по каждой деловой игре студенты подразделяются на группы по 4-6 человек. По результатам проведённой

работы каждая группа предоставляет отчёт и готовит доклад. Группы обмениваются вопросами, замечаниями, рекомендациями, в конце занятия преподаватель подводит общий итог.

Деловая игра 1 «Выбор миссии компании»

Ситуация. Имеется 4 предприятия различных сфер деятельности, основные характеристики которых представлены в таблице.

Предприятие	Чистая прибыль за последний год, тыс. руб.	Доля на рынке, %	Количество основных (прямых) конкурентов	Численность персонала, чел.	Длительность работы
Магазин сувениров	4850	8,6	7	12	7 лет
Кафе	10400	1,3	22	16	2 года
Такси	-1080	2,1	10	25	4 года
Салон сотовой связи	1200	0,94	18	19	1,5 года

Задание. Для каждой компании, с учётом специфики её деятельности и представленных данных, обосновать и сформулировать миссию.

Деловая игра 2 «Обоснование глобальных целей компании»

Задание. Для предприятий, указанных в таблице к деловой игре «Выбор миссии компании», обосновать и сформулировать её основные, глобальные цели (4-8 целей), с учётом специфики деятельности и представленных данных.

Деловая игра 3 «Анализ внутренней и внешней среды»

Задание. С учётом сферы профессиональных и научных интересов, а также имеющихся знаний, умений и информации, выбрать определённую сферу экономической деятельности и отдельное предприятие в рамках данной сферы. Для выбранного предприятия:

- 1) провести поиск и отбор необходимой информации о видах деятельности, основных показателях, тенденциях развития, покупателях, конкурентах и т.д., с использованием материалов СМИ, сети Интернет;
- 2) провести анализ внешней среды, в т.ч. макросреды (PEST-анализ) и микросреды, непосредственного окружения (анализ 5 сил конкуренции);
- 3) провести анализ внутренней среды, в т.ч. экономических показателей, ресурсов и компетенций персонала;
- 4) дать сводную оценку состоянию внешней и внутренней среды в виде матрицы SWOT-анализа.

Деловая игра 4 «Разработка стратегии компании»

Задание. Для предприятия, выбранного в рамках деловой игры «Анализ внутренней и внешней среды», на основании результатов проведенного анализа, обосновать, разработать и сформулировать стратегию развития, в т.ч.:

- 1) генеральную стратегию (рост, ограниченный рост, сокращение или различные комбинации этих стратегий);
- 2) стратегию развития по Портеру (экономия на издержках, дифференциация, специализация или различные комбинации этих стратегий);
- 3) стратегию поведения на рынке (выбор из различных видов наступательных или оборонительных стратегий, в т.ч. для отдельных видов бизнеса);
- 4) функциональные стратегии (товарную, производственную, маркетинговую, финансовую и др.).

Кроме того, следует обосновать и сформулировать ключевые компетенции персонала, требуемые для реализации разработанных стратегий, а также сделать прогноз основных экономических показателей.

Перед проведением деловых игр студентам необходимо закрепить знания о миссии, целях компаний, факторах внутренней и внешней среды, воздействующих на их состояние и развитие, стратегиях и условиях их выбора, изучить, с использованием материалов периодической печати и

источников сети Интернет, цели деятельности, стратегии и факторы, влияющие на деятельность различных компаний, проанализировать найденную информацию и сделать выводы.

Занятие 3. Структура организации

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность организационной структуры и её роль в управлении предприятием.
2. Типы организационных структур.
3. Условия и обоснование выбора структуры организации.
4. Организационно-правовые формы предприятий.

Методические указания для подготовки к занятию: Целью занятия является формирование у студентов понимания сущности организационной структуры предприятия и её места в управлении, знания видов организационных структур, условий их выбора, умения обосновать требуемую организационную структуру, в т.ч. в соответствии с организационно-правовой формой предпринимательской деятельности.

Для достижения поставленной цели используются:

- устный опрос студентов;
- выступления с докладами по темам занятия, с последующим обсуждением;
- деловая игра 5 «Обоснование организационной структуры».

Для выполнения задания по деловой игре студенты подразделяются на группы по 4-6 человек. По результатам проведённой работы каждая группа предоставляет отчёт и готовит доклад. Группы обмениваются вопросами, замечаниями, рекомендациями, в конце занятия преподаватель подводит общий итог.

Деловая игра 5 «Обоснование организационной структуры»

Задание. Для предприятия, выбранного в рамках деловых игр 3 и 4:

1) проанализировать существующую организационную структуру с точки зрения её соответствия целям и задачам предприятия, её преимущества и недостатки;

2) обосновать и разработать рекомендации по совершенствованию существующей или выбору новой организационной структуры, описать предлагаемую структуру, с учётом стратегии, разработанной в ходе деловой игры 4.

Перед проведением деловой игры студентам необходимо закрепить понятие организационной структуры, знать её сущность и назначение, виды организационных структур и факторы, влияющие на их выбор, изучить организационные структуры различных действующих компаний в увязке с их спецификой и состоянием, проанализировать найденную информацию и сделать выводы.

Занятие 4. Теория и практика принятия решений

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие управленческого решения.
2. Классификация управленческих решений.
3. Технология и модели принятия решений.

Методические указания для подготовки к занятию: Целью занятия является формирования у студентов понимания сущности, знание классификации управленческих решений, процесса их принятия, а также обучение практическим навыкам по разработке и обоснованию решений, включая выбор альтернатив.

Для достижения поставленной цели используются:

- устный опрос студентов;
- выступления с докладами по темам занятия, с последующим обсуждением;
- деловая игра 6 «Выбор управленческого решения».

Для выполнения задания студенты подразделяются на группы по 4-6 человек. В свою очередь, каждая группа подразделяется на лиц, исполняющих роли:

- руководителей фирмы;
- руководителей структурных подразделений, отвечающих за данный аспект деятельности;
- специалистов, подготавливающих и реализующих проект управленческого решения.

По результатам проведённой работы каждая группа предоставляет отчёт и готовит доклад. Группы обмениваются вопросами, замечаниями, рекомендациями, в конце занятия подводится общий итог.

Деловая игра 6 «Выбор управленческого решения»

Задание. Для предприятия, выбранного в рамках деловых игр 3-5, определить перечень наиболее серьёзных проблем по различным аспектам деятельности (производство, закупки, маркетинг, финансы, персонал и т.д.), требующих срочного решения. Обосновать и подготовить хотя бы 2-3 альтернативных варианта решения выявленной **наиболее важной** проблемы, а затем сделать обоснованный выбор альтернативы и разработать конкретные мероприятия по внедрению принятого управленческого решения.

Провести дискуссию между руководителями и специалистами, в которой каждый должен обосновать наиболее важные проблемы и выгодные решения, исходя из **своей** должности и роли на предприятии.

Ограничения: принятое управленческое решение не должно нарушать законодательство, общепринятые нормы морали, вредить имиджу компании либо ущемлять интересы работников.

Для подготовки к занятию студентам необходимо закрепить понятие управленческого решения, понимать сущность управленческих решений, требования к их содержанию, знать основные этапы процесса принятия решений, их реализации и контроля их выполнения. Требуется также изучить

и проанализировать примеры конкретных управленческих решений компаний в современных условиях, с использованием материалов периодической печати и сети Интернет, сделать выводы.

Занятие 5. Управление человеческими ресурсами

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность и роль управления персоналом в деятельности предприятия.
2. Основные методы управления персоналом.
3. Мотивация, её методы и влияние на эффективность управления персоналом.
4. Показатели оценки эффективности управления персоналом.
5. Пути совершенствования управления персоналом и повышения его эффективности

Методические указания для подготовки к занятию: Целью занятия является формирование у студентов целостного представления о сущности, роли и методах управления персоналом, обучение практическим навыкам такого управления, а также умению анализировать показатели, характеризующие эффективность управления персоналом, и предлагать рекомендации по их улучшению.

Для достижения поставленной цели используются:

- устный опрос студентов;
- выступления с докладами по темам занятия, с последующим обсуждением;
- семинар-дискуссия «Проблемы и пути совершенствования управления персоналом предприятия».

Семинар-дискуссия «Проблемы и пути совершенствования управления персоналом предприятия»

В период подготовки (начинается не более, чем за неделю до семинара) во время самостоятельной работы определяется список вопросов для обсуждения, и формируются группы студентов по каждому вопросу. Каждая

группа выбирает своего руководителя и согласует его с преподавателем. Каждый руководитель заранее готовит выступление на 5-7 минут, раскрывающее актуальность и значение рассматриваемого вопроса, основные проблемы.

В ходе семинара преподаватель:

- контролирует соблюдение регламента времени, отводимого на каждый вопрос;

- осуществляет руководство обсуждением вопроса (кому предоставить слово для отчета, обеспечение порядка и дисциплины при обсуждении вопроса);

- оказывает помощь каждой группе, отвечающей на вопросы, и др.

Проведение семинара начинается вступительным словом преподавателя. После этого заслушиваются и обсуждаются доклады. Преподаватель и участники групп задают вопросы докладчику и его группе, причём каждый участник не только задает вопросы, но и выдвигает свои гипотезы, спорит, доказывает свою правоту, обращается к записям лекций и учебным пособиям для уточнения своих знаний и нахождения более убедительных и точных аргументов.

Таким образом, обучаемые должны как можно чаще решать проблемы, поставленные ими самими.

Преподаватель делает заключение по каждому вопросу (раскрывает, что составляет суть данного вопроса, указывает, на что обратить особое внимание, дает ответы на вопросы, не получившие должного освещения, и т. д.).

Затем таким же образом обсуждаются все последующие вопросы семинара.

Заключительный этап:

- подводятся итоги семинара;

- оценивается работа каждого обучаемого, причём учитываются как его ответы, так и задаваемые им вопросы, высказываемые суждения, мысли.

Для подготовки к занятию студентам необходимо изучить сущность, основные способы управления персоналом, вопросы мотивации и стимулирования труда, проблемы конфликтов в организации и управления ими, роль руководителя в деятельности предприятия, стили руководства и другие вопросы, связанные с управлением персоналом. Следует изучить и проанализировать практические примеры и ситуации, с использованием материалов периодической печати и сети Интернет, сделать выводы.

Критерии оценки за участие в интерактивных лекциях и семинарах:

– 100-86 баллов - студент активно участвовал, выступал, отвечал на вопросы, подробно излагал своё видение и решение проблем, глубоко аргументировал его, показал глубокие знания, умения и навыки. Студент знает и владеет навыками обоснования мнения и предлагаемых решений. Студент активно задавал глубокие, содержательные вопросы другим участникам;

– 85-76 баллов – студент активно участвовал, выступал, отвечал на вопросы, подробно излагал своё видение и решение проблем, аргументировал его, но аргументация не всегда была убедительной и глубокой. Студент знает и владеет навыками обоснования мнения и предлагаемых решений. Студент активно задавал содержательные вопросы другим участникам;

– 75-61 балл – студент участвовал, выступал, отвечал на вопросы, излагал своё видение и решение проблем, аргументировал его, но аргументация не всегда была убедительной и глубокой. Студент высказывал своё мнение и предлагаемые решения, но они не всегда были достаточно обоснованными. Студент задавал вопросы другим участникам, но они не всегда носили содержательный характер и не всегда были точно сформулированы;

– 60-0 баллов – студент не принимал активного участия, не отвечал на вопросы и не задавал их, либо делал это редко и только по настоянию, вопросы и ответы не носили содержательного, аргументированного характера, знания, умения и навыки не продемонстрированы должным образом.

Критерии оценки за участие в деловой игре:

– 100-86 баллов - студент активно участвовал в игре команды и достижении результата, выступал, отвечал на вопросы, подробно излагал своё видение и решение проблем, глубоко аргументировал его, показал глубокие знания, умения и навыки. Студент знает и владеет навыками обоснования мнения и предлагаемых решений. Студент активно задавал глубокие, содержательные вопросы другим командам;

– 85-76 баллов – студент активно участвовал в игре команды и достижении результата, выступал, отвечал на вопросы, подробно излагал своё видение и решение проблем, аргументировал его, но аргументация не всегда была убедительной и глубокой. Студент знает и владеет навыками обоснования мнения и предлагаемых решений. Студент активно задавал содержательные вопросы другим командам;

– 75-61 балл – студент участвовал в игре команды и достижении результата, выступал, отвечал на вопросы, излагал своё видение и решение проблем, аргументировал его, но аргументация не всегда была убедительной и глубокой. Студент высказывал своё мнение и предлагаемые решения, но они не всегда были достаточно обоснованными. Студент задавал вопросы другим командам, но они не всегда носили содержательный характер и не всегда были точно сформулированы;

– 60-0 баллов – студент не принимал активного участия в игре команды, не отвечал на вопросы и не задавал их, либо делал это редко и только по настоянию, вопросы и ответы не носили содержательного, аргументированного характера, знания, умения и навыки не продемонстрированы должным образом.

Темы и ориентировочное содержание рефератов

Тема 1. Сущность управления

1. Современные методы управления предприятиями.

2. Направления повышения эффективности организации сбыта продукции.

3. Пути повышения эффективности контроля хозяйственной деятельности предприятия.

4. Совершенствование направлений по эффективному управлению развитием предприятий.

Тема 2. Эволюция теории управления предприятиями

5. Л. Якокка: направления эффективного управления предприятиями.

6. Подходы Г.Форда по обеспечению эффективного управления предприятием.

Тема 4. Сущность механизма управления предприятием

7. Пути совершенствования механизма управления предприятиями.

Тема 5. Роль и место элементов структуры механизма в управлении предприятием

8. Формирование целей и задач в системе управления предприятием.

9. Управление материально-техническим снабжением предприятий.

10. Оперативное управление производством, пути его совершенствования и развития.

11. Проблемы взаимодействия предприятий с внешней средой, пути их разрешения.

12. Потенциальные возможности предприятий, способы их повышения.

13. Совершенствование финансовой политики в развитии предприятия.

14. Совершенствование направлений управления внешнеторговой деятельностью предприятий.

15. Пути совершенствования взаимодействия предприятий с внешней средой.

16. Пути использования критериев деловых возможностей предприятий по Марку Стоддарду.

Тема 7. Построение организационных структур предприятий

17. Внедрение гибких организационных структур в систему управления предприятия.

18. Пути совершенствования организационной культуры управления предприятием.

19. Совершенствование внутрипроизводственных экономических отношений.

Тема 9. Процесс подготовки и принятия решений

20. Совершенствование технологии процессов принятия и реализации рациональных решений.

21. Пути повышения количественных и качественных показателей деятельности предприятий.

Тема 10. Организация и контроль выполнения решений

22. Проблемы коммуникаций в организационном управлении предприятиями, пути их совершенствования.

Тема 11. Информационное обеспечение процессов управления

24. Совершенствование системы информационного обеспечения процессов управления предприятием.

Тема 12. Общие понятия о политике работы с персоналом

24. Обеспечение деятельности предприятий трудовыми ресурсами.

25. Влияние системы структурирования трудовых процессов на эффективность развития предприятий.

Тема 13. Система формирования и развития персонала

26. Совершенствование системы оплаты труда работников сферы управления и производства.

27. Поддержание дисциплины и ответственности персонала в процессе производственной деятельности.

28. Пути повышения социальной и трудовой активности персонала.

29. Повышение роли руководящих кадров в системе управления предприятием.

30. Роль и место личностного фактора в системе управления персоналом предприятия.

1. Критерии оценки текущей аттестации – реферат

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность реферата к объявленному сроку	10
2	Уровень владения научным языком написания реферата	10
3	Владение предметом исследования, его понятийным аппаратом, терминологией, знание общепринятых научных концепций в заданной предметной области, понимание современных тенденций и проблем в исследовании предмета	20
4	Аргументация своей позиции с опорой на научные концепции, факты социально-экономической действительности или собственный опыт	40
6	Материал подан системно, с наличием иллюстраций, таблиц, схем и рисунков	20
7	ИТОГО	100

Темы групповых или индивидуальных заданий для подготовки докладов к семинарам

1. Управление предприятием: сущность, функции, цели.
2. Управление: сущность, место в деятельности человека, организации и общества.
3. Особенности управления предприятиями в России.
4. Особенности управления предприятиями в Дальневосточном регионе.

5. Особенности управления предприятиями в Приморском крае.
6. Миссия компании: сущность, проблемы выбора и порядок определения.
7. Цели компании: сущность, проблемы выбора и порядок определения.
8. Формирование миссии и целей деятельности российских компаний.
9. Планирование деятельности предприятия: сущность, виды, принципы, методы.
10. Проблемы и пути совершенствования планирования на российских предприятиях.
11. Основные экономические показатели деятельности предприятий, порядок их расчёта и использование в управлении.
12. Факторы внешней и внутренней среды, воздействующие на деятельность предприятия: классификация, особенности проявления в России, учёт их влияния в управлении.
13. Организация деятельности предприятия: сущность, виды, методы.
14. Проблемы и пути совершенствования организации деятельности на российских предприятиях.
15. Мотивация в деятельности предприятия: сущность, виды, методы.
16. Проблемы и пути совершенствования мотивации и стимулирования персонала на российских предприятиях.
17. Контроль в деятельности предприятия: сущность, назначение, виды, методы.
18. Проблемы и пути совершенствования контроля на российских предприятиях.
19. Стратегии предприятия: сущность, виды, порядок разработки и корректировки.
20. Особенности, проблемы и пути совершенствования формирования стратегии на российских предприятиях.
21. Роль руководителей в деятельности предприятий, особенности её проявления в России.

22. Стили руководства: сущность, виды, проблемы выбора.

23. Ресурсное обеспечение деятельности предприятия, особенности в России и пути совершенствования.

24. Управление конфликтами в организации: сущность, задачи, пути совершенствования, особенности в России.

25. Особенности и пути совершенствования управления по сферам деятельности в России (по выбору студента).

26. Специфика управления предприятиями по странам (по выбору студента).

2. Критерии оценки текущей аттестации – доклад с сопровождением мультимедиа-презентации

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность результатов самостоятельной работы в срок	20
2	Цель и задачи исследования сформулированы в соответствии с выбранной темой задания	20
4	Материал подан системно, аргументированно, с наличием иллюстраций, таблиц, схем и рисунков	40
5	Наличие мультимедиа презентации	20
6	ИТОГО	100

Задания к решению разноуровневых задач

Задача 1. В отчетном периоде выручка торгового предприятия от реализации составила 85000 тыс. руб., товарооборот по покупным ценам – 60000 тыс. руб., издержки обращения, включаемые в себестоимость – 12000 тыс. руб. Прочие доходы – 8000 тыс. руб., прочие расходы – 2000 тыс. руб. Определить: а) валовой доход; б) прибыль от реализации; в) прибыль до налогообложения; г) чистую прибыль; д) рентабельность продаж по прибыли от реализации, прибыли до налогообложения и чистой прибыли.

Как изменятся рассчитанные показатели, если выручка увеличится на 10 %, товарооборот по покупным ценам на 5 %, издержки обращения – на 4 %?

Какие управленческие решения может принять компания для улучшения рассчитанных показателей? Ответ обосновать.

Задача 2. Произвести расчет чистой прибыли торгового предприятия на предстоящий квартал, если:

розничный товарооборот в отчетном периоде	10500 тыс. руб.;
валовой доход	2310 тыс. руб.;
сумма издержек обращения	700 тыс. руб.

В предстоящем периоде ожидается:

- уровень инфляции 4 %;
- индекс сезонных колебаний физического объема товарооборота 3,5 %;
- уровень валового дохода увеличится на 2 пункта;
- уровень издержек обращения понизится на 1 пункт;
- прочие доходы 50 тыс. руб.;
- прочие расходы 80 тыс. руб.;
- ставка налога на прибыль 20 %.

Какие управленческие решения может принять компания для улучшения рассчитанных показателей? Ответ обосновать.

Задача 3. Определить себестоимость единицы продукции, если в течение планового периода затраты на материалы, используемые при изготовлении продукции, составляют 42340 тыс. руб. Основная заработная плата рабочих, изготавливающих продукцию, равна 24000 тыс. руб., дополнительная заработная плата составит 10,5 % от основной. Расходы на содержание и эксплуатацию оборудования планируется сохранить на уровне отчетного года в размере 8500 тыс. руб. Цеховые расходы составят 78 % от основной заработной платы, общехозяйственные расходы – 26 % от цеховой себестоимости, общепроизводственные расходы – 8 % от цеховой себестоимости. Отчисления во внебюджетные фонды – 30 % от суммы основной и дополнительной заработной платы. Маркетинговые расходы

составят 3,5 % от производственной себестоимости. Плановый выпуск продукции – 21170 изделий в год.

Какие управленческие решения может принять компания для улучшения рассчитанных показателей? Ответ обосновать.

Задача 4. Определить показатели использования запасов в отчетном и плановом периодах, а также потребность в запасах в плановом периоде. Среднегодовой объем запасов в отчетном периоде составлял 30 млн. руб., а выручка от реализации – 150 млн. руб. В плановом периоде предполагается реализовать продукции на 20 % больше, чем в отчетном, а длительность одного оборота сократить на 5 дней.

Какие управленческие решения может принять компания для улучшения рассчитанных показателей? Ответ обосновать.

Задача 5. Предприятие планирует приобрести новую линию по изготовлению изделий А и Б на 3 года. Планируемый годовой объем продаж изделия А – 8500 ед. по цене 130 руб. за единицу, изделия Б – 1600 ед. по цене 180 руб. за единицу. На изготовление предполагаемого объема изделия А понадобится 102 кг. материала Х по цене 1800 руб. за кг. и 51 кг. материала У по цене 4000 руб. за кг. На изготовление предполагаемого объема изделия Б понадобится 91 кг. материала Х по цене 1800 руб. за кг. и 60 кг. материала У по цене 4000 руб. за кг. Ставка за изготовление изделия А составляет 30 руб., изделия Б – 40 руб. Общая сумма других издержек на выпуск изделий А и Б оценена в размере 220000 руб. Стоимость производственной линии – 800000 руб. Прогнозируемый среднегодовой уровень инфляции – 10 %, колебаний спроса на изделия не предвидится, принять, что вся произведенная за год продукция будет реализована в срок.

Рассчитать на 4 года плановые показатели:

- 1) выручку от продаж по каждому изделию и в целом;
- 2) переменные издержки на выпуск изделий А и Б;
- 3) общие текущие издержки;

4) прибыль от реализации и чистую прибыль.

Определить срок окупаемости проекта.

Какие управленческие решения может принять компания для улучшения рассчитанных показателей? Ответ обосновать.

3. Критерии оценки решения разноуровневых задач

Баллы	Содержание и полнота решения	Обоснованность	Оригинальность, инновационность	Оформление и представление
8-10	Задача полностью выполнена, представлено полное решение заданной в условии ситуации, продемонстрировано владение необходимыми знаниями, умениями, способами решения и оценки	Решение полностью обосновано, приведены все необходимые аргументы	Решение содержит оригинальные творческие идеи, имеет признаки новизны, опирается на современные подходы к решению управленческой проблемы, содержит аргументы со ссылками на источники информации	Материалы представлены грамотно, оформлены в соответствии с требованиями
5-7	Задача выполнена, хотя имеются отдельные незначительные неточности и логические пробелы в решении, продемонстрировано владение основными знаниями, умениями, способами деятельности в рамках заданной ситуации	Решение частично не обосновано, отсутствуют некоторые необходимые аргументы	Решение содержит элементы творчества, опирается на знания, полученные на лекциях, однако не содержит современные научные подходы к решению управленческой проблемы, отсутствуют аргументы со ссылками на источники информации	Материалы представлены грамотно, есть недостатки в оформлении
3-4	Задание выполнено не полностью, есть существенные логические пробелы в решении; продемонстрировано фрагментарное владение знаниями, умениями, способами деятельности в рамках заданной ситуации	Решение практически не обосновано, отсутствуют необходимые аргументы	Решение стандартно, творчество и оригинальность идей отсутствует, нет опоры на знания, полученные на лекциях, отсутствуют современные подходы к решению заданной проблемы	В представленных материалах есть существенные недостатки в оформлении, грамотности, владении профессиональной лексикой
0-2	Задание выполнено лишь частично (не до конца), в решении не представлено, владение знаниями, умениями, способами деятельности в рамках заданной ситуации отсутствует	Решение не обосновано, аргументация отсутствует	Решение выполнено с ошибками, нет опоры на знания, полученные на лекциях, отсутствуют современные подходы к решению заданной проблемы	Материалы оформлены с существенными недостатками или не в соответствии с требованиями, имеются грубые ошибки в речи
Оценка эксперта				
ИТОГО				
Оценка				