**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»

**Забайкальский институт железнодорожного транспорта –**
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «08» мая 2020 г. № 267-1

# Б1.Б.19 Менеджмент
## рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.01 Экономика
Профиль подготовки – Экономика предприятий и организаций
Программа подготовки – академический бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – заочная
Нормативный срок обучения – 5 лет
Кафедра – разработчик программы – Управление процессами перевозок

Общая трудоемкость в з.е. – 4
Часов по учебному плану – 144

Формы промежуточной аттестации на курсе:
зачет 1

**Распределение часов дисциплины по курсам**

| Курс | 1 | **Итого** |
|---|---|---|
| Вид занятий | Часов по учебному плану | **Часов по учебному плану** |
| **Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий** | **16** | **16** |
| ***– лекции*** | 8 | 8 |
| ***– практические (семинарские)*** | 8 | 8 |
| **Самостоятельная работа** | **124** | **124** |
| **Зачет** | **4** | **4** |
| **Итого** | **144** | **144** |

ЧИТА

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.11.2015 г. №1327, и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, профиль «Экономика предприятий и организаций», утвержденного Учёным советом ЗабИЖТ ИрГУПС от 16.04.2020 г. протокол № 9.

Программу составил:
к.г.-м..н., доцент, доцент В.А. Любина

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» на заседании кафедры «Управление процессами перевозок».
Протокол от «14» апреля 2020 г. № 8
Срок действия программы: 2020-2025 гг.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент М.И. Коновалова

СОГЛАСОВАНО

Кафедра «Экономика и управление», протокол от «14» апреля 2020 г. № 8.

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент О.Л. Быстрова

| 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ | |
|---|---|
| **1.1 Цель освоения дисциплины** | |
| 1 | освоение обучающимися понятийного аппарата, выработка целостного восприятия системы управления, освоение методов организационного проектирования и организационно - управленческого анализа, изучение приемов и методов управленческого воздействия, ознакомление с основными научными школами менеджмента и подходами к его изучению, в частности, понимание системно-ситуационного подхода |
| **1.2 Задачи освоения дисциплины** | |
| 1 | изучение принципов и основ формирования системы менеджмента организации в сочетании с умением практически применять их в профессиональной деятельности и нести за них ответственность |
| 2 | формирование у обучающего профессиональной ответственности и социальной значимости организационно-управленческой деятельности для достижения поставленных целей |
| 3 | обеспечение возможности для самообразования и саморазвития обучающегося во всех сферах управленческой науки |
| 4 | выработка у обучающихся практических навыков в области самостоятельной работы, анализа и оценки эффективности проводимых управленческих изменений в условиях рыночной экономики |
| **1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины** | |
| Цель воспитания обучающихся – разностороннее развитие личности будущего конкурентоспособного специалиста с высшим образованием, обладающего высокой культурой, интеллигентностью, социальной активностью, качествами гражданина-патриота.<br>Задачи воспитательной работы с обучающимися:<br>– развитие мировоззрения и актуализация системы базовых ценностей личности;<br>– приобщение студенчества к общечеловеческим нормам морали, национальным устоям и академическим традициям;<br>– воспитание уважения к закону, нормам коллективной жизни, развитие гражданской и социальной ответственности как важнейшей черты личности, проявляющейся в заботе о своей стране, сохранении человеческой цивилизации;<br>– воспитание положительного отношения к труду, развитие потребности к творческому труду, воспитание социально значимой целеустремленности и ответственности в деловых отношениях;<br>– обеспечение развития личности и ее социально-психологической поддержки, формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности;<br>– выявление и поддержка талантливых обучающихся, формирование организаторских навыков, творческого потенциала, вовлечение обучающихся в процессы саморазвития и самореализации | |
| **Профессионально-трудовое направление воспитательной работы** | |
| Цель – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.<br>Цель профессионально-трудового воспитания достигается по мере решения в единстве следующих задач:<br>– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;<br>– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;<br>– формирование психологи профессионала;<br>– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;<br>– формирование социальной компетентности и других задач, связанных с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли | |

| 2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП | |
|---|---|
| **2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося** | |
| Дисциплина Б1.Б.19 Менеджмент относится к базовой части Блока 1. Дисциплина Б1.Б.19 изучается на начальном этапе формирования компетенции | |
| **2.2 Дисциплины, для которых прохождение данной дисциплины необходимо как предшествующее** | |
| 1 | Б1.Б.05 «Социология» |
| 2 | Б1.Б.18 «Психология и педагогика» |
| 3 | Б1.В.06 «Организация производства на предприятиях отрасли» |
| 4 | Б1.В.12 «Планирование на предприятии» |
| 5 | Б2.В.01 (У) «Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том |

| | |
|---|---|
| | числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности» |
| 6 | Б3.Б.01 «Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты» |

## 3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

| | |
|---|---|
| **ОК-7: способность к самоорганизации и самообразованию** | |
| **Минимальный уровень освоения компетенции** | |
| Знать | понятийный аппарат, сущность, особенности и значение своей профессии, а также различные способы и методы самообучения и саморазвития личности |
| Уметь | ставить цели и самостоятельно оценивать роль новых знаний, навыков и компетенций в образовательной, профессиональной деятельности |
| Владеть | навыками построения индивидуальной траектории интеллектуального, общекультурного и профессионального развития, а также навыками разрешения проблем |
| **Базовый уровень освоения компетенции** | |
| Знать | образовательные технологии в области интеллектуального и профессионального развития и средства самоконтроля |
| Уметь | самостоятельно обобщать и использовать общенаучные и профессионально-практические методы познания: анализировать и применять на практике |
| Владеть | навыками поиска методов решения практических задач и применения различных методов самообразования и саморазвития |
| **Высокий уровень освоения компетенции** | |
| Знать | этапы профессионального становления личности, основные методы и средства познания и самоорганизации |
| Уметь | планировать и осуществлять свою деятельность с учетом результатов анализа, оценивать и прогнозировать последствия своей социальной и профессиональной деятельности |
| Владеть | научными методами исследования, самообразования, саморазвития и самоконтроля |
| **ОПК-4: способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность** | |
| **Минимальный уровень освоения компетенции** | |
| Знать | основы подготовки и распознавания организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |
| Уметь | ориентироваться в проблемах, требующих подготовки организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |
| Владеть | навыками систематизации и классификации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |
| **Базовый уровень освоения компетенции** | |
| Знать | особенности подготовки и методы оценки организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |
| Уметь | разрабатывать альтернативные варианты для подготовки и реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |
| Владеть | основными подходами и методами подготовки, разработки и реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |
| **Высокий уровень освоения компетенции** | |
| Знать | этапы и методы подготовки и реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |
| Уметь | использовать различные методы для реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность оценки эффективности проведенных исследований |
| Владеть | методами оценки условий развития проблемной ситуации и оценки эффективности принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |

### В результате освоения дисциплины обучающийся должен

| **Знать** | |
|---|---|
| 1 | понятийный аппарат, сущность, особенности и значение своей профессии, а также различные способы и методы самообучения и саморазвития личности |
| 2 | образовательные технологии в области интеллектуального и профессионального развития и средства самоконтроля |
| 3 | этапы профессионального становления личности, основные методы и средства познания и самоорганизации; |

| | |
|---|---|
| 4 | основы подготовки и распознавания организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |
| 5 | особенности подготовки и методы оценки организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |
| 6 | этапы и методы подготовки и реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |
| **Уметь** | |
| 1 | ставить цели и самостоятельно оценивать роль новых знаний, навыков и компетенций в образовательной, профессиональной деятельности |
| 2 | самостоятельно обобщать и использовать общенаучные и профессионально-практические методы познания: анализировать и применять на практике |
| 3 | использовать различные методы для реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность оценки эффективности проведенных исследований |
| 4 | ориентироваться в проблемах, требующих подготовки организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |
| 5 | разрабатывать альтернативные варианты для подготовки и реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |
| 6 | использовать различные методы для реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность оценки эффективности проведенных исследований |
| **Владеть** | |
| 1 | навыками построения индивидуальной траектории интеллектуального, общекультурного и профессионального развития, а также навыками разрешения проблем |
| 2 | научными методами исследования, самообразования, саморазвития и самоконтроля |
| 3 | навыками поиска методов решения практических задач и применения различных методов самообразования и саморазвития |
| 4 | навыками систематизации и классификации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |
| 5 | основными подходами и методами подготовки, разработки и реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |
| 6 | методами оценки условий развития проблемной ситуации и оценки эффективности принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |

## 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Курс | Часы | Код компетенции | Учебная литература, ресурсы сети «Интернет» |
|---|---|---|---|---|---|
| **1** | **Раздел 1. Основы менеджмента и эволюционные преобразования в его развитии** | | | | |
| 1.1 | Тема 1.1 Менеджмент как система управления организацией. Введение в менеджмент. /Ср./ | 1 | 6 | ОК-7 ОПК-4 | Л.1.1, Л.1.3, Л.1.4, Л.1.5, Л.2.1, Л.2.3, Л.2.5, Л.4.1, Э.1, Э.4, Э.5, 6.3.3.1 |
| 1.2 | Тема 1.1 Менеджмент как система управления организацией. Функциональные области менеджмента. /Пр./ | 1 | 1 | ОК-7 ОПК-4 | Л.3.1, Э.1 |
| 1.3 | Тема 1.2 Введение в менеджмент /Ср./ | 1 | 6 | ОК-7 ОПК-4 | Л.4.1, Э.1 |
| 1.4 | Тема 1.2 Специфика управления на ж.-д. транспорте. Отраслевые особенности организации управления в сфере ж.д. транспорта. /Пр./ | 1 | 1 | ОК-7 ОПК-4 | Л.3.1, Э.1 |
| 1.5 | Тема 1.3 Системный подход в управлении /Ср./ | 1 | 6 | ОК-7 ОПК-4 | Л.4.1, Э.1 |
| 1.6 | Тема 2. Природа управления и исторические тенденции его развития. Эволюция управленческой мысли. 2.1 Школа научного управления. | 1 | 2 | ОК-7 ОПК-4 | Л.1.1, Л.1.3, Л.1.4, Л.1.5, Л.2.1, Л.2.3, Л.2.4, Э.4, Э.5, |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2.2 Административная (классическая) школа менеджмента.<br>2.3 Школа человеческих отношений.<br>2.4 Количественная школа управления.<br>2.5Менеджмент в 17 веке.<br>2.6 Развитие управленческой мысли в 18 веке.<br>2.7 Особенности управления экономикой России в 19 веке.<br>2.8 Развитие менеджмента в 20 веке.<br>/Лек./ | | | | 6.3.3.1, 6.3.3.2 |
| 1.7 | Тема 2.1 Эволюция мировой управленческой мысли. Условия и предпосылки развития менеджмента. Характеристика основных школ менеджмента.<br>/Ср./ | 1 | 6 | ОК-7<br>ОПК-4 | Л.4.1, Э.1 |
| 1.8 | Тема 2.2 Система управления. Закономерности и принципы управления.<br>/Ср./ | 1 | 6 | ОК-7<br>ОПК-4 | Л.4.1, Э.1 |
| 1.9 | Тема 2.3 Эволюция управленческой мысли в России. Теория и практика управления. Проблемы Российского менеджмента.<br>/Ср./ | 1 | 6 | ОК-7<br>ОПК-4 | Л.4.1, Э.1 |
| 1.10 | Тема 2.4 Эволюция управленческой мысли.<br>/Ср./ | 1 | 6 | ОК-7<br>ОПК-4 | Л.4.1, Л.2.5 |
| 1.11 | Тема 2.5 Методологические основы менеджмента<br>/Ср./ | 1 | 6 | ОК-7<br>ОПК-4 | Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.3, Л.4.1, Э.1, Э.4, Э.5, 6.3.3.1, 6.3.3.2 |
| 1.12 | Тема 2.1 Принципы, подходы и методы менеджмента, их состав и содержание.<br>/Пр./ | 1 | 2 | ОК-7<br>ОПК-4 | Л.3.1, Э.1 |
| 2 | **Раздел 2. Функции менеджмента** | | | | |
| 2.1 | Тема 3. Внутрифирменное стратегическое и оперативное планирование.<br>3.1 Задачи и функции стратегического планирования.<br>3.2 Цели организации и их характеристики.<br>3.3 Этапы стратегического планирования.<br>3.4 Изучение стратегических альтернатив.<br>/Лек./ | 1 | 2 | ОК-7<br>ОПК-4 | Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.3, Э.1, Э.5, 6.3.3.1, 6.3.3.2 |
| 2.2 | Тема 3.1 Понятие и содержание функций менеджмента. Планирование как функция управления.<br>/Ср./ | 1 | 6 | ОК-7<br>ОПК-4 | Л.4.1, Э.1 |
| 2.3 | Тема 3.2 Коммуникации в системе менеджмента на железнодорожном транспорте<br>/Ср./ | 1 | 6 | ОК-7<br>ОПК-4 | Л.4.1, Э.1, |
| 2.4 | Тема 3.1 Организационное проектирование в менеджменте.<br>/Пр./ | 1 | 2 | ОК-7<br>ОПК-4 | Л.3.1, Э.1 |
| 2.5 | Тема 3.3 Организация как функция управления Классификация организаций.<br>/Ср./ | 1 | 6 | ОК-7<br>ОПК-4 | Л.4.1, Э.1 |
| 2.6 | Тема 4. Мотивация как движущая сила менеджмента .<br>4.1 Сущность и ключевые понятия мотивации трудовой деятельности. | 1 | 2 | ОК-7<br>ОПК-4 | Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.3, Л.2.4, Э.3, Э.4, Э.5, |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 4.2 Классификация мотивов и стимулов.<br>4.3 Сравнительный анализ стимулов и мотивов.<br>4.4 Эволюция взглядов на мотивацию трудовой деятельности.<br>4.5 Классические теории мотивации: содержательные и процессуальные.<br>4.6 Современные теории мотивации: атрибуции, подкрепления, целеполагания.<br>/Лек./ | | | | 6.3.3.1, 6.3.3.2 |
| 2.7 | Тема 4.1 Мотивация как функция управления.<br>/Ср./ | 1 | 6 | ОК-7<br>ОПК-4 | Л.4.1, Э.1 |
| 2.8 | Тема 4.2 Координация и контроль в системе менеджмента.<br>/Ср./ | 1 | 6 | ОК-7<br>ОПК-4 | Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.3, Л.2.4 Л.4.1, Э.1, Э.4, Э.5 |
| 2.9 | Тема 5. Технология разработки и принятия управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений<br>5.1 Понятие и содержание управленческого решения.<br>5.2 Логическая цепочка выработки управленческого решения.<br>5.3 Механизм принятия управленческих решений.<br>5.4 Классификация и виды решений.<br>5.5 Требования, предъявляемые к качеству управленческих решений.<br>5.6 Оценка эффективности организационных проектов.<br>./Лек./ | 1 | 2 | ОК-7<br>ОПК-4 | Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.3, Л.2.5, Э.1, Э.4, Э.5, 6.3.3.1, 6.3.3.2 |
| 2.10 | Тема 5.1 Процесс принятия управленческих решений.<br>/Ср./ | 1 | 6 | ОК-7<br>ОПК-4 | Л.4.1, Э.1 |
| 2.11 | Тема 5.2 Моделирование в принятии решений.<br>/Ср./ | 1 | 6 | ОК-7<br>ОПК-4 | Л.4.1, Э.1, |
| 3 | **Раздел 3. Роль человека в системе управления** | | | | |
| 3.1 | Тема 6.1 Социально-психологические аспекты менеджмента. Руководство и лидерство.<br>/Ср./ | 1 | 6 | ОК-7<br>ОПК-4 | Л.1.2, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.3, Л.2.5, Л.4.1, Э.1 Л.4.1, Э.1, Э.4, Э.5 |
| 3.2 | Тема 6.1 Руководство и лидерство. Власть и влияние. Формирование трудовых коллективов.<br>/Пр./ | 1 | 1 | ОК-7<br>ОПК-4 | Л.3.1, Э.1, 6.3.3.1, 6.3.3.2 |
| 3.3 | Тема 6.2 Менеджер в организации Основные теории лидерства. Самоменеджмент руководителя.<br>/Ср./ | 1 | 6 | ОК-7<br>ОПК-4 | Л.4.1, Э.1, Э.4, Э.5 |
| 3.4 | Тема 6.2 Стили управления. Модели управления. Управление человеком и группой на ж.д. транспорте<br>/Пр./ | 1 | 1 | ОК-7<br>ОПК-4 | Л.3.1, Э.1 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 3.5 | Оформление контрольной работы /Ср./ | 1 | 22 | ОК-7 ОПК-4 | Л.4.2, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4, Э.5, 6.3.1.1, 6.3.1.2 |
| 4 | Форма промежуточной аттестации - зачет | 1 | 4 | ОК-7 ОПК-4 | Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.3, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4,Э .5 |

## 5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет

## 6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1 Учебная литература

#### 6.1.1 Основная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания | Кол-во экз. в библиотеке / 100% онлайн |
|---|---|---|---|---|
| Л.1.1 | Герчикова И.Н. | Менеджмент: учебник [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114981 (дата обращения: 01.06.2021) | Москва: Юнити, 2015 | 100% онлайн |
| Л.1.2 | Маслова Е.Л. | Менеджмент: учебник [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=573337 (дата обращения: 01.06.2021) | М.: Дашков и К, 2020 | 100% онлайн |
| Л.1.3 | Под ред. Лукашевича В.В., Бородушко И.В. | Основы менеджмента: учебник [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118632 (дата обращения: 01.06.2021) | Москва: Юнити, 2015 | 100% онлайн |
| Л.1.4 | под ред. М.М. Максимцова, М.А. Комарова | Менеджмент: учебник [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115008 (дата обращения: 01.06.2021) | Москва: Юнити, 2015 | 100% онлайн |
| Л.1.5 | Семёнова И.И. | Теория менеджмента: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115181 (дата обращения: 01.06.2021) | Москва: Юнити, 2015 | 100% онлайн |

#### 6.1.2 Дополнительная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания | Кол-во экз. в библиотеке / 100% онлайн |
|---|---|---|---|---|
| Л.2.1 | Веснин В.Р. | Менеджмент: учебник | Москва: Проспект, 2012 | 26 |
| Л.2.2 | Герчикова И.Н. | Менеджмент: практикум: учебное пособие [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115014 (дата обращения: 01.06.2021) | Москва: Юнити, 2015 | 100% онлайн |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Л.2.3 | Любина В.А. | Менеджмент: курс лекций для студентов [Электронный ресурс]: http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=23943.pdf (дата обращения: 01.06.2021) | Чита: ЗабИЖТ, 2017 | 100% онлайн |
| Л.2.4 | Хохлова Т.П. | Теория менеджмента: история управленческой мысли | Москва: ИНФРА-М, 2013 | 50 |
| Л.2.5 | Юкаева В.С. | Менеджмент: Краткий курс: учебное пособие [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453524 (дата обращения: 01.06.2021) | Москва: Дашков и К, 2016 | 100% онлайн |
| **6.1.3 Методические разработки** | | | | |
| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося | Кол-во экз. в библиотеке / 100% онлайн |
| Л.3.1 | Любина В.А. | Менеджмент: учебное пособие для проведения практических занятий у студентов – бакалавров направления подготовки «Экономика» [Электронный ресурс]: http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=23593.pdf (дата обращения: 01.06.2021) | Чита: ЗабИЖТ, 2017/ Личный кабинет обучающегося | 100% онлайн |
| **6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине** | | | | |
| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося | Кол-во экз. в библиотеке / 100% онлайн |
| Л.4.1 | Любина В.А. | Методические указания и задания для самостоятельной работы студентов 1 курса очной и заочной форм обучения по направлению подготовки «Экономика» [Электронный ресурс]: http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=22493.pdf (дата обращения: 01.06.2021) | Чита: ЗабИЖТ, 2017/ Личный кабинет обучающегося | 100% онлайн |
| Л.4.2 | Любина В.А. | Менеджмент: Методические указания по выполнению контрольной работы [Электронный ресурс]: http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=20612.pdf (дата обращения: 01.06.2021) | Чита: ЗабИЖТ, 2016/ Личный кабинет обучающегося | 100% онлайн |

| | |
|---|---|
| **6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»** | |
| Э.1 | АСУ Библиотека ЗабИЖТ http://zabizht.ru |
| Э.2 | Сайт «Корпоративный менеджмент». Представлен полный архив журнала «Менеджмент в России и за рубежом», публикации, семинары по менеджменту http://www.cfin.ru |
| Э.3 | Сайт для HR-менеджеров http://www.hrm.ru |
| Э.4 | ЭБС "Издательство "Лань" https://e.lanbook.com/ |
| Э.5 | ЭБС "Университетская библиотека Онлайн" http://biblioclub.ru/ |
| **6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)** | |
| **6.3.1 Перечень базового программного обеспечения** | |
| 6.3.1.1 | Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. № 139/53-ОАЭ-11 |
| 6.3.1.2 | Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. № 64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт |

| | |
|---|---|
| | от 18.10.2008 г. № 29/32А-08 |
| **6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения** | |
| 6.3.2.1 | Не предусмотрен |
| **6.3.3 Перечень информационных справочных систем** | |
| 6.3.3.1 | Информационно-справочная система «Гарант» |
| 6.3.3.2 | Маслова, В.М. Управление персоналом: толковый словарь. [Электронный ресурс] – Электрон. дан. – М.: Дашков и К, 2014. – 120 с. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/50254 (дата обращения: 01.06.2021) |
| **6.4. Правовые и нормативные документы** | |
| 6.4.1 | Не предусмотрены |

| **7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ** | |
|---|---|
| 1 | Учебный и лабораторный корпуса ЗабИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 672040, Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11 |
| 2 | Учебная аудитория 315 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной), интерактивная система), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины |
| 3 | Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС.<br>Помещения для самостоятельной работы обучающихся:<br>- читальный зал;<br>- 3.24, 4.15 |
| 4 | Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия |

| **8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ** | |
|---|---|
| Вид учебной деятельности | Организация учебной деятельности обучающегося |
| Лекция | Изучение дисциплины «Менеджмент» направлено на понимание сути функционирования современных организаций, управление которыми осуществляется в сложной динамично изменяющейся среде. Менеджмент позволяет воспроизводить и развивать трудовой ресурс организации с заранее заданными характеристиками, необходимыми для достижения стратегических целей организации.<br>Успешное освоение курса «Менеджмент» предполагает активное, творческое участие обучающегося на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы.<br>В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практические занятие и указания на самостоятельную работу.<br>В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которые выносить пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений, задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций |
| Практическое (семинарское) занятие | Целью практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных обучающимися на лекциях и в процессе самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определенных умений и навыков. |

| | |
|---|---|
| | Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.<br>К каждому занятию обучающиеся готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.<br>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.<br>Если в процессе работы над изучением материала у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удается, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.<br>Контроль текущей успеваемости обучающихся осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:<br>– посещаемость практических занятий;<br>– эффективность работы обучающегося в аудитории;<br>– полнота выполнения домашних заданий;<br>– результаты тестирования по всем разделам дисциплины |
| Самостоятельная работа | Самостоятельная работа обучающихся является важнейшей составной частью учебного процесса. Она представляет собой осознанную познавательную деятельность обучающихся, направленную на решение задач, определенных преподавателем.<br>Основной задачей при изучении курса является не столько приобретение профессиональных навыков, сколько обучение определённому типу мышления, формирование определённых установок – профессиональных принципов, ценностей и норм - моделей мышления и организационного поведения.<br>В ходе самостоятельной работы обучающийся решает следующие задачи:<br>- самостоятельно применяет в процессе самообразования учебно-методический комплекс, созданный профессорско-преподавательским составом института в помощь обучающемуся;<br>- изучает учебную литературу, углубляет и расширяет знания, полученные на лекциях;<br>- осуществляет поиск ответов на обозначенные преподавателем вопросы и задачи;<br>- самостоятельно изучает отдельные темы и разделы учебных дисциплин;<br>- самостоятельно планирует процесс освоения материала в сроки, предусмотренные графиком учебно-экзаменационных сессий на очередной учебный год;<br>- совершенствует умение анализировать и обобщать полученную информацию;<br>- развивает навыки научно-исследовательской работы.<br>Самостоятельная работа обучающегося включает все ее виды, выполняемые в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования и рабочим учебным планом.<br>Усиление роли самостоятельной работы обучающихся означает развитие умения учиться, формирование у обучающегося способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире. Самостоятельная работа реализуется:<br>1) непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях, практических и семинарских занятиях, при выполнении контрольных работ;<br>2) в контакте с преподавателем вне рамок расписания – на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;<br>3) в библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и творческих задач.<br>Активная самостоятельная работа обучающихся возможна только при наличии серьезной и устойчивой мотивации. Самый сильный мотивирующий фактор – подготовка к дальнейшей эффективной профессиональной деятельности.<br>Виды внеаудиторной СРС разнообразны: подготовка и написание индивидуальных |

| | |
|---|---|
| | творческих работ докладов и других письменных работ на заданные темы. Обучающемуся предоставляется право выбора темы и даже руководителя работы; выполнение домашних заданий разнообразного характера. Это – подбор и изучение литературных источников; разработка и составление различных схем; проведение расчетов и др.; выполнение индивидуальных заданий, направленных на развитие у обучающихся самостоятельности и инициативы |
| Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет | |

Лист регистрации дополнений и изменений рабочей программы дисциплины

| № п/п | Часть текста, подлежавшего изменению в документе | | | Общее количество страниц | | Основание для внесения изменения, № документа | Дата |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | № раздела | № пункта | № подпункта | до внесения изменений | после внесения изменений | | |
| 1 | 4 | | | 13 | 13 | Приказ ректора от 07.06.2021 № 79 | 07.06.2021 |
| 2 | 6 | 6.1 | 6.1.1 | 13 | 13 | Приказ ректора от 07.06.2021 № 79 | 07.06.2021 |
| 3 | 6 | 6.1 | 6.1.2 | 13 | 13 | Приказ ректора от 07.06.2021 № 79 | 07.06.2021 |
| 4 | 6 | 6.3 | 6.3.3 | 13 | 13 | Приказ ректора от 07.06.2021 № 79 | 07.06.2021 |
| 5 | 7 | | | 13 | 13 | Приказ ректора от 07.06.2021 № 79 | 07.06.2021 |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

**Приложение 1 к рабочей программе дисциплины**
**Б1.Б.19 Менеджмент**
**(заочная форма)**

# ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
## для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

## Б1.Б.19 Менеджмент

## СОДЕРЖАНИЕ

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

## 1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «Менеджмент» участвует в формировании компетенций:

**ОК-7:** способностью к самоорганизации и самообразованию;

**ОПК-4:** способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность.

### Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенции ОК-7 и ОПК-4 при освоении образовательной программы

| Код компе-тенции | Наименование компетенции | Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции | Курс изучения дисциплины | Этапы формирования компетенции |
|---|---|---|---|---|
| ОК-7 | способностью к самоорганизации и самообразованию | Б1.Б.19 Менеджмент | 1 | 1 |
| | | Б1.Б.05 Социология | 2 | 2 |
| | | Б2.В.01 (У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности | 2 | 3 |
| | | Б1.Б.18 Психология и педагогика | 3 | 4 |
| | | Б2.В.03 (Н) «Производственная – научно-исследовательская» | 4 | 5 |
| | | Б3.Б.01 «Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты» | 5 | 6 |
| ОПК-4 | способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность | Б1.Б.19 Менеджмент | 1 | 1 |
| | | Б3.Б.01 «Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты» | 5 | 2 |

### Таблица соответствия уровней освоения компетенции ОК-7 и ОПК-4 планируемым результатам обучения

| Код компе-тенции | Наименование компетенции | Наименования разделов/тем дисциплины | Уровни освоения компетенции | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции) |
|---|---|---|---|---|
| ОК-7 | способностью к самоорганизации и самообразованию | Раздел 1. Основы менеджмента и эволюционные преобразования в его развитии.<br><br>Раздел 2. Функции менеджмента.<br><br>Раздел 3. Роль человека в системе управления | Минимальный уровень | Знать понятийный аппарат, сущность, особенности и значение своей профессии, а также различные способы и методы самообучения и саморазвития личности |
| | | | | Уметь ставить цели и самостоятельно оценивать роль новых знаний, навыков и компетенций в образовательной, профессиональной |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | деятельности |
| | | | | Владеть навыками построения индивидуальной траектории интеллектуального, общекультурного и профессионального развития, а также навыками разрешения проблем |
| | | | Базовый уровень | Знать образовательные технологии в области интеллектуального и профессионального развития и средства самоконтроля |
| | | | | Уметь самостоятельно обобщать и использовать общенаучные и профессионально-практические методы познания: анализировать и применять на практике |
| | | | | Владеть навыками поиска методов решения практических задач и применения различных методов самообразования и саморазвития |
| | | | Высокий уровень | Знать этапы профессионального становления личности, основные методы и средства познания и самоорганизации. |
| | | | | Уметь планировать и осуществлять свою деятельность с учетом результатов анализа, оценивать и прогнозировать последствия своей социальной и профессиональной деятельности |
| | | | | Владеть научными методами исследования, самообразования, саморазвития и самоконтроля |
| ОПК-4 | способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность | Раздел 1. Основы менеджмента и эволюционные преобразования в его развитии.<br><br>Раздел 2. Функции менеджмента.<br><br>Раздел 3. Роль человека в системе управления | Минимальный уровень | Знать основы подготовки и распознавания организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |
| | | | | Уметь ориентироваться в проблемах, требующих подготовки организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |
| | | | | Владеть навыками систематизации и классификации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |
| | | | Базовый | Знать особенности |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | уровень | подготовки и методы оценки организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |
| | | | | Уметь разрабатывать альтернативные варианты для подготовки и реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |
| | | | | Владеть основными подходами и методами подготовки, разработки и реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |
| | | | Высокий уровень | Знать этапы и методы подготовки и реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |
| | | | | Уметь использовать различные методы для реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность оценки эффективности проведенных исследований |
| | | | | Владеть методами оценки условий развития проблемной ситуации и оценки эффективности принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность |

## Программа контрольно-оценочных мероприятий за период изучения дисциплины

| № | Курс | Наименование контрольно-оценочного мероприятия | Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.) | | Наименование оценочного средства (форма проведения) |
|---|---|---|---|---|---|
| **1курс** | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 1 | Текущий контроль | Тема 2. Природа управления и исторические тенденции его развития. Эволюция управленческой мысли. | ОК-7 ОПК-4 | Доклад (устно) |
| 2 | 1 | Текущий контроль | Тема 3. Внутрифирменное стратегическое и оперативное планирования | ОК-7 ОПК-4 | Реферат (письменно) |
| 3 | 1 | Текущий контроль | Тема 4. Мотивации как движущая сила менеджмента | ОК-7 ОПК-4 | Дискуссия (устно) |
| 4 | 1 | Текущий контроль | Тема 5. Технология разработки и принятия управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений | ОК-7 ОПК-4 | Деловая игра (письменно/устно), |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 1 | Текущий контроль | Раздел 1. Основы менеджмента и эволюционные преобразования в его развитии.<br>Раздел 2. Функции менеджмента.<br>Раздел 3. Роль человека в системе управления | ОК-7<br>ОПК-4 | Выполнение контрольной работы (письменно) |
| 6 | 1 | Промежуточная аттестация – зачёт | Раздел 1. Основы менеджмента и эволюционные преобразования в его развитии.<br>Раздел 2. Функции менеджмента.<br>Раздел 3. Роль человека в системе управления | ОК-7<br>ОПК-4 | Тестирование (компьютерные технологии) |

## 2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено» и четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в таблице.

| № | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в ФОС |
|---|---|---|---|
| **Текущий контроль успеваемости** | | | |
| 1 | Дискуссия | Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.<br>Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся | Перечень дискуссионных тем |
| 2 | Доклад | Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы<br>Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Темы докладов |
| 3 | Деловая игра | Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью | Тема (проблема), концепции, роли и |

<table>
<tr><td></td><td></td><td>решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.<br>Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся</td><td>ожидаемый результат по каждой игре</td></tr>
<tr><td>4</td><td>Реферат</td><td>Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной темы, где автор реферата раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные токи зрения, а также собственные взгляды на нее. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся</td><td>Темы рефератов</td></tr>
<tr><td>5</td><td>Тест</td><td>Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.<br>Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.<br>Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.<br>Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.<br>Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля. ФТЗ по дисциплине должен содержать не менее 100 тестовых заданий на одну зачетную единицу дисциплины (без учета зачетных единиц, отводимых на промежуточную аттестацию в форме экзамена) и все типы тестовых заданий.<br>ФТЗ по типу тестовых заданий содержит следующие типы вопросов на одну зачетную единицу:
<table>
<tr><th>Тип вопроса</th><th>Описание</th><th>Минимальное количество</th></tr>
<tr><td>А</td><td>тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов)</td><td>85</td></tr>
<tr><td>В</td><td>тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме))</td><td>5</td></tr>
</table></td><td>Фонд тестовых заданий</td></tr>
</table>

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | C | тестовое задание на установление соответствия | **5** |
| | | | D | тестовое задание на установление правильной последовательности | **5** |
| | | | | Итого | **100** |
| | | Тестирование может быть использовано в качестве текущего контроля обучающихся (по окончании изучения раздела дисциплины, защиты лабораторной работы и т.д.), промежуточной аттестации или допуска к ней (по окончанию изучения дисциплины), или в течение года по завершению изучения дисциплины (контроль/проверка остаточных знаний).<br>Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | | | |
| 6 | Контрольная работа | Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.<br>Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся | | | Методические указания по выполнению контрольной работы по вариантам |
| **Промежуточная аттестация** | | | | | |
| 7 | Зачет | Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине.<br>Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся | | | Комплект теоретических вопросов к зачету по разделам |

## Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (на первом курсе), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

| Шкала оценивания | Критерии оценивания | Уровень освоения компетенций |
|---|---|---|
| «зачтено» | Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы | Высокий |
| | Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов | Базовый |
| | Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы | Минимальный |
| «незачтено» | Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов | Компетенции не сформированы |

## Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Доклад

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|---|---|
| «отлично» | Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Использованы дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы, соответствует предъявляемым требованиям. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые) |
| «хорошо» | Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники не использовались. Содержание заданий темы раскрыто не в полном объеме |
| «удовлетворительно» | Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая |
| «неудовлетворительно» | Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией из одного источника. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана |

Деловая игра

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|---|---|
| «отлично» | Обучающимся даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально решены практические задачи; при ответах выделялось главное; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии |
| «хорошо» | Обучающимся даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчѐтов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими |
| «удовлетворительно» | Обучающимся даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы |
| «неудовлетворительно» | Обучающимся даны в основном не правильные ответы на все поставленные вопросы, при решении практических задач допущены многочисленные ошибки, на уточняющие вопросы даны в основном не правильные ответы |

Дискуссия

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|---|---|
| «отлично» | Обучающийся полно излагает изученный материал, даёт правильное определение понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка |
| «хорошо» | Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен сжатый план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; временной регламент |

| | |
|---|---|
| | обсуждения обоснован; отсутствуют возможные варианты ответов; приведен один пример из практики |
| «удовлетворительно» | Выбранная обучающимся тема (проблема) недостаточно актуальна в данном курсе; представлен содержательно краткий план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики |
| «неудовлетворительно» | Выбранная обучающимся тема (проблема) не актуальна. Обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке материала, отсутствуют примеры из практики |

Реферат

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|---|---|
| «отлично» | Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность. Сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, сформулированы выводы. Тема раскрыта полностью, соблюдены требования к внешнему оформлению |
| «хорошо» | Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении |
| «удовлетворительно» | Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод |
| «неудовлетворительно» | Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы. Реферат обучающимся не представлен |

Тест

Промежуточная аттестация в форме зачета:

| % правильных ответов | Оценка | |
|---|---|---|
| Обучающийся при тестировании набрал 91-100 баллов | «отлично» | «зачтено» |
| Обучающийся при тестировании набрал 76-90 баллов | «хорошо» | |
| Обучающийся при тестировании набрал 69-75 баллов | «удовлетворительно» | |
| Обучающийся при тестировании набрал 0-68 баллов | «неудовлетворительно» | «не зачтено» |

Контрольная работа

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|---|---|
| «зачтено» | Обучающийся полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями |
| «не зачтено» | Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений |

## 3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

### 3.1 Типовые контрольные задания для проведения дискуссии

Варианты заданий для проведения дискуссий выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для дискуссий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта дискуссии
по теме «Мотивации как движущая сила менеджмента»

**Задание 1.**

Выявить мотиваторы и демотиваторы работника в ходе выполнения особо важного задания.

Среди методов диагностики мотивации персонала основными являются:

- проектный метод;
- ситуационное (кейс) интервью;
- анализ особенностей речи.

Проектный метод предполагает обращение к подчиненному с неявными вопросами, направленными на выявление скрытых или скрываемых мотивов поведения. Для этого вы можете определить основные мотивы подчиненного путем беседы, в ходе которой задайте ему не менее 5-7 вопросов, позволяющих работнику оценить не себя, а людей вообще. Например:

- Что стимулирует людей к эффективной работе?
- Что приносит человеку в работе наибольшее удовлетворение?
- Что может вынудить человека уволиться?

### 3.2 Перечень докладов

Варианты тем докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов докладов по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типового варианта докладов
по теме «Природа управления и исторические тенденции его развития. Эволюция управленческой мысли»

1. Развитие принципов научной организации труда Ф. Тейлора и А. Файоля.
2. Основные положения классической школы менеджмента. Представители данной школы: А.Файоль, М.Вебер, супруги Гилберт и др.
3. Развитие концепции «узкой базы» Гастева.
4. Развитие концепции «административной ёмкости» Дунаевского.
5. История развития Российского управления и его особенности.
6. Предпосылки развития мировой управленческой мысли.

### 3.3 Типовое контрольное задание для проведения деловой игры

Варианты деловых игр выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта деловой игры по теме, предусмотренной рабочей программой.

Образец типового варианта деловой игры
по теме «Технология разработки и принятия управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений»

Менеджером можно назвать человеком только тогда, когда он принимает организационные решения или реализует их через других людей. Принятие решений – составная часть любой управленческой функции. Необходимость принятия ответственных решений пронизывает все, что делает менеджер, формулируя цели и добиваясь их достижения.

Поэтому понимание природы принятие решений чрезвычайно важно для каждого, кто хочет преуспеть в искусстве управления.

Деловая игра способствует усвоению алгоритма процесса принятия решений и основных методов подготовки и оптимизации управленческих решений. Предлагается к обсуждению следующие вопросы:

1) методы постановки проблемы;
2) процесс разработки вариантов решений;
3) методы выбора решений;
4) организация выполнения решений.

**Этап 1**

Вам нужно принять решение: целесообразно ли открывать в городе новую больницу?

Укажите ваши действия по выбору цели и сбору информации.

**Этап 2**

Исходя из данных изложенных в ситуации 1, и собранной информации, осуществить подготовительный анализ альтернатив для принятия решений.

**Этап 3**

Предположим, что в процессе подготовительного этапа принятия решения вы пришли к следующему предварительному выводу: лучшей альтернативой является открытие больницы, рассчитанной на 100 коек. Раскройте процесс окончательного принятия решения.

**Этап 4**

Допустим, что вами уже принято окончательное решение о строительстве больницы на 100 коек. Определите ваши действия по реализации данного решения.

Оформите решение в таблице 1.

Таблица 1

Содержание этапов процесса принятия решений

| Характер проблемы | Альтернативы | Ограничения | Критерий | Выбор |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

## 3.4 Перечень рефератов

Варианты тем рефератов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов рефератов по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типового варианта реферата
по теме «Внутрифирменное стратегическое и оперативное планирование»

**Задание 1**

Провести оценку эффективности системы коммуникаций на железнодорожной станции (на примере конкретной ситуации), используя различные методы оценки.

Задание оформить в виде реферата.

**Практическая ситуация**. На улице стояла сильная жара. Пассажир поезда Нижний Тагил – Новороссийск Иванова вышла на промежуточной станции с тем, чтобы купить минеральной воды. Она так увлеклась поисками воды, что случайно опоздала на свой поезд. В результате этого она оказалась одна в незнакомом городе без вещей и документов. Иванова обратилась за помощью к дежурной по станции Логиновой А.И., та её внимательно выслушала и предложила оптимальный вариант решения проблемы, устраивающий Иванову. Начальник станции видел, как дежурная проявила искреннюю заботу о пассажире. Он подошёл к Логиновой и сказал: «То, что вы сделали для этого пассажира – это отличная демонстрация такой нашей ценности, как клиентоориентированность. Я признателен вам за такое поведение».

Рекомендация: В данной ситуации начальник станции посредством коммуникации подкрепляет желательные формы поведения своей сотрудницы и демонстрирует ценности компании.

## 3.5 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

При разработке ФТЗ по дисциплине использована следующая схема: раздел дисциплины, темы раздела дисциплины, количество тестовых заданий и их типы на каждую тему, оформленная в виде таблицы «Структура тестовых материалов по дисциплине «Менеджмент»».

Структура тестовых материалов по дисциплине «Менеджмент»

| Раздел дисциплины | Тема раздела | Количество тестовых заданий, типы ТЗ |
|---|---|---|
| Раздел 1. Основы менеджмента и эволюционные преобразования в его развитии | Тема 1. Менеджмент как система управления организацией. Введение в менеджмент. | 28 – тип A<br>1 – тип B<br>1 – тип C<br>1 – тип D |
| | Тема 2. Природа управления и исторические тенденции его развития. Эволюция управленческой мысли. | 29 – тип A<br>2 – тип B<br>2 – тип C<br>2 – тип D |
| | Тема 3. Методологические основы менеджмента. | 29 – тип A<br>2 – тип B<br>2 – тип C<br>2 – тип D |

| | | |
|---|---|---|
| Раздел 2. Функции менеджмента | Тема 4. Внутрифирменное стратегическое и оперативное планирование. | 28 – тип A<br>2 – тип B<br>2 – тип C<br>2 – тип D |
| | Тема 5. Организационное проектирование в менеджменте. | 28 – тип A<br>1 – тип B<br>1 – тип C<br>1 – тип D |
| | Тема 6. Мотивация как движущая сила менеджмента. | 29 – тип A<br>2 – тип B<br>2– тип C<br>2– тип D |
| | Тема 7. Координация и контроль в системе менеджмента. | 28 – тип A<br>1 – тип B<br>1 – тип C<br>1 – тип D |
| | Тема 8. Технология разработки и принятия управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений. | 28 – тип A<br>2 – тип B<br>2 – тип C<br>2 – тип D |
| Раздел 3. Роль человека в системе управления | Тема 9. Социально-психологические аспекты менеджмента. Руководство и лидерство. | 28 – тип A<br>2 – тип B<br>2 – тип C<br>2 – тип D |
| Автор:<br>Любина В.А. | Итого | 300:<br>255 – тип A<br>15 – тип B<br>15 – тип C<br>15 – тип D |

Структура итогового теста по дисциплине «Менеджмент»

| Раздел дисциплины | Тема раздела | Количество тестовых заданий, типы ТЗ |
|---|---|---|
| Раздел 1. Основы менеджмента и эволюционные преобразования в его развитии | Тема 1. Менеджмент как система управления организацией. Введение в менеджмент. | 1 – тип A<br>0 – тип B<br>0 – тип C<br>0 – тип D |
| | Тема 2. Природа управления и исторические тенденции его развития. Эволюция управленческой мысли. | 2 – тип A<br>1 – тип B<br>0 – тип C<br>0 – тип D |
| | Тема 3. Методологические основы менеджмента. | 2 – тип A<br>0 – тип B<br>0 – тип C<br>0 – тип D |
| Раздел 2. Функции менеджмента | Тема 4. Внутрифирменное стратегическое и оперативное планирование. | 2 – тип A<br>0 – тип B<br>0 – тип C<br>0 – тип D |
| | Тема 5. Организационное проектирование в менеджменте. | 1 – тип A<br>0 – тип B<br>0 – тип C<br>0 – тип D |
| | Тема 6. Мотивация как движущая сила менеджмента. | 2 – тип A<br>0 – тип B<br>0 – тип C<br>1 – тип D |

| | | |
|---|---|---|
| | Тема 7. Координация и контроль в системе менеджмента. | 2 – тип A<br>0 – тип B<br>0 – тип C<br>0 – тип D |
| | Тема 8. Технология разработки и принятия управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений. | 2 – тип A<br>0 – тип B<br>1 – тип C<br>0 – тип D |
| Раздел 3. Роль человека в системе управления | Тема 9. Социально-психологические аспекты менеджмента. Руководство и лидерство. | 1 – тип A<br>0 – тип B<br>0 – тип C<br>0 – тип D |
| Автор:<br>Любина В.А. | Итого | 18:<br>15 – тип A<br>1 – тип B<br>1 – тип C<br>1 – тип D |

| **Планируемые результаты обучения, проверяемые тестом** |
|---|
| **Знать:** понятийный аппарат, сущность, особенности и значение своей профессии, а также различные способы и методы самообучения и саморазвития личности; образовательные технологии в области интеллектуального и профессионального развития и средства самоконтроля; этапы профессионального становления личности, основные методы и средства познания и самоорганизации; основы подготовки и распознавания организационно-управленческих решений и нести за них ответственность; особенности подготовки и методы оценки организационно-управленческих решений и нести за них ответственность; этапы и методы подготовки и реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность. |
| **Уметь:** ставить цели и самостоятельно оценивать роль новых знаний, навыков и компетенций в образовательной, профессиональной деятельности; самостоятельно обобщать и использовать общенаучные и профессионально-практические методы познания: анализировать и применять на практике; использовать различные методы для реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность оценки эффективности проведенных исследований; ориентироваться в проблемах, требующих подготовки организационно-управленческих решений и нести за них ответственность; разрабатывать альтернативные варианты для подготовки и реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность; использовать различные методы для реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность оценки эффективности проведенных исследований. |
| **Владеть:** навыками построения индивидуальной траектории интеллектуального, общекультурного и профессионального развития, а также навыками разрешения проблем; навыками поиска методов решения практических задач и применения различных методов самообразования и саморазвития; научными методами исследования, самообразования, саморазвития и самоконтроля. навыками систематизации и классификации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность; основными подходами и методами подготовки, разработки и реализации организационно-управленческих решений и нести за них ответственность; методами оценки условий развития проблемной ситуации и оценки эффективности принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность. |
| **Общее количество тестовых заданий:** 18 (15 - типа А, 1 - типа В, 1 - типа С, 1 - типа Д). Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине путем произвольной выборки из ФТЗ |
| **Время проведения теста:** 30 минут |
| **Проходной балл:** Обучающийся набрал при тестировании более 69 баллов |
| **Дополнительные требования:** Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено |

ФТЗ, проходной балл, критерии оценки, количество вопросов в тестовом задании соответствует ФОС дисциплины, выставленному в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов тестовых заданий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта тестового задания,
предусмотренных рабочей программой

Варианты контрольных заданий для тестирования расположены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающимся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов тестовых заданий, предусмотренных рабочей программой.

1. Определение таких понятий управления, как «информация», «система» и «системный подход», «обратная связь» состоялось в рамках развития….
а) ситуационного подхода;
б) административной школы;
в) школы человеческих отношений;
г) школы «Наука управления».

2. Метод изучения времени и движений в рамках школы научного управления был предложен…
а) Ф.Тейлором;
б) Г. Ганнтом;
в) Ф. Гилбертом;
*г)* Г. Фордом.

3. Принципы трудовой деятельности человека применительно к любому производству, независимо от рода его деятельности, в рамках школы научного управления сформулировал:
а) Г. Эмерсон;
б) Г.Форд;
в) Ф.Тейлор;
г) Ф.Гилберт.

4. Управление возникло как результат доминирования сильных и организованных людей над слабыми и беззащитными согласно:
а) доктрине насилия;
б) теологической доктрине;
в) психологической доктрине;
г) деятельностной доктрине.

5. Создание массового сборочного конвейерного производства и развитие автомобильной отрасли на основе идей школы научного управления обеспечил:
а) Г.Форд;
б) Г.Эмерсон;
в) Г.Ганнт;
г) Ф.Гилберт.

6. Стиль руководства – это:
а) умение отдавать распоряжения;
б) искусство обращения руководителя с подчиненным;
в) способность к единовластию;
г) выполняемая функция.

7. Понятие социальной системы, основанной на взаимном сотрудничестве, было введено в рамках:

а) школы «Науки управления»;
б) бюрократического подхода;
в) административной школы;
г) школы человеческих отношений.

8. Повышение эффективности организации за счет повышения эффективности использования человеческого потенциала формирует основную цель школы:
а) административного менеджмента;
б) научного управления;
в) человеческих отношений и поведенческих наук;
г) науки управления.

9. Из приведенных ниже определений понятию «функции управления» соответствует _____.
а) способы воздействия на отдельных людей, их группы в целом на коллектив;
б) виды управленческой деятельности;
в) основополагающие начала, определяющие структуру и функционирование всей системы управления;
г) совокупность органов управления, а также система их связей и взаимодействия.

10. Функция контроля основана на организации системы _____, включающей финансовые и производственные показатели деятельности и проведение их анализа.
а) учета и отчетности;
б) планирования;
в) слежения;
г) предсказания.

11. Фаза подготовки управленческого решения включает такие этапы, как _____ и _____.
а) уяснение проблемы;
б) разработка вариантов решения;
в) организация контроля;
г) выбор оптимального варианта.

12. Характеристикой организации как объекта управления, предполагающей степень её дифференциации, многообразия, неоднородности свойств элементов и разного качества связей является _____ организации:
а) специализация;
б) сложность;
в) формализация;
г) рациональность.

13. Размер организации в менеджменте обычно определяется …
а) числом работающих в ней людей;
б) количеством цехов;
в) числом видов выпускаемой продукции;
г) размером уставного капитала.

14. Характеристикой организации как объекта управления, предполагающей степень её дифференциации, многообразия, неоднородности свойств элементов и разного качества связей является _____ организации:
а) специализация;

б) сложность;
в) формализация;
г) рациональность.

15. Из перечисленных задач отметьте те, которые решает менеджер:
а) обеспечение условий;
б) расстановка кадров;
в) организация работы коллектива;
г) организация производства;
д) все перечисленные выше пункты.

16. Процесс побуждения к деятельности для достижения поставленной цели называется _____ *(мотивацией).*

17. Установите соответствие между традиционной структурой подготовки управленческих решений:
а) отказ от фазы подготовки в пользу удлинения фазы исполнения;
б) очень короткая фаза подготовки, очень длинная фаза исполнения;
в) короткая фаза подготовки, длинная фаза исполнения;
г) длинная фаза подготовки, короткая фаза исполнения;
*и стилем менеджмента страны, где она используется в управленческой практике:*
1) менеджмент в Японии – …
2) менеджмент в США – …
3) менеджмент в России – …

18. Установите правильную последовательность этапов работы над проектом:
а) заключительный;
б) основной;
в) планирование;
г) подготовительный;

### 3.6 Типовой комплект заданий для контрольной работы

Образец варианта типовой контрольной работы

Контрольная работа по дисциплине «Менеджмент» состоит из двух частей.

1. В теоретической части работы дается описание степени теоретической разработанности рассматриваемых вопросов, анализируются различные точки зрения на проблему, определяются приемы и способы менеджмента, а также оценка эффективности управленческого решения. Текст должен сопровождаться таблицами, схемами, графиками, диаграммами и другим иллюстрированным материалом, которые придают тексту ясность и конкретность.

2. В практической части представляется анализ структуры потребностей работника, формулируются предложения по совершенствованию стимулирования и повышению эффективности управления трудом в новых условиях.

Обучающиеся выбирают вариант теоретического вопроса контрольной работы с помощью таблицы 1, практического варианта – с помощью таблицы 2.

Таблица 1 - Тема теоретической части контрольной работы

| Последняя цифра шифра | Первая буква фамилии | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | А, К У | Б, Л Ф | В, М Х | Г, Н Ц | Д, О Ч | Е, П Ш | Ж, Р Щ | З, С Э | И, Т Ю, Я |
| 1 | 1 | 11 | 21 | 31 | 41 | 51 | 61 | 71 | 81 |
| 2 | 2 | 12 | 22 | 32 | 42 | 52 | 62 | 72 | 82 |
| 3 | 3 | 13 | 23 | 33 | 43 | 53 | 63 | 73 | 83 |
| 4 | 4 | 14 | 24 | 34 | 44 | 54 | 64 | 74 | 84 |
| 5 | 5 | 15 | 25 | 35 | 45 | 55 | 65 | 75 | 85 |
| 6 | 6 | 16 | 26 | 36 | 46 | 56 | 66 | 76 | 86 |
| 7 | 7 | 17 | 27 | 37 | 47 | 57 | 67 | 77 | 87 |
| 8 | 8 | 18 | 28 | 38 | 48 | 58 | 68 | 78 | 88 |
| 9 | 9 | 19 | 29 | 39 | 49 | 59 | 69 | 79 | 89 |
| 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 |

Таблица 2 - Вариант практической части контрольной работы

| Последняя цифра чебного шифра | Номер варианта практических контрольных заданий |
|---|---|
| 1 | 1 |
| 2 | 2 |
| 3 | 3 |
| 4 | 4 |
| 5 | 5 |
| 6 | 6 |
| 7 | 7 |
| 8 | 8 |
| 9 | 9 |
| 0 | 10 |

### 3.6.1 Тематика теоретических вопросов

**Тема 1.** Основные положения классической школы менеджмента.

Система Тейлора, ее цели и основные положения. Вклад последователей Тейлора в развитии "классической" теории (Файоля, Вебера, Форда). Принципы организации Г. Форда. Основные элементы администрирования и доктрина управления Анри Файоля. Бюрократическая теория Макса Вебера, понятие "идеальной организации". Значение классической школы в развитии науки управления.

**Тема 2.** Основные положения школы "человеческих отношений".

Доктрина "человеческих отношений" (поведенческой школы) и ее социальная сущность. Основные положения поведенческой школы. Представители данной школы: Э. Мэйо, М. Фоллет и др. Бихевиористский (поведенческий) подход к менеджменту. Изучение потребностей и мотивационного поведения.

**Тема 3**. Современные школы теории менеджмента.

Основные положения теории "X" и "Y" и их главный выразитель - Д. Макгрегер. Стиль управления У. Оучи. Полярные стили управления А.М. Омарова, их признаки. Особенности японской и американской моделей менеджмента. Развитие менеджмента в России.

**Тема 4.** Развитие теории и практики управления в России.

Управление как социально - экономический процесс. История развития управления в России в период становления нашей страны. Сущность управленческой деятельности и ее основные особенности. Становление советской государственной системы управления. Развитие управления в условиях рынка. Специфика менеджмента в России.

**Тема 5.** Информационное обеспечение менеджмента.

Понятие информации и ее роль в управлении. Классификация информации. Требования, предъявляемые к информации в системе управления, свойства информации. Содержание информации и функции внутрифирменной системы информации. Технология информационной деятельности. Техническое и программное обеспечение менеджмента.

**Тема 6.** Методы формирования и совершенствования организационных структур управления.

Структура как основа функционирования системы управления. Воздействие структуры на эффективность процессов управления. Признаки оптимальной структуры. Факторы, влияющие на выбор структуры. Элементы и связи организационных структур. Тенденции развития адаптивных организационных структур управления. Инновации в организационных структурах.

**Тема 7.** Основные типы организационных структур.

Определение понятия организационных структур и принципы их построения. Основные виды организационных структур управления: линейная, линейно - штабная, функциональная, программно - целевая, матричная. Проектирование структур и их особенности. Оптимизация структуры. Организационная структура управления железнодорожным транспортом на современном этапе.

**Тема 8.** Методы менеджмента, их классификация и взаимосвязь.

Сущность и состав методов управления организационными ресурсами предприятия. Классификация методов управления. Системный подход, комплексный подход, моделирование, экспериментирование, конкретно-исторический подход, и т. д. Связь между методами и принципами управления. Особенности управления человеческими ресурсами.

**Тема 9**. Экономические рычаги, их роль и использование в управлении экономикой.

Сущность и состав экономических методов управления человеческими ресурсами. Коммерческий и внутрифирменный расчет в экономическом механизме менеджмента. Цены и механизм ценообразования. Экономические рычаги (прибыль, кредит, ставки, налоги и др.) в управлении предприятием. Хозяйственный расчет как метод управления. Материальное стимулирование в управлении и пути его совершенствования.

**Тема 10**. Организационное воздействие и его формы в системе управления**.**

Сущность и состав организационных методов управления человеческими ресурсами. Организационное регламентирование, организационное нормирование, организационное стимулирование и формы их воздействия на объект управления (законы, уставы, положения, правила внутреннего распорядка, нормы и нормативы, технологические схемы и графики, перемещение в должности, бригадная форма, расширение прав и функций). Правовая основа применения организационного воздействия.

### 3.6.2 Практические задания

В этом задании Вам необходимо провести системный анализ индивидуальной мотивированности работников, самостоятельно изучив особенности труда указанных в ситуации категорий работников. При этом необходимо учитывать, присутствуют ли в их труде и в какой степени выражены основные компоненты мотивированного труда: значимость деятельности, ответственность, обратная связь с результатами труда. Если в

результате анализа выявится отсутствие, хотя бы одного компонента, Вы можете сделать вывод, что индивидуальная мотивация деятельности отсутствует. Разработайте и предлежите возможные варианты изменения характера деятельности работника или работников в целях усиления мотивации.

**Задание 1.** Исследовать ситуацию мотивации с позиций системного анализа.

В отделе главного технолога крупного машиностроительного предприятия все специалисты объединены в группы по признаку специализации: группа робототехники, группа двигателей, группа оснастки и т.д. Несмотря на постоянно изменяющуюся систему премирования, месячные задания в срок не выполняются, качество разработок невысокое: дополнения и исправления стали привычным делом.

Какие меры по усилению мотивации необходимы в данном случае?

**Задание 2.** Исследовать ситуацию мотивации с позиций системного анализа.

На одном из участков железнодорожного пути Забайкальской железной дороги решением руководства была заменена охрана, состоящая из 7 человек пенсионного и предпенсионного возраста. Им на смену пришел отряд конных казаков. В настоящее время ситуация с сохранностью грузов на участке значительно ухудшилась, кроме того наблюдаются постоянные нарушения трудовой дисциплины среди казаков: пьянство, драки.

Какие меры по усилению мотивации необходимы в данном случае?

## 3.7 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

**Раздел 1. Основы менеджмента и эволюционные преобразования в его развитии**

1.1 Понятие менеджмента. Сущность и природа управления.
1.2 Опыт менеджмента зарубежных стран.
1.3 Особенности российского менеджмента.
1.4 Понятие и содержание менеджмента.
1.5 Условия и предпосылки возникновения менеджмента.
1.6 Эволюция школ менеджмента и их основные представители.
1.7 Развитие управленческих идей в России.
1.8 Особенности японского менеджмента.
1.9 Системный подход к менеджменту.
1.10 Маркетинговый подход к управлению.
1.11 Роль организации в жизни современного общества.
1.12 Информационное обеспечение менеджмента.
1.13 Требования, предъявляемые к менеджерам.
1.14 Характеристика внутренней и внешней среды организации.
1.15 Понятие и классификация методов менеджмента.
1.16 Характеристика экономических методов управления.
1.17 Характеристика организационно-распорядительных методов управления.
1.18 Характеристика социально-психологических методов управления.
1.19 Теоретические аспекты эффективности менеджмента организации.
1.20 Организация как объект управления.

**Раздел 2. Функции менеджмента**

2.1 Принципы менеджмента и их характеристика.
2.2 Разделение управленческого труда, его виды и характеристика.
2.3 Содержание основных и специфических функций менеджмента.
2.4 Управленческие решения и их виды.
2.5 Структура организационных управленческих решений.
2.6 Подходы к выработке и принятию управленческих решений.

2.7 Мотивация как движущая сила организационной деятельности.
2.8 Характеристика теорий мотивации.
2.9 Функция планирования: определение, характеристика и значение в системе менеджмента.
2.10 Функция контроля, его назначение, содержание и роль в системе менеджмента.
2.11 Виды организаций (предприятий и фирм) и признаки их классификации.
2.12 Законы функционирования организаций (предприятий, фирм) и их основное содержание.
2.13 Основные свойства и признаки организаций.
2.14 Организационные структуры управления и принципы их формирования.
2.15 Организационные отношения в системе менеджмента.
2.16 Управление персоналом (основы, функции, карьера).
2.17 Маркетинговый подход к управлению.
2.18 Функциональные области менеджмента.
2.19 Эффективность менеджмента.

**Раздел 3. Роль человека в системе управления**

3.1 Социально-психологические основы менеджмента.
3.2 Коммуникации в менеджменте.
3.3 Управление человеком и управление группой.
3.4 Этика и психология менеджмента.
3.5 Управление конфликтами.
3.6 Корпоративная культура.
3.7 Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя.
3.8 Социальное партнерство.
3.9 Руководство и лидерство.
3.10 Стиль менеджмента.

## 3.8 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки умений)

**Ситуация 1**

1. Вам нужно принять решение: целесообразно ли открывать в городе новую больницу?

**Этап 1**

2. Укажите ваши действия по выбору цели и сбору информации.

**Этап 2**

3. Исходя из данных изложенных в ситуации 1 и собранной информации, осуществите подготовительный анализ альтернатив для принятия решений.

**Задание:** 1. Запишите, пожалуйста, все возможные альтернативные варианты решений, проведите их оценку и анализ_____

1. Примите управленческое решение.

## 3.9 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

**Задание 1.** Виды влияния.

Цель: На примере практической ситуации студенту предлагается ознакомиться с различными видами влияния на мотивацию сотрудников.

Практическая ситуация: Представьте себе, что «все вы – менеджеры фабрики по изготовлению текстильной продукции для пассажирских вагонов. Положение нашей

фабрики весьма бедственное. Зарплаты очень низкие. Перспективы неясные. Сотрудники от рук отбились. Работать не хотят».

Инструкция по выполнению задания: Подготовить мотивирующее обращение к подчиненным фабрики в письменной форме, в котором будет использован один из видов влияния для повышения мотивации:

- закона как обязательного условия;
- закона как взаимной договорённости;
- закона как групповой нормы;
- экспертное влияние;
- харизматическое (эмоциональное) влияние;
- вознаграждения.

## 4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

| Наименование оценочного средства | Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения |
|---|---|
| Дискуссия | Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения круглого стола, доводит до обучающихся тему круглого стола, количество заданий |
| Доклад | Защита докладов, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите |
| Деловая игра | Деловая игра проводится на практическом занятии после изучения данной темы. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, условия и время для проведения. Результаты игры оформляются студентами самостоятельно и докладываются преподавателю в конце игры |
| Реферат | Защита рефератов, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: темы рефератов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите |
| Тест | Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте и время выполнения |
| Контрольная работа | Контрольная работа, предусмотренная рабочей программой дисциплины, выполняется только после изучения теоретических основ менеджмента, организации процесса управления, методов и способов управляющего воздействия. Выбор теоретического вопроса контрольной работы осуществляется студентом с помощью таблицы 1, практического варианта – с помощью таблицы 2. Выполнение контрольной работы осуществляется в соответствии с намеченным планом. По ходу выполнения работы осуществляются консультации с руководителем. На выполнение контрольной работы отводится 8-10 недель, в том числе: выбор, согласование и утверждение темы контрольной работы происходит в течение первой недели после выдачи задания; подбор и анализ литературы, составление плана работы, его согласование и утверждение у руководителя; написание контрольной работы и ее защита |
| Зачет | При проведении промежуточной аттестации в форме зачёта преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающихся (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок) |

Для организации и проведения промежуточной аттестации в форме зачета составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

– перечень теоретических вопросов к зачету для оценки знаний;

– перечень типовых простых практических заданий к зачету (для оценки умений);

– перечень типовых простых практических заданий к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности).

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

**Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачёта и оценивания результатов обучения**

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

**Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)**

| Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля | Оценка |
|---|---|
| Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю | «зачтено» |
| Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю | «не зачтено» |

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.