

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИРГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «31» мая 2019 г. №377-1

Б1.Б.17.01 Общий менеджмент

рабочая программа дисциплины

Специальность – 38.05.02 Таможенное дело
Специализация – Таможенное дело
Квалификация выпускника – Специалист таможенного дела
Форма обучения – очная
Нормативный срок обучения – 5 лет
Кафедра-разработчик программы – Менеджмент

Общая трудоемкость в з.е. - 3
Часов по учебному плану - 108

Формы промежуточной аттестации в семестрах:
зачет, 4

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	4	Итого
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	54	54
– лекции	18	18
– практические (семинарские)	36	36
Самостоятельная работа	54	54
Зачет	-	-
Итого	108	108

ИРКУТСК

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 специальности 38.05.02 Таможенное дело, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.08.2015 г. № 850, и на основании учебного плана по программе специалитета 38.05.02 Таможенное дело, утвержденного Учёным советом ИрГУПС от «31» мая 2019 г. № 11.

Программу составил:
к.э.н., доцент О.В. Кашпурова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по специальности 23.05.06 Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей на заседании кафедры «Менеджмент».

Протокол от «12» апреля 2019 г. № 10.

Зав. кафедрой, к.пед.н., доцент

Ю.Н. Маланина

СОГЛАСОВАНО

Кафедра «Таможенное дело и правоведение»,
протокол от «13» мая 2019 г. № 13

Зав. кафедрой, к.ю.н., доцент

А.А. Тюкавкин-Плотников

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	освоение комплекса необходимых компетенций для участия в процессах управления коллективами;
2	применение закономерностей и принципов управления для обеспечения устойчивого прогресса объекта управления;
3	нахождение организационно-управленческих и экономических решений и разработка алгоритмов их реализации;
4	формирование готовности нести ответственность за результаты решений.
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	изучить закономерности, принципы, функции и методы менеджмента в организациях, подразделениях, группах сотрудников;
2	выявить социально-экономических проблемы в организационных процессах;
3	Уметь анализировать и выбирать наилучшие формы и методы контроля, мотивации и стимулирования сотрудников, служащих и работников таможни (таможенного поста) и их структурных подразделений.
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
<p>Цель воспитательной работы – создание условий для активной жизнедеятельности обучающихся, их гражданского самоопределения, профессионального становления и индивидуально-личностной самореализации в созидательной деятельности для удовлетворения потребностей в нравственном, культурном, интеллектуальном, социальном и профессиональном развитии.</p> <p>Цель воспитательной работы достигается по мере решения следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> – развитие мировоззрения и актуализация системы базовых ценностей личности; – развитие нравственных качеств, таких как честь, долг, мораль, справедливость, милосердие, взаимопомощь, дружелюбие, эмпатия и позитивное отношение к людям, в том числе, нуждающимся в особой заботе (люди с ограниченными возможностями здоровья, попавшие в трудные жизненные ситуации); – развитие чувства патриотизма и гордости за свою Родину; готовности к защите интересов России; – формирование и развитие у обучающихся ответственной гражданской позиции, основанной на традиционных, культурных, академических и духовно-нравственных ценностях российского общества; – формирование приверженности идеям равенства прав, дружбы, взаимопонимания, в том числе, в сфере межнационального общения; – развитие интереса уважительного отношения к языкам, национальному достоинству, традициям, чувствам, убеждениям людей; – 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; – воспитание положительного отношения к труду, развитие потребности к творческому труду, воспитание социально значимой целеустремленности и ответственности в деловых отношениях; – обеспечение развития личности и ее социально-психологической поддержки, формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности; – выявление и поддержка талантливых обучающихся, формирование организаторских навыков, творческого потенциала, вовлечение обучающихся в процессы саморазвития и самореализации; – формирование культуры и этики профессионального общения; – воспитание внутренней потребности личности в здоровом образе жизни, ответственного отношения к природной и социокультурной среде; – повышение уровня культуры безопасного поведения; – развитие личностных качеств и установок, социальных навыков и управленческих способностей. 	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
	Дисциплина «Общий менеджмент» базируется на знаниях и освоенных компетенциях в процессе изучения следующих дисциплин:
1	Б1.В.ДВ.07.02 Нормирование труда
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.Б.17.02 Таможенный менеджмент
2	Б1.Б.28.01 Управление персоналом в таможенных органах
3	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ПК-28: способность осуществлять контроль за деятельностью подразделений, групп сотрудников, служащих и работников	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основные понятия и подходы в системе менеджмента
Уметь	выбирать подход к управлению в зависимости от конкретных условий функционирования объекта
Владеть	навыками анализа организационных структур управления
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	организационные структуры управления и условия их формирования
Уметь	анализировать организационные структуры управления
Владеть	навыками применения методов контроля
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	методы организационного контроля
Уметь	выбирать способы организационного контроля
Владеть	навыками организации обратных связей в управлении
ПК-29: способность формировать систему мотивации и стимулирования сотрудников, служащих и работников таможи (таможенного поста) и их структурных подразделений	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основные понятия мотивации и стимулирования сотрудников, служащих и работников структурных подразделений
Уметь	определять типы мотивационного комплекса организаций
Владеть	навыками анализа управленческих ситуаций по персоналу таможи (таможенного поста) и их структурных подразделений
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	теоретические основы мотивации и стимулирования сотрудников, служащих и работников структурных подразделений
Уметь	определять методы, разрабатывать формы мотивации и стимулирования работников и подразделений
Владеть	методами мотивации и стимулирования сотрудников, служащих и работников структурных подразделений
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	методы мотивации и стимулирования сотрудников, служащих, работников и в целом структурных подразделений
Уметь	принимать управленческие решения по тем или иным ситуациям мотивации структурных подразделений организаций и их сотрудников
Владеть	методами принятия решений по мотивированию и стимулированию персонала таможи (таможенного поста) и их структурных подразделений

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	возможные изменения состояния организаций под воздействием внешних, внутренних возмущений и управления;
2	разновидности концепций менеджмента;
3	базовые принципы, функции и методы менеджмента;
4	методы контроля и мотивации деятельности;
Уметь	
1	анализировать организационные процессы;
2	оценивать выбор концепций, принципов, функций и методов менеджмента;
3	прогнозировать социально-экономические последствия управленческих решений;
Владеть	
1	методологией целеполагания;
2	организационными методами реализации целевых функций управления подразделениями, группами сотрудников, служащих и работников;
3	методикой мотивации, стимулирования и контроля сотрудников, служащих и работников таможи (таможенного поста) и их структурных подразделений.

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)					
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
1.0	Раздел 1. Основы менеджмента и эволюционные преобразования в его развитии				
1.1	Тема 1. Менеджмент как система управления организацией. Введение в менеджмент. Потребность и необходимость управления в деятельности человека. Понятие менеджмента Управленческие революции. Содержание менеджмента. Особенности российского менеджмента. /Лек./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.1.1, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.5
1.2	Менеджмент как система управления организацией. Функциональные области менеджмента. /Пр./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.3.2
1.3	Введение в менеджмент /Ср./	4	3	ПК-28 ПК-29	Л.4.1
1.4	Специфика управления в государственном секторе управления. Отраслевые особенности организации управления. /Пр./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.3.2
1.5	Системный подход в управлении /Ср./	4	3	ПК-28 ПК-29	Л.4.1
1.6	Тема 2. Природа управления и исторические тенденции его развития. Эволюция управленческой мысли. Школа научного управления. Административная (классическая) школа менеджмента. Школа человеческих отношений. Количественная школа управления. Менеджмент в 17 веке. Развитие управленческой мысли в 18 веке. Особенности управления экономикой России в 19 веке. Развитие менеджмента в 20 веке /Лек./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.1.1, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.5
1.7	Эволюция мировой управленческой мысли. Условия и предпосылки развития менеджмента. Характеристика основных школ менеджмента. /Пр./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.3.2
1.8	Система управления. Закономерности и принципы управления. /Ср./	4	3	ПК-28 ПК-29	Л.4.1
1.9	Эволюция управленческой мысли в России. Теория и практика управления. Проблемы Российского менеджмента. /Пр./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.3.2
1.10	Эволюция управленческой мысли. /Ср./	4	3	ПК-28 ПК-29	Л.4.1
1.11	Тема 3. Методологические основы менеджмента. Классификация и содержание научных подходов. Принципы менеджмента Понятие и сущность эффективности менеджмента организации Сущность и состав методов управления /Лек./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.4
1.12	Принципы, подходы и методы менеджмента, их состав и содержание. /Пр./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.3.2
1.13	Модели менеджмента. /Ср./	4	3	ПК-28 ПК-29	Л.4.1
1.14	Маркетинговый подход в управлении /Пр./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.3.2
1.15	Методы управления /Ср./	4	3		Л.4.1

				ПК-28 ПК-29	
2	Раздел 2. Функции менеджмента				
2.1	Тема 4. Внутрифирменное стратегическое и оперативное планирование. Задачи и функции стратегического планирования Цели организации и их характеристики Этапы стратегического планирования Изучение стратегических альтернатив /Лек./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.4
2.2	Стратегическое и оперативное планирование /Пр./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.3.2
2.3	Понятие и содержание функций менеджмента. Планирование как функция управления. /Ср/	4	3	ПК-28 ПК-29	Л.4.1
2.4	Коммуникации в системе менеджмента. Информационное обеспечение менеджмента /Пр./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.3.2
2.5	Коммуникации в системе менеджмента /Ср/	4	3	ПК-28 ПК-29	Л.4.1
2.6	Тема 5. Организационное проектирование в менеджменте. Роль организации в жизни современного общества. Сущность организационного проектирования. Организационные структуры управления. Основные методологические принципы. Оценка эффективности организационных проектов /Лек./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.4
2.7	Организационное проектирование в менеджменте. /Пр./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.3.2
2.8	Организация как функция управления Классификация организаций. /Ср/	4	3	ПК-28 ПК-29	Л.4.1
2.9	Организационное проектирование в государственной секторе управления /Пр./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.3.2
2.10	Организационная культура. Оценка эффективности менеджмента. /Ср/	4	3	ПК-28 ПК-29	Л.4.1
2.11	Тема 6. Мотивация как движущая сила менеджмента. Сущность и ключевые понятия мотивации трудовой деятельности. Классификация мотивов и стимулов. Сравнительный анализ стимулов и мотивов. Эволюция взглядов на мотивацию трудовой деятельности Классические теории мотивации: содержательные и процессуальные; Современные теории мотивации: атрибуции, подкрепления, целеполагания. /Лек./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.4
2.12	Функция мотивации. Понятие потребности, мотива и стимула. Характеристика теорий мотивации. /Пр./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.3.2
2.13	Мотивация как функция управления. /Ср/	4	3	ПК-28 ПК-29	Л.4.1
2.14	Мотивация и стимулирование труда в государственном секторе управления. /Пр./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.3.2
2.15	Особенности управления организацией /Ср/	4	3	ПК-28 ПК-29	Л.4.1
2.16	Тема 7. Координация и контроль в системе менеджмента. Сущность и содержание функций менеджмента. Роль функции контроля в системе менеджмента Признаки классификации контроля. Виды	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.4

	контроля и этапы его осуществления. Координация как функция менеджмента ./Лек./				
2.17	Функция контроля. Виды контроля. Признаки эффективного контроля. /Пр./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.1.2 Л.3.2
2.18	Контроль как функция управления. /Ср/	4	3	ПК-28 ПК-29	Л.4.1
2.19	Координация и система контроля в отраслях управления. /Пр. /	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.3.2
2.20	Координация как функция управления. /Ср/	4	3	ПК-28 ПК-29	Л.4.1
2.21	Тема 8. Технология разработки и принятия управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений. Понятие и содержание управленческого решения. Логическая цепочка выработки управленческого решения. Механизм принятия управленческих решений. Классификация и виды решений. Требования, предъявляемые к качеству управленческих решений ./Лек./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.4
2.22	Процесс принятия управленческих решений. Алгоритм процесса принятия решений /Пр./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.3.2
2.23	Процесс принятия управленческих решений. /Ср/	4	3	ПК-28 ПК-29	Л.4.1
2.24	Технология принятия управленческих решений. Альтернативы и критерии оценки /Пр./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.3.2
2.25	Моделирование в принятии решений. /Ср/	4	3	ПК-28 ПК-29	Л.4.1
3	Раздел 3. Роль человека в системе управления				
3.1	Тема 9. Социально-психологические аспекты менеджмента. Руководство и лидерство. Коммуникации в менеджменте Руководство и лидерство Стили лидерства и руководства Трудовые ресурсы как социально - экономическая категория и объект управления. Показатели их использования./Лек./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.1.2, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.4, Л.2.5
3.2	Руководство и лидерство. Власть и влияние. Формирование трудовых коллективов. /Пр./	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.3.2
3.3	Менеджер в организации Основные теории лидерства. Самоменеджмент руководителя. /Ср/	4	3	ПК-28 ПК-29	Л.4.1
3.4	Стили управления. Модели управления. Управление человеком и группой /Пр/	4	2	ПК-28 ПК-29	Л.3.2
3.5	Стили руководства. Управление конфликтами, изменениями и стрессами /Ср/	4	3	ПК-28 ПК-29	Л.4.1
3.6	Форма промежуточной аттестации - зачет	4	-	ПК-28 ПК-29	Л.1.2, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.4, Л.2.5

**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 оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещается в электронной информационно-образовательной среде Университета, 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	Маслова, Е.Л.	Менеджмент [Электронный ресурс]: http://e.lanbook.com/book/61047	Издат.-торг. корпор. "Дашков и К"- г.Москва, 2015 г.	100% online
Л.1.2	Под ред. Максимцова, М.М., Комарова,М.А	Менеджмент [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book	ЮНИТИ- ДАНА- г. Москва, 2015 г.	100% online
Л.1.3	Герчикова, И.Н.	Менеджмент [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red	ЮНИТИ- ДАНА- г.Москва, 2015 г.	100% online
Л.1.4	Блинов, А.О., Угрюмова Н.В.	Теория менеджмента [Электронный ресурс]: http://e.lanbook.com/book/61046	Дашков и К.- г.Москва, 2014 г.	100% online
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке / 100% онлайн
Л2.1	Веснин, В.Р.	Основы управления: учебник для бакалавров. - https://rootbooks.ru/?p=32462	М.: Проспект, 2015. – 272с.	100% online
Л.2.2	Юкаева В.С.	Менеджмент: Краткий курс [Электронный ресурс]: http://e.lanbook.com/book/56251	Дашков и К.- г.Москва, 2015 г.	100% online
Л.2.3	Маслова, Е.Л.	Теория менеджмента [Электронный ресурс]: http://e.lanbook.com/book/50251	Дашков и К.- г.Москва, 2014 г.	100% online
Л.2.4	Семенов, А.К., Набоков, В.И.	Теория менеджмента [Электронный ресурс]: http://e.lanbook.com/book/70581	Дашков и К.- г.Москва, 2015 г.	100% online
6.1.3 Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающего я	Кол-во экз. в библиотеке / 100% онлайн
Л.3.1	Либенсон И.Р.	Методические указания по выполнению контрольной работы	ИрГУПС	100% online
Л.3.2	Либенсон И.Р.	Лекционный курс. Менеджмент: учебное пособие для проведения практических занятий	ИрГУПС	100% online
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/	Кол-во экз.

			Личный кабинет обучающегося	в библиотеке/ 100% онлайн
Л4.1	Кашпурова О.В.	Методические указания для студентов очной формы обучения по выполнению самостоятельной внеаудиторной работы	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Э.1	Федеральный портал Российское образование http:// www.edu.ru/
Э.2	Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.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 Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01; Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01; FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/ ; Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/ ; Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License
---------	--

6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения

6.3.2.1	Не предусмотрен
---------	-----------------

6.3.3 Перечень информационных справочных систем

6.3.3.1	КонсультантПлюс – студенческая версия (Онлайн–версия КонсультантПлюс: Студент, https://student2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=home;rnd=0.8160556428138959)
---------	--

6.4 Правовые и нормативные документы

6.4.1	Не требуется
-------	--------------

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	Корпус А ИрГУПС находятся по адресу 664074, г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л – по адресу 664074, г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80
2	Аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, деловых игр, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы студентов. Учебная мебель, доска, кафедра, мультимедийный проектор, экран, учебно-наглядные пособия (презентации). Класс «Деловых игр» А-401, для проведения занятий семинарского типа, деловых игр, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная мебель, доска.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал А-606. Учебная мебель, стеллажи, витрина, компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета, мультимедийный проектор, экран; – аудитория Л-205. Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета, мультимедийный проектор, экран; – компьютерный класс аудитория Л-206. Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета, мультимедийный проектор, экран.
4	Аудитория для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-521. Стол, стулья, стеллажи для хранения, набор инструментов для профилактического обслуживания учебного оборудования.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.</p>
Практическое занятие	<p>Обсуждение лекционного материала и материала, выносимого на самостоятельное изучение, закрепление изученного материала при помощи выполнения различных практических заданий.</p>
Самостоятельная работа	<p>Самостоятельная работа студентов проводится в целях закрепления и систематизации теоретических знаний, а также формирования практических навыков по их применению при решении прикладных задач в выбранной предметной области. Она включает проработку лекционного материала, самоподготовку студентов к практическим занятиям, выполнение практических задач, самостоятельное изучение тем, выходящих за рамки лекционного курса.</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.Б.17.01 «Общий менеджмент»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.Б.17.01 «Общий менеджмент»

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

Дисциплина «Общий менеджмент» участвует в формировании компетенций:

ПК-28: способность осуществлять контроль за деятельностью подразделений, групп сотрудников, служащих и работников.

ПК-29: способность формировать систему мотивации и стимулирования сотрудников, служащих и работников таможни (таможенного поста) и их структурных подразделений.

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ПК-28, ПК-29 при освоении образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин / практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ПК-28	Способностью осуществлять контроль за деятельностью подразделений, групп сотрудников, служащих и работников	Б1.Б.17.01 Общий менеджмент	4	2
		Б1.Б.17.02 Таможенный менеджмент	5	3
		Б1.Б.28.01 Управление персоналом в таможенных органах	7	4
		Б1.В.ДВ.07.02 Нормирование труда	2	1
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты	А	5
ПК-29	Способностью формировать систему мотивации и стимулирования сотрудников, служащих и работников таможни (таможенного поста) и их структурных подразделений	Б1.Б.17.01 Общий менеджмент	4	2
		Б1.Б.17.02 Таможенный менеджмент	5	3
		Б1.Б.28.01 Управление персоналом в таможенных органах	7	4
		Б1.В.ДВ.07.02 Нормирование труда	2	1
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты	А	5

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ПК-28, ПК-29 планируемым результатам обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ПК-28	Способностью осуществлять контроль за деятельностью подразделений, групп сотрудников, служащих и работников	Тема 1. Менеджмент как система управления организацией. Введение в менеджмент. Тема 2. Природа управления и исторические тенденции его развития. Эволюция мировой управленческой мысли.	Минимальный уровень	Знать: основные понятия и подходы в системе менеджмента
				Уметь; выбирать подход к управлению в зависимости от конкретных условий функционирования объекта
				Владеть: навыками анализа организационных структур управления

		<p>Тема 3. Методологические основы менеджмента.</p> <p>Тема 4. Внутрифирменное стратегическое и оперативное планирования.</p> <p>Тема 5. Организационное проектирование в менеджменте.</p> <p>Тема 6. Мотивации как движущая сила менеджмента.</p> <p>Тема 7. Координация и контроль в системе менеджмента.</p> <p>Тема 8. Технология разработки и принятия управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений.</p> <p>Тема 9. Социально-психологические аспекты менеджмента. Руководство и лидерство.</p>	<p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>	<p>Знать: организационные структуры управления и условия их формирования</p> <p>Уметь: анализировать организационные структуры управления</p> <p>Владеть: навыками применения методов контроля</p> <p>Знать: методы организационного контроля</p> <p>Уметь: выбирать способы организационного контроля</p> <p>Владеть: навыками организации обратных связей в управлении</p>
ПК-29	Способностью формировать систему мотивации и стимулирования сотрудников, служащих и работников таможни (таможенного поста) и их структурных подразделений	<p>Тема 1. Менеджмент как система управления организацией. Введение в менеджмент.</p> <p>Тема 2. Природа управления и исторические тенденции его развития. Эволюция мировой управленческой мысли.</p> <p>Тема 3. Методологические основы менеджмента.</p> <p>Тема 4. Внутрифирменное стратегическое и оперативное планирования.</p> <p>Тема 5. Организационное проектирование в менеджменте.</p> <p>Тема 6. Мотивации как движущая сила менеджмента.</p> <p>Тема 7. Координация и контроль в системе менеджмента.</p> <p>Тема 8. Технология разработки и принятия управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений.</p> <p>Тема 9. Социально-психологические аспекты менеджмента. Руководство и лидерство.</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>	<p>Знать: основные понятия мотивации и стимулирования сотрудников, служащих и работников структурных подразделений</p> <p>Уметь: определять типы мотивационного комплекса организаций</p> <p>Владеть: навыками анализа управленческих ситуаций по персоналу таможни (таможенного поста) и их структурных подразделений</p> <p>Знать: теоретические основы мотивации и стимулирования сотрудников, служащих и работников структурных подразделений</p> <p>Уметь: определять методы, разрабатывать формы мотивации и стимулирования работников и подразделений</p> <p>Владеть: методами мотивации и стимулирования сотрудников, служащих и работников структурных подразделений</p> <p>Знать: методы мотивации и стимулирования сотрудников, служащих, работников и в целом структурных подразделений</p> <p>Уметь: принимать управленческие решения по тем или иным ситуациям мотивации структурных подразделений организаций</p>

				и их сотрудников
				Владеть: методами принятия решений по мотивированию и стимулированию персонала таможни (таможенного поста) и их структурных подразделений

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)		Наименование оценочного средства (форма проведения*)
4 семестр					
1	1-2	Текущий контроль	Тема 1. Менеджмент как система управления организацией. Введение в менеджмент.	ПК-28 ПК-29	Индивидуальное творческое задание, доклад, Тестирование (компьютерные технологии)
2	3-4	Текущий контроль	Тема 2. Природа управления и исторические тенденции его развития. Эволюция мировой управленческой мысли.	ПК-28 ПК-29	Индивидуальное творческое задание, доклады (устно)
3	5-6	Текущий контроль	Тема 3. Методологические основы менеджмента.	ПК-28 ПК-29	Кейс-задачи, доклады (письменно/устно) Тестирование (компьютерные технологии)
4	7-8	Текущий контроль	Тема 4. Внутрифирменное стратегическое и оперативное планирования.	ПК-28 ПК-29	Индивидуальное творческое задание, реферат (письменно/устно)
5	9-10	Текущий контроль	Тема 5. Организационное проектирование в менеджменте.	ПК-28 ПК-29	Индивидуальное творческое задание, проект, доклады, (письменно/устно)
6	11-12	Текущий контроль	Тема 6. Мотивации как движущая сила менеджмента.	ПК-28 ПК-29	Деловая игра, дискуссия (устно/письменно)
7	13-14	Текущий контроль	Тема 7. Координация и контроль в системе менеджмента.	ПК-28 ПК-29	Индивидуальное творческое задание, доклады (письменно/устно)
8	15-16	Текущий контроль	Тема 8. Технология разработки и принятия управленческих	ПК-28 ПК-29	Деловая игра, дискуссия

			решений. Процесс принятия управленческих решений.		(письменно/устно)
9	17-18	Текущий контроль	Тема 9. Социально-психологические аспекты менеджмента. Руководство и лидерство.	ПК-28 ПК-29	Индивидуальное творческое задание, доклады (устно/письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
10	18	Форма промежуточной аттестации - зачет	Разделы: 1. Основы менеджмента и эволюционные преобразования в его развитии. 2. Функции менеджмента. 3. Роль человека в системе управления.	ПК-28 ПК-29	Собеседование (устно) 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 учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

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

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Индивидуальное творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
2	Дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся.	Перечень дискуссионных тем круглого стола
3	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по	Темы докладов

		представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	
4	Деловая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Тема (проблема), концепции, роли и ожидаемый результат по каждой игре
5	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины).	Задания для решения кейс-задачи
6	Проект	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки компетенций (в рамках дисциплины) и компетенций в целом	Темы групповых и/или индивидуальных проектов
7	Реферат	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.	Темы рефератов
8	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений, обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
Форма промежуточная аттестация			
9	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности, обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов к зачету

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета и/или экзамена, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками	Высокий

		применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	
«хорошо»		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
«удовлетворительно»		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
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	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

Индивидуальные творческие задания

Критерии и шкала оценивания текущего контроля

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся правильно выполнил индивидуальное творческое задание. Показал отличное владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. Материалы изложены логично. Работа и форма её представления включает использование различных примеров, в том числе видео и других мультимедийных возможностей. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок
«хорошо»	Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные возможности, основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений.
«удовлетворительно»	В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества

	отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или речевые и орфографические ошибки.
«неудовлетворительно»	При выполнении индивидуального творческого задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Допущено множество неточностей.

Дискуссии

Критерии и шкала оценивания текущего контроля

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. Студент обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке материала, отсутствуют примеры из практики.

Доклады

Критерии и шкала оценивания текущего контроля

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Выставляется студенту, если 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.
-----------------------	---

Деловые игры

Критерии и шкала оценивания текущего контроля

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 расчётов; 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

Кейс-задачи

Критерии и шкала оценивания текущего контроля

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободно владеет профессиональной терминологией; умеет высказывать и обосновать свои суждения; дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; организует связь теории с практикой
«хорошо»	Обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале; владеет профессиональной терминологией; осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ обучающегося правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
«удовлетворительно»	Обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
«неудовлетворительно»	Выставляется обучающемуся в случае неверного определения причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, отсутствии вариантов ее

	решения, и в целом не выполнения требований, согласно критериям оценки результатов проведения кейса.
--	--

Проекты

Критерии и шкала оценивания текущего контроля

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Проект выполнен точно и последовательно в соответствии с планом. Работа содержит достаточно полную информацию из широкого спектра соответствующих источников. Работа целостная, выбранные средства достаточны и использованы уместно и эффективно. Работа отличается глубокими размышлениями и анализом, собственным оригинальным отношением автора к идее проекта. Работа отличается четким и грамотным оформлением в точном соответствии с установленными правилами. Представлен исчерпывающий обзор хода работы с анализом складывающихся ситуаций. Работа полностью самостоятельная, демонстрирует подлинную заинтересованность и вовлеченность автора.. Тема проекта раскрыта исчерпывающе, автор продемонстрировал глубокие знания по теме проекта
«хорошо»	Цель определена и дан подробный план её достижения. Работа со-держит незначительный объем подходящей информации из ограниченного количества соответствующих источников. В основном заявленные цели проекта достигнуты, выбранные средства в целом подходящие, но не достаточные. Работа отличается творческим подходом, содержит глубокие размышления с элементами ана-литических выводов, но предпринятый анализ недостаточно глубок.. Работа самостоятельная, демонстрирующая определенный интерес автора к работе. Продукт не полностью соответствует требованиям качества. Тема проекта раскрыта
«удовлетворительно»	В работе предпринята серьезная попытка к размышлению и представлен личный взгляд на тему проекта, применены элементы творчества, но нет серьезного анализа. В письменной части работы отсутствует установленные правилами порядок и четкая структура, допущены ошибки в оформлении. Анализ процесса и результата работы заменен описанием хода и порядка работы. Проектный продукт не соответствует заявленным целям, эстетике. Тема проекта раскрыта фрагментарно
«неудовлетворительно»	Цель не сформулирована. Использована минимальная информация. Заявленные в проекте цели не достигнуты. Работа не содержит личных размышлений и представляет собой нетворческое обращение к теме проекта. Письменная часть проекта отсутствует. Не предприняты попытки проанализировать процесс и результат работы. Работа шаблонная, показывающая формальное отношение автора. Тема проекта не раскрыта

Рефераты

Критерии и шкала оценивания текущего контроля

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.

Тестирование

Критерии и шкала оценивания текущего контроля

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил более чем на 50 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил менее чем на 50 % тестовых заданий при прохождении тестирования

Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Критерии и шкала оценивания промежуточной аттестации в форме зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил более чем на 50 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил менее чем на 50 % тестовых заданий при прохождении тестирования

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 Перечень типовых контрольных заданий для проведения индивидуального творческого задания

Варианты индивидуальных творческих заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта индивидуального творческого задания по теме, предусмотренной рабочей программой.

Образец типового варианта индивидуального творческого задания по теме: «Специфика управления в государственном секторе управления. Отраслевые особенности организации управления».

Контрольные вопросы и задания

1. Дайте определение понятиям "система", "подсистема", "элемент", "связи", "отношения" и т. д.
2. Опишите понятие «элементарная система» и ее составляющие.
3. Охарактеризуйте виды систем в зависимости от классификационных признаков.
4. Какими свойствами обладает система?
5. Что такое организация как система "ресурсы — продукция (услуги)"?
6. Дайте характеристику любому экономическому объекту как системе.
7. Дайте характеристику государственной системе управления.

Практические задания

Задание 1. Проиллюстрируйте понятия, характеризующие функционирование и развитие систем, на примере объекта государственного управления (например, таможенного органа). Заполните таблицу.

Основные понятия, характеризующие функционирование и развитие систем

Понятие	Определение	Пример
Состояние Поведение Равновесие Устойчивость Развитие		

3.2 Типовые контрольные задания для проведения круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)

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

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

Образец типового варианта дискуссии для круглого стола
по теме: «Структура и составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

Задание 1

Выявить мотиваторы и демотиваторы работника в ходе управленческого общения.

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?

3.3 Перечень докладов

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

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

Образец типового варианта докладов
по теме: «Основные положения школы «человеческих отношений»»

1. Доктрина "человеческих отношений" (поведенческой школы) и ее социальная сущность.
2. Основные положения поведенческой школы. Представители данной школы: Э. Мэйо, М. Фоллет и др.

3. Бихевиористский (поведенческий) подход к менеджменту. Изучение потребностей и мотивационного поведения.

3.4 Типовое контрольное задание для проведения деловой игры

Варианты деловых игр выложены в электронной информационно-образовательной среде 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: «Разработка управленческих решений в конкретной сфере деятельности»

Этап 1

Вам нужно принять решение: целесообразно ли открывать в городе новую гостиницу? 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 гостиницы, рассчитанной на 30 номеров люкс. раскройте процесс окончательного принятия решения.

Этап 4

Допустим, что вами уже принято окончательное решение о строительстве гостиницы на 30 номеров люкс. 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

3.5 Перечень кейс-задач

Варианты кейс-задач выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта кейс-задачи по теме, предусмотренной рабочей программой.

Образец типового варианта кейс-задачи
по теме «Организационное проектирование в менеджменте»

Кейс № 1

Характеристика организации. Профиль деятельности — производство.

Численность персонала — более 2 тыс. человек.

Срок работы на российском рынке — менее года после реструктуризации.

Общая ситуация. Вы новый сотрудник департамента развития персонала, приглашенный в дочернюю компанию для формирования корпоративной культуры. После двух недель работы в организации вы выяснили о ней следующее:

1. Произошло объединение двух крупных компаний, работающих в одной отрасли. Руководством принято решение, что одна из них — материнская — будет специализироваться на дорогих сегментах рынка, а дочерняя — работать в средних стоимостных диапазонах.

2. В ближайшие полгода надо произвести обмен клиентами, а также перевод части персонала из материнской компании в дочернюю.

3. Внедрение изменений идет в обеих фирмах полным ходом на всех уровнях параллельно.

4. В проект вложены значительные ресурсы, в том числе и человеческие: было нанято много сотрудников целыми командами под новые задачи.

5. В настоящее время в дочерней фирме сосуществуют несколько корпоративных культур: одна проповедует стабильность и надежность, другая — гибкость, адаптивность, третья — агрессивная, напористая — поддерживается большинством приглашенных специалистов, в основном из высшего и среднего менеджмента.

6. У руководства есть свое видение будущего развития компании. Каждый «клан» топ-менеджеров видит свои пути реализации стратегии. Постоянно идут дебаты, но открытого обсуждения миссии и ценностей не проводилось.

7. В большинстве своем специалисты находятся в информационном вакууме и с недоверием относятся к изменениям.

8. В течение полугода никакой специальной работы по формированию корпоративной культуры в фирме не проводилось.

Задание

Сформулируйте ваши мероприятия по созданию концепции корпоративной культуры дочерней компании.

3.6 Типовые контрольные задания для разработки проекта

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

Ниже приведен образец типового проекта по теме, предусмотренной рабочей программой.

Образец типового варианта проекта
по теме «Технологии принятия управленческих решений.
Альтернативы и критерии оценки»

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 принятия решений чрезвычайно важно для каждого, кто хочет преуспеть в искусстве управления.

Ситуации, представленные в настоящем разделе, способствуют усвоению алгоритма процесса принятия решений и основным методом 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;

Решение каждой ситуации предлагается оформить по аналогии в таблице 1. После принятия окончательного решения необходимо сделать выводы.

Таблица 1

Содержание этапов процесса принятия решений

Характер проблемы	Альтернативы	Ограничения	Критерий	Выбор
1	2	3	4	5

Ситуация 1

Известно, что на рынке компьютеров ежемесячно может быть реализовано до 5 тыс. единиц этой техники. Действующие на рынке фирмы реализуют только 4 тыс. единиц с предполагаемым увеличением объема продаж до 4,2 тыс. единиц в месяц. Прибыль от продажи каждого компьютера составляет 100 у.е.

Ваша фирма производит видеомэгагнитофоны. По данным маркетинговых исследований, можно увеличить их выпуск на 400 единиц. Прибыль от продажи одного видеомэгагнитофона составляет 200 у.е.

Вы находитесь перед выбором более выгодного решения: перепрофилировать производство на выпуск компьютеров (это мероприятие обойдется в 30 000 у.е.) или расширить выпуск мэгагнитофонов (затраты в размере 20 000 у.е.).

Ваша задача состоит в следующем:

- определить факторы, которые вы будете учитывать при принятии решения;
- определить весь перечень возможных альтернатив решения;
- провести расчеты прибыльности;
- выбрать единственное решение.

3.7 Реферат

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

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

Образец типового варианта реферата
по теме «Коммуникации в системе менеджмента»

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.

3.8 Перечень вопросов для тестирования

Образец типового варианта тестового задания

Тестовые задания для оценки знаний

1. Определение таких понятий управления, как «информация», «система» и «системный подход», «обратная связь» состоялось в рамках развития....

- 1) *ситуационного подхода;*
- 2) *административной школы;*
- 3) *школы человеческих отношений;*
- 4) **школы «Наука управления».**

2. Метод изучения времени и движений в рамках школы научного управления был предложен...

- 1) **Ф.Тейлором;**
- 2) *Г. Ганнтом;*
- 3) *Ф. Гилбертом;*
- 4) *Г. Фордом.*

Тестовые задания для оценки умений

1. Из приведенных ниже определений понятию «функции управления» соответствует

- _____.
- a) *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.*

2. Функция контроля основана на организации системы _____, включающей финансовые и производственные показатели деятельности и проведение их анализа.

- 1) *учета и отчетности***
- 2) *планирования*
- 3) *слежения*
- 4) *предсказания*

Тестовые задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности

Задание 4. Благодаря управленческому решению организации удалось уменьшить арендную плату офисного помещения на 20 тыс. рублей в текущем году. Затраты на подготовку и реализацию решения составили 1 тыс. рублей. Экономическая эффективность данного управленческого решения в процентах составила 20 %.

2. Если по итогам года чистая прибыль предприятия составила 900 тыс.руб., затраты на управление составили 1500 тыс.руб., а выручка от реализации продукции составила 30000 тыс.руб., то коэффициент экономической эффективности аппарата управления будет равен

- а) 0,6**
- б) 0,028
- в) 0,03
- г) 0,031

3.9 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 американского и 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 Функциональные области менеджмента.
- 2.18 Эффективность менеджмента.
- 2.19 Кейс – задания.

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.

3.10 Перечень типовых простых практических заданий к зачету (для оценки умений)

Ситуация 1

1. Вам нужно принять решение: целесообразно ли открывать в городе новую гостиницу? Укажите ваши действия по выбору цели и сбору информации.

Этап 2

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

Задание: Запишите, пожалуйста, все возможные альтернативные варианты решений и проведите их оценку и анализ _____

3.11 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.

3.12 Типовые контрольные задания для тестирования

Структура тестовых материалов по дисциплине Б1.Б.17.01 «Общий менеджмент»

Компетенция	Тема	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-28 - Способностью осуществлять контроль за деятельностью подразделений, групп сотрудников,	Тема 1. Менеджмент как система управления организацией. Введение в	1 Сущность менеджмента	Знание	15 – ОТЗ 15 – ЗТЗ
		2 Функции менеджмента	Умение	15 – ОТЗ 15 – ЗТЗ
		3 Виды конфликтов и	Знание	15 – ОТЗ

<p>служащих и работников</p>	<p>менеджмент. Тема 2. Природа управления и исторические тенденции его развития. Эволюция мировой управленческой мысли. Тема 3. Методологические основы менеджмента. Тема 4. Внутрифирменное стратегическое и оперативное планирования. Тема 5. Организационное проектирование в менеджменте. Тема 6. Мотивации как движущая сила менеджмента. Тема 7. Координация и контроль в системе менеджмента. Тема 8. Технология разработки и принятия управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений. Тема 9. Социально-психологические аспекты менеджмента. Руководство и лидерство.</p>	<p>коммуникаций</p>		<p>15 – 3ТЗ</p>
<p>ПК-29 - Способностью формировать систему мотивации и стимулирования сотрудников, служащих и работников таможни (таможенного поста) и их структурных подразделений</p>	<p>Тема 1. Менеджмент как система управления организацией. Введение в менеджмент.</p>	<p>1 Внутренняя и внешняя среда организации</p>	<p>Знание</p>	<p>15 – ОТЗ 15 – 3ТЗ</p>
	<p>Тема 2. Природа управления и исторические тенденции его развития. Эволюция мировой управленческой мысли.</p>	<p>2 Организация работы коллективов</p>	<p>Умение</p>	<p>15 – ОТЗ</p>
	<p>Тема 3. Методологические</p>	<p>3 Система мотивации и стимулирования сотрудников</p>	<p>Знание</p>	<p>15 – ОТЗ 15 – 3ТЗ</p>

	основы менеджмента. Тема 4. Внутрифирменное стратегическое и оперативное планирование. Тема 5. Организационное проектирование в менеджменте. Тема 6. Мотивации как движущая сила менеджмента. Тема 7. Координация и контроль в системе менеджмента. Тема 8. Технология разработки и принятия управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений. Тема 9. Социально-психологические аспекты менеджмента. Руководство и лидерство.	1 Процесс принятия и экономического обоснования управленческого решения	Действие	15 – ОТЗ 15 – ЗТЗ
		2 Основные элементы и этапы коммуникаций	Умение	15 – ОТЗ 15 – ЗТЗ
		3 Процесс принятия решения при выборе стратегии организации	Умение	15 – ЗТЗ
Итого				120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины

1 _____ управление – это управление обществом с целью его упорядочения, совершенствования и развития.

2 Управление _____ - это вид управленческой деятельности, направленный на повышение производительной и творческой активности персонала, развитие кадров.

3 социально - _____ аспект управления, предполагает разработку и реализацию социальных программ, а также отражает механизм взаимоотношений между людьми в процессе производства.

4 Управленческие функции должны выполняться поэтапно, в строгой последовательности. О каком подходе к управлению идет речь?

- А - системном
- Б - процессном
- В – комплексном

5 Кто является основоположником концепции административного управления?

- А - А. Файоль
- Б - Э. Мэйо
- В - Г. Форд

6 В каких годах был подписан декрет о создании ЦИТ и Лиги НОТ?

- А - в 1920-х
- Б - в 1930-х
- В - в 1940-х

7 _____ вид конфликта предполагает возможность рациональных преобразований в организации, в результате чего устраняется сам их объект, а, следовательно, может принести ей пользу, способствовать ее развитию? 7 Побуждение работников к достижению целей организации путем удовлетворения их личных потребностей – это _____.

8 По сфере возникновения и развития конфликты можно разделить:

- А - на личные и деловые
- Б - объективные и субъективные
- В - спонтанные и назревающие

8 Главная цель планирования – снижение уровня _____.

9 _____ - это тип целей, направление, в котором организация будет прикладывать особые усилия.

10 какая из перечисленных теорий мотивации не относится к процессуальным?

- А - теория С. Адамса
- Б - Мак Клелланда
- В - Портера-Лоулера

11 Вид планов в зависимости от организационной структуры фирмы:

- А - производственный план
- Б - план цеха по изготовлению штампов
- В - финансовый план

19 Концепция бюрократии была разработана и предложена немецким ученым _____.

20 Преимуществами какой ОСУ является: быстрота реакции, четкая система взаимосвязей, ярко выраженная ответственность?

- А - функциональной
- Б - линейной
- В - линейно-функциональной

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

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
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
Дискуссия	Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на

	практическом занятии, предшествующем занятию проведения круглого стола, доводит до обучающихся тему круглого стола, количество заданий
Индивидуальное творческое задание	Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» № П.420700.05.4.092-2012 в последней редакции. Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку
Кейс-задача	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Проект	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока разработки проекта должен довести до сведения обучающихся предлагаемую тему проектного решения для изучения теоретических вопросов. Второй этап выполнения проекта включает проведение диагностического анализа состояния оплаты труда в организации, где студент работает или проходит практику. <i>Результаты</i> проектного решения докладываются на практическом занятии и представляются преподавателю в виде письменного отчета
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
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
Тестирование	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, время выполнения
Зачет	Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины.

Для организации и проведения промежуточной аттестации в форме зачета составляется итоговый тест по дисциплине, необходимый для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Перечень вопросов для подготовки к зачету обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).