

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

СОГЛАСОВАНО
Директор института
магистратуры

Ярмоленко И.В./
« 19 » _____ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор института
Экономики и
менеджмента
Ю.А. Дорошенко

« 28 » _____ 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины (модуля)

Социальная инженерия
направление подготовки (специальность):

07.04.01 Архитектура

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очная

Институт: Экономики и менеджмента

Кафедра: Социологии и управления

Белгород 2019

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, зарегистрированного в Минюсте России 29 июня 2017 г. N 47231,
- учебного плана, утвержденного ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2019 году.

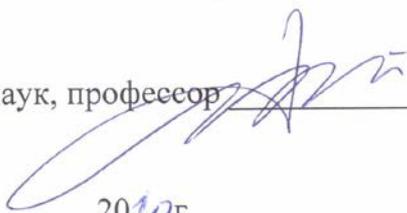
Составитель (составители): докт. соц. наук проф.  (В.В. Бахарев)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социологии и управления

« 22 » 05 2019 г., протокол № 6

Заведующий кафедрой:
кандидат социологических наук, профессор  В.И. Гузаиров

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой дизайна архитектурной среды

Заведующий кафедрой:
кандидат экономических наук, профессор  А.Д. Попов

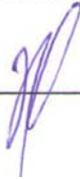
« 26 » 05 2019 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института экономики и менеджмента

« 26 » 05 2019 г., протокол № 9

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 28 » 05 2019 г., протокол № 9

Председатель: канд. экон. наук, доцент  (Л.И. Журавлева)

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
Системное и критическое мышление	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	<p>УК-1.1.умеет:</p> <p>Участвовать в проведении предпроектных исследований, включая исторические, культурологические и социологические.</p> <p>Использовать средства и методы работы с библиографическими и иконографическими источниками.</p> <p>Оформлять результаты работ по сбору, обработке и анализу данных, в том числе с использованием средств автоматизации и компьютерного моделирования.</p>	<p>Знать: методы критического анализа и оценки современных научных достижений стратегии управления персоналом; основные принципы критического анализа.</p> <p>Уметь: получать новые знания на основе анализа и синтеза; собирать данные по научным проблемам системы управления персоналом, относящимся к профессиональной области; осуществлять поиск информации и решений на основе действий.</p> <p>Владеть: навыком исследования проблемы профессиональной деятельности с применением анализа, синтеза и других методов интеллектуальной деятельности; выявлением научных проблем и использованием методов для их решения; демонстрацией оценочных суждений в решении проблемных профессиональных ситуаций.</p>
		<p>УК-1.2.знает: Основные источники получения информации, включая нормативные, методические, справочные и реферативные источники. Виды и методы проведения предпроектных исследований, включая исторические и культурологические.</p> <p>Средства и методы работы с библиографическими и иконографическими источниками.</p> <p>и т.д.</p>	<p>Знать: теоретические основы анализа проблемной ситуации; выявления противоречий, лежащих в ее основе; принципы социальной и этической ответственности за принятые решения; теоретические основы разработки компромиссных и альтернативных решений при разрешении проблемных ситуаций;</p> <p>критерии социально-экономической эффективности принимаемых решений;</p> <p>Уметь: анализировать проблемные ситуации и выявлять</p>

			<p>противоречия; выбирать наиболее рациональные принципы социальной и этической ответственности за принятые решения с учетом конкретной проблемной ситуации; разрабатывать компромиссные и альтернативные решения при разрешении проблемных ситуаций; принимать решения на основе критериев социально-экономической эффективности;</p> <p>Владеть: приемами анализа проблемной ситуации; навыками самоконтроля с целью быстрого и эффективного принятия решения с учетом социальной и этической ответственности. методами компромиссных и альтернативных решений при разрешении проблемных ситуаций.</p>
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. умеет: Участвовать в анализе содержания проектных задач, выбирать методы и средства их решения. Действовать с соблюдением правовых норм и реализовывать антикоррупционные мероприятия	<p>Знать: концептуальные основы управления проектами; теоретические основы разработки концепции проекта и оценки его эффективности; теоретические основы планирования проекта на всех этапах его жизненного цикла;</p>

		<p>УК-2.2.знает: Требования действующих сводов правил по архитектурному проектированию, санитарных норм, в том числе требования к организации доступной и безбарьерной среды для лиц с ОВЗ и маломобильных групп граждан. Требования антикоррупционного законодательства</p>	<p>основные подходы к формированию команды проекта; подходы к управлению временем проекта; теоретические основы управления рисками проекта; основы управления стоимостью проекта на всех этапах его жизненного цикла, структуру коммуникаций проекта; показатели качества проекта; методы контроля качества проекта.</p> <p>Уметь: разрабатывать концепцию проекта и методы оценки его эффективности; разрабатывать планы проекта на всех этапах его жизненного цикла; формировать команду проекта; управлять временем проекта и разрабатывать сетевой график проекта; управлять рисками проекта, проводить SWOT-анализ; PERT-моделирование; управлять стоимостью проекта на всех этапах жизненного цикла; разрабатывать матрицу проекта; анализировать показатели качества проекта; применять методы контроля качества проекта.</p> <p>Владеть: подходами, приемами и методами управления проектами; навыками разработки концепции проекта и оценки его эффективности; навыками планирования проекта на всех этапах его жизненного цикла; методами формирования команды проекта; навыками управления временем проекта; навыками разработки сетевого графика проекта;</p>
--	--	--	---

			<p>навыками оценки и управления рисками проекта, навыками SWOT-анализа; PERT-моделирования;</p> <p>навыками оценки и управления стоимостью проекта на всех этапах его жизненного цикла;</p> <p>приемами анализа показателей качества проекта; методами контроля качества проекта.</p>
<p>Командная работа и лидерство</p>	<p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>УК-3.1.умеет: Работать в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия. Критически оценивать свои достоинства и недостатки, находить пути и выбрать средства развития достоинств и устранения недостатков. Оказывать профессиональные услуги в разных организационных формах.</p>	<p>Знать:</p> <p>методы организации и управления работой команды;</p> <p>методы организации деятельности в нестандартных ситуациях;</p> <p>концепции ситуационного лидерства и требования к социально-психологическим и организационно-управленческим качествам лидерства для формирования собственной лидерской позиции;</p> <p>методы формирования</p>

		<p>УК-3.2.знает: Профессиональный, деловой, финансовый и законодательный контекст интересов общества, заказчиков и пользователей. Антикоррупционные и правовые нормы</p>	<p>командной стратегии в организации; принципы построения алгоритма взаимоотношений руководителя и подчиненных с целью достижения поставленной цели. Уметь: организовывать и управлять работой команды; организовывать деятельность персонала в нестандартных ситуациях; формировать социально-психологические и организационно-управленческие качества лидера; формировать командную стратегию в организации; эффективно выстраивать алгоритм взаимоотношений руководителя и подчиненных с целью достижения поставленной цели. Владеть: навыками организации и управления командой; способностью делегировать полномочия в нестандартных ситуациях; способностью формирования социально-психологических и организационно-управленческих качеств лидера; навыками формирования командной стратегии в организации; умением выстраивать алгоритм взаимоотношений руководителя и подчиненных с целью достижения поставленной цели.</p>
Коммуникация	<p>УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>	<p>УК-4.1.умеет: Участвовать в составлении пояснительных записок к проектам. Участвовать в представлении проектов на градостроительных советах, общественных обсуждениях, в согласующих инстанциях. Грамотно представлять</p>	<p>Знать: мотивацию и психологическую регуляцию поведения и деятельности; психологию человеческих взаимоотношений. Уметь: Управлять деловым общением, используя основные принципы речевого воздействия, устанавливать психологический</p>

		<p>творческий замысел, передавать идеи и проектные предложения в ходе совместной деятельности средствами устной и письменной речи.</p> <p>УК-4.2. знает: Государственный(е) и иностранный(е) язык(и). Язык делового документа.</p>	<p>контакт с сотрудниками в процессе их информационного взаимодействия при выполнении ими своих функциональных обязанностей.</p> <p>Владеть: Навыками современных коммуникативных технологий для академического и профессионального взаимодействия, методами критического анализа и синтеза информации.</p>
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	<p>УК-5.1. умеет: Соблюдать законы профессиональной этики. Использовать основы исторических, философских и культурологических знаний для формирования мировоззренческой позиции. Уважительно и бережно относиться к историко-культурному наследию, культурным традициям, терпимо воспринимать социальные и культурные различия. Принять на себя нравственные обязательства по отношению к природе, обществу, другим людям и к самому себе.</p> <p>УК-5.2. знает: Законы профессиональной этики. Роль гуманистических ценностей для сохранения и развития современной цивилизации. Основы исторических, философских, культурологических дисциплин.</p>	<p>Знать: отличительные особенности различных культур; организационно-психологические особенности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; сущность и основы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; теоретические основы межкультурного взаимодействия.</p> <p>Уметь: проводить на практике анализ отличительных особенностей различных культур; анализировать организационно-психологические особенности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий определять сущность и основы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; проводить анализ межкультурного взаимодействия на основе толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.</p> <p>Владеть: навыками анализа</p>

			отличительных особенностей различных культур; их социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; навыками толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; навыками межкультурного взаимодействия на основе толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.
--	--	--	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

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

Стадия	Наименования дисциплины
Б1.Б.Д02	Методология научного познания
Б1.Б.Д03	Социальная инженерия
Б1.Б.Д04	Урбосоциология
Б1.В.Н1.Д01	Формирование архитектурно-ландшафтного пространства города
Б1.В.Н1.Д03	Современные компьютерные технологии в архитектурно-дизайнерской науке и образовании
Б1.В.Н1.Д04	Научно-проектные исследования в архитектурно-дизайнерской деятельности
Б2.Б.У01	Учебная технологическая (проектно-технологическая) практика
Б2.Б.У02	Учебная научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)
Б3.ГИА01	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

- 2. Компетенция УК-2.** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

Стадия	Наименования дисциплины
Б1.Б.Д03	Социальная инженерия
Б1.Б.Д05	Правовые и управленческие задачи в строительстве
Б1.В.Н1.Д05	Конструкции как формообразующий фактор в проектировании городской среды
Б1.В.Н1.Д06	Проблемы художественного формообразования
Б2.Б.У01	Учебная технологическая (проектно-технологическая) практика

Б2.Б.У02	Учебная научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)
Б3.ГИА01	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

3. Компетенция УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Стадия	Наименования дисциплины
Б1.Б.Д02	Методология научного познания
Б1.Б.Д03	Социальная инженерия
Б1.Б.Д05	Правовые и управленческие задачи в строительстве
Б1.В.Н1.Д05	Конструкции как формообразующий фактор в проектировании городской среды
Б3.ГИА01	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

4. Компетенция УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

Стадия	Наименования дисциплины
Б1.Б.Д01	Иностранный язык в профессиональной и научной деятельности
Б1.Б.Д02	Методология научного познания
Б1.Б.Д03	Социальная инженерия
Б1.Б.Д01	Иностранный язык в профессиональной и научной деятельности
Б2.Б.У01	Учебная технологическая (проектно-технологическая) практика
Б3.ГИА01	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

5. Компетенция УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

Стадия	Наименования дисциплины
Б1.Б.Д03	Социальная инженерия
Б1.В.Н1.Д02	Теория и методология архитектурно-дизайнерских исследований
Б1.В.Н1.Д08	Образ жизни и средовая парадигма архитектурно-дизайнерского творчества
Б1.В.Н1.ДЭ02	Экспертная оценка альтернативных вариантов архитектурно-дизайнерских решений городской среды
Б1.В.Н1.ДЭ02	Экономика проектного производства
Б2.Б.У02	Учебная научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)
Б3.ГИА01	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зач. единиц, 72 часов.

Форма промежуточной аттестации ___зачет_____

(экзамен, дифференцированный зачет, зачет)

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 2
Общая трудоемкость дисциплины, час	72	72
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	38	38
лекции	17	17
лабораторные	-	-
практические	17	17
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации ¹	4	4
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	34	34
Курсовой проект	-	-
Курсовая работа	-	-
Расчетно-графическое задание	-	-
Индивидуальное домашнее задание	-	-
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	34	34
Зачет	зачет	зачет

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем Курс 1 Семестр 2

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям ²
1. Методология стратегического управления персоналом и критического анализа					
	Сущность и необходимость стратегического управления персоналом. Эволюция научных взглядов на стратегическое управление персоналом и их сравнительный анализ. Типы соответствия стратегии развития организации и стратегии развития персонала. Гибкость стратегии управления персонала: сущность и формы. Задача службы управления персоналом по обеспечению соответствия и гибкости стратегии управления персоналом.	2	2	-	4
2. Методы разработки, принятия и оптимизации управленческих решений					
	Сущность и содержание процесса разработки и принятия управленческих решений. Методика разработки алгоритмов реализации управленческих решений. Методы анализа социально-экономических проблем и процессов в организации.	3	3	-	6
3. Управление проектной деятельностью в организации					
	История развития метода управления проектами и его концепция и современные концепции управления проектом. Разработка концепции проекта и оценка его эффективности. Методы оценки эффективности проекта. Управление человеческими ресурсами проекта. Управление временем проекта. Управление коммуникациями проекта. Управление качеством проекта. Завершение проекта.	3	3	-	6
4. Лидерство в управлении персоналом. Формирование эффективных команд					
	Концепция лидерства в психологии и управлении. Традиционные и современные подходы к пониманию феномена лидерства. Стили лидерства в системе управленческой деятельности. Фундаментальные принципы этики лидера.	3	3	-	6

² Указать объем часов самостоятельной работы для подготовки к лекционным, практическим, лабораторным занятиям

	<p>Концептуальные основы организации и управления работой команды.</p> <p>Основные подходы к формированию команды.</p> <p>Методы организации деятельности в нестандартных ситуациях.</p> <p>Алгоритм взаимоотношений руководителя и подчиненных с целью достижения поставленной цели.</p>				
5. Коммуникативные технологии построения делового общения					
	<p>Мотивационные технологии развития коммуникативных знаний, умений и навыков личности.</p> <p>Методы психологической регуляций поведения личности.</p> <p>Концепции формирования психологии человеческих взаимоотношений.</p>	3	3	-	6
6. Формирование и развитие социокультурных качеств личности					
	<p>Многообразие подходов к определению культуры (философский, социологический, культурно-антропологический).</p> <p>Человек как субъект культуры. Содержание и функции культуры. Структура культуры.</p> <p>Структура и состав современного культурологического знания.</p> <p>Методы культурологических исследований.</p> <p>Методы социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.</p>	3	3	-	6
	ВСЕГО	17	17		34

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям ³
семестр № 2				
1	Методология стратегического управления персоналом и критического анализа	Эволюция научных взглядов на стратегическое управление персоналом и их сравнительный анализ. Типы соответствия стратегии развития организации и стратегии развития персонала. Гибкость стратегии управления персоналом: сущность и формы. Задача службы управления персоналом по обеспечению соответствия и гибкости стратегии управления персоналом. Методы критического анализа проблемной ситуации.	3	6
2	Методы разработки, принятия и оптимизации управленческих решений	Методика разработки алгоритмов реализации управленческих решений. Методы анализа социально-экономических проблем и процессов в организации. Принципы социальной и этической ответственности за принятые решения. Методы разработки альтернативных решений при разрешении проблемных ситуаций. Алгоритм разработки решений на основе критериев социально-экономической эффективности	3	6
3	Управление проектной деятельностью в организации	Разработка концепции проекта и оценка его эффективности. Методы оценки эффективности проекта. Жизненный цикл проекта. Управление человеческими ресурсами проекта. SWOT-анализ; PERT-моделирование; Управление рисками проекта. Управление стоимостью проекта Управление временем проекта. Управление коммуникациями проекта. Управление качеством проекта. Завершение и контроль проекта.	3	6
4	Лидерство в	Традиционные и современные	3	6

³ Количество часов самостоятельной работы для подготовки к практическим занятиям

	управлении персоналом. Формирование эффективных команд	<p>подходы к пониманию феномена лидерства. Стили лидерства в системе управленческой деятельности.</p> <p>Фундаментальные принципы этики лидера.</p> <p>Концептуальные основы организации и управления работой команды.</p> <p>Основные подходы к формированию команды.</p> <p>Методы формировать социально-психологические и организационно-управленческие качества лидера.</p> <p>Методы организации деятельности в нестандартных ситуациях.</p> <p>Алгоритм взаимоотношений руководителя и подчиненных с целью достижения поставленной цели.</p>		
5	Коммуникативные технологии построения делового общения	<p>Методы психологической регуляций поведения личности.</p> <p>Концепции формирования психологии человеческих взаимоотношений.</p> <p>Методы делового общения.</p> <p>Принципы речевого воздействия.</p> <p>Методы психологического контакта с сотрудниками в процессе информационного взаимодействия при выполнении функциональных обязанностей.</p>	3	6
6	Формирование и развитие социокультурных качеств личности	<p>Содержание и функции культуры.</p> <p>Отличительные особенности различных культур.</p> <p>Организационно-психологические особенности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.</p> <p>Сущность и основы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.</p> <p>Методы анализа межкультурного взаимодействия на основе толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.</p> <p>Структура и состав современного культурологического знания.</p> <p>Методы культурологических исследований.</p> <p>Методы социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.</p>	2	4
ВСЕГО :			17	34

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом

4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

Не предусмотрено учебным планом

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

1 Компетенция УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

(код и формулировка компетенции)

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, критически оценивает надежность источников информации.	Собеседование. Зачет
Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения, используя системный подход.	Тест Собеседование Кейс Зачет
Формирует на основе поставленных проблем проектные задачи и способы их решения через реализацию проектного управления.	Тест Собеседование Кейс Зачет
Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.	Собеседование Деловая игра Зачет
Демонстрирует теоретическое и практическое освоение методики организации проведения деловых бесед, коммерческих переговоров, деловых совещаний и использования современных средств коммуникации.	Собеседование Зачет
Анализирует процессы и тенденции социокультурной среды современности, навыки межкультурной коммуникации и диалога, культурной толерантности.	

2 Компетенция

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

(код и формулировка компетенции)

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, критически оценивает надежность источников информации.	Собеседование. Зачет
Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения, используя системный подход.	Тест Собеседование Кейс Зачет
Формирует на основе поставленных проблем проектные задачи и способы их решения через реализацию проектного управления.	Тест Собеседование Кейс Зачет
Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.	Собеседование Деловая игра Зачет
Демонстрирует теоретическое и практическое освоение методики организации проведения деловых бесед, коммерческих переговоров, деловых совещаний и использования современных средств коммуникации.	Собеседование Зачет
Анализирует процессы и тенденции социокультурной среды современности, навыки межкультурной коммуникации и диалога, культурной толерантности.	

3 Компетенция УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

(код и формулировка компетенции)

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, критически оценивает надежность источников информации.	Собеседование. Зачет
Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения, используя системный подход.	Тест Собеседование Кейс Зачет
Формирует на основе поставленных	Тест

проблем проектные задачи и способы их решения через реализацию проектного управления.	Собеседование Кейс Зачет
Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.	Собеседование Деловая игра Зачет
Демонстрирует теоретическое и практическое освоение методики организации проведения деловых бесед, коммерческих переговоров, деловых совещаний и использования современных средств коммуникации.	Собеседование Зачет
Анализирует процессы и тенденции социокультурной среды современности, навыки межкультурной коммуникации и диалога, культурной толерантности.	

4 Компетенция УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия

(код и формулировка компетенции)

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, критически оценивает надежность источников информации.	Собеседование. Зачет
Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения, используя системный подход.	Тест Собеседование Кейс Зачет
Формирует на основе поставленных проблем проектные задачи и способы их решения через реализацию проектного управления.	Тест Собеседование Кейс Зачет
Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.	Собеседование Деловая игра Зачет
Демонстрирует теоретическое и практическое освоение методики организации проведения деловых бесед, коммерческих переговоров, деловых совещаний и использования современных средств коммуникации.	Собеседование Зачет
Анализирует процессы и тенденции социокультурной среды современности, навыки межкультурной коммуникации и	

диалога, культурной толерантности.	
------------------------------------	--

5 Компетенция УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
(код и формулировка компетенции)

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, критически оценивает надежность источников информации.	Собеседование. Зачет
Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения, используя системный подход.	Тест Собеседование Кейс Зачет
Формирует на основе поставленных проблем проектные задачи и способы их решения через реализацию проектного управления.	Тест Собеседование Кейс Зачет
Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.	Собеседование Деловая игра Зачет
Демонстрирует теоретическое и практическое освоение методики организации проведения деловых бесед, коммерческих переговоров, деловых совещаний и использования современных средств коммуникации.	Собеседование Зачет
Анализирует процессы и тенденции социокультурной среды современности, навыки межкультурной коммуникации и диалога, культурной толерантности.	

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий) для экзамена / дифференцированного зачета / зачета

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Методология стратегического управления персоналом и критического анализа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Какие факторы способствовали формированию стратегического подхода к управлению персоналом? 2. Какие особенности имеет стратегический подход к управлению персоналом? 3. Назовите и охарактеризуйте основные принципы стратегического управления персоналом. 4. В чем заключается основная цель стратегического управления персоналом?

		<ol style="list-style-type: none">5. Какие задачи решает стратегическое управление персоналом?6. Сформулируйте основные признаки и цели стратегического управления персоналом.7. В чем заключаются конкурентные преимущества организации от использования стратегического подхода к управлению персоналом?8. Какие задачи выполняет стратегический отбор персонала?9. Какие изменения происходят в развитии персонала при переходе к стратегическому управлению персоналом?10. Какие вопросы решает стратегическая оценка персонала?11. Какие особенности приобретает система вознаграждения в условиях стратегического управления персоналом?12. Объясните сущность горизонтального выравнивания процессов управления персоналом. Что такое «стратегический императив» и какова его роль в горизонтальном выравнивании стратегий?13. В чем состоит сущность подхода «наилучшего соответствия»? Из каких направлений состоит набор «лучших практик» по системе Пфедфера?14. Каковы особенности конфигурационного подхода к стратегическому управлению персоналом?15. Охарактеризуйте подход ресурсной базы к стратегическому управлению персоналом.16. Сформулируйте цель и задачи курса «Стратегическое управление персоналом организации»?17. Что должен знать и уметь студент в результате изучения дисциплины «Стратегическое управление персоналом организации»?18. Какое место занимает «Стратегическое управление персоналом организации» в системе дисциплин и на какие методы исследований опирается?19. Раскройте преимущества и ограничения стратегического подхода к управлению персоналом.20. Какова связь интеллектуального капитала организации с концепцией ресурсной базы?21. Охарактеризуйте три концепции формирования стратегии управления персоналом.22. Назовите принципы, на которых базируется стратегия управления персоналом.23. Чем отличаются стратегия и политика управления персоналом?24. Перечислите факторы формирования стратегии управления персоналом.25. Опишите алгоритм разработки модели компетенций организации.26. Охарактеризуйте место интеллектуального капитала в стратегическом управлении компанией.27. Опишите подходы к управлению человеческими ресурсами, основанные на компетенциях.28. Какие уровни компетенций сотрудников выделяются в ходе их оценки и что они означают?29. Дайте определение индикативной и бэндовой моделей компетенций.
--	--	---

		30. Назовите показатели успешной персонал-стратегии, основанной на компетенциях.
2	Методы разработки, принятия и оптимизации управленческих решений	<ol style="list-style-type: none"> 1. Природа процесса принятия управленческого решения: необходимость, общественная обусловленность. 2. Общие сведения о теории принятия решений. 3. Понятие «управленческая проблема», «управленческое решение». 4. Основные сферы принятия управленческих решений. 5. Отличительные особенности принятия решений в бизнес-организациях. 6. Отличительные особенности принятия решений в системе государственного и муниципального управления. 7. Экономическая, социальная, правовая и технологическая основа принятия управленческого решения. 8. Современные концепции и принципы выработки решения. 9. Типы менеджмента и особенности принятия управленческого решения. 10. Функции управленческого решения. 11. Основные типы управленческих решений. 12. Понятие «ситуация», «проблема». 13. Ситуационные концепции принятия управленческого решения. 14. Классификация ситуаций и проблем возникающих в деятельности организации. 15. Классификационные признаки управленческих решений. 16. Нормативно-правовые основы управленческой деятельности (ТК РФ, Конституция Российской Федерации, Административный Кодекс РФ, локальные нормативно-правовые акты организации). 17. Классификация управленческих решений. 18. Современные подходы к классификации управленческих решений. 19. Методика разработки алгоритмов реализации управленческих решений. 20. Требования, предъявляемые к качеству и содержанию управленческого решения. 21. Характеристики личности ЛПР, влияющие на принятие управленческого решения. 22. Характеристики индивидуального и группового принятия управленческих решений. 23. Правила принятия коллективного решения. 24. Роль и ответственность руководителя при принятии решения. 25. Характеристика внутренней системы информации в организации. 26. Информационная структура управленческого решения. 27. Понятие «информационная асимметрия». 28. Характеристика основных этапов процесса принятия управленческого решения. 29. Этап идентификации проблемы. 30. Проблемы выбора критерия принятия управленческого решения.
3	Управление проектной	1. Дефиниция понятий «проект» и «управление

	<p>деятельностью организации</p> <p>в</p>	<p>проектами».</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Классификация проектов. 3. Ключевые международные стандарты управления проектами. 4. Функции традиционного и проектного менеджмента. 5. Цели и стратегии проекта. Структура проекта. 6. Факторы ближнего и внешнего окружения проекта 7. Управление проектами в современных условиях в России 8. Управление проектами за рубежом 9. Определение инициации проекта. Причины инициации проектов. 10. Устав проекта. 11. Сущность предынвестиционных исследований? 12. Последовательность предынвестиционных исследований. 13. Основные составляющие проектного анализа. 14. Принципы оценки эффективности проекта. Экономический смысл показателя NPV. 15. Границы основных показателей эффективности проекта. 16. Сущность планирования. Основные и вспомогательные процессы планирования. 17. Модели структуризации проекта. 18. Окружение проекта 19. Команда проекта. Взаимодействие участников проекта 20. Жизненный цикл и фазы проекта 21. Решение проблем. Переговоры, деловые встречи 22. Понятие критериев успеха и неудач проекта 23. Юридические (правовые) аспекты организации проектной деятельности 24. Процессы и функции управления проектами 25. Понятие инициации, планирования, выполнения, контроля, закрытия проекта. 26. Функции управления проектом 27. Целеполагание в проектах 28. Управление персоналом в проекте 29. Мотивация участников проекта 30. Исходная информация для определения состава Операций.
4	<p>Лидерство в управлении персоналом.</p> <p>Формирование эффективных команд</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основные концепции лидерства в психологии. 2. Основные концепции лидерства в управлении. 3. Функция лидера в современном обществе. 4. Лидерство как фактор личностного роста менеджера. 5. Роль лидера в условиях социально-экономического развития организации. 6. Психология лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте. 7. Теория черт лидерства. 8. Стили лидерства. 9. Принципы изучения «жизненного пространства» личности. 10. Ситуационный подход к феномену лидерства.

		<ol style="list-style-type: none"> 11. Теория перцептивной активности последователей. 12. Теория личностного аспекта лидерства. 13. Харизма лидера. 14. Вероятностная модель эффективности лидерства: 15. Трансформационная парадигма лидерства. 16. Транзакционистская парадигма лидерства. 17. Базовые компоненты фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. 18. Лидерские качества менеджера. 19. Фундаментальные принципы этики лидера. 20. Психическая структура человека. 21. Концепции направленности и интенциональности. 22. Эгомаркетинг в системе формирования личности лидера. 23. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический. 24. Основные функции эгомаркетинга, их содержание. 25. Критерии эффективности эгомаркетинга. 26. Понятие и сущность креативности. Личностные предпосылки креативности. 27. Основные подходы к явлению лидерства в психологии. 28. Основные подходы к явлению лидерства в управлении. 29. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы. 30. Этапы становления лидера.
5	Коммуникативные технологии построения делового общения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Как следует понимать хронологический принцип группировки правил подготовки к выступлению? 2. Что может включать предварительная отработка навыков риторики? 3. Какой должна быть структура выступления? 4. Каковы целесообразные, формы использования цифрового материала? 5. Каким образом следует совершенствовать навыки поведения во время выступления? 6. Что подразумевает хронологический принцип классификации этапов подготовки и проведения деловой беседы? 7. Какова последовательность и взаимосвязь действий, направленных на реализацию подготовки и проведения деловой беседы? 8. В чем состоит информационная подготовка к деловой беседе? 9. Раскройте основные этапы и сущность моделирования хода деловой беседы. 10. Каковы главные задачи начального этапа деловой беседы? 11. Назовите цели и раскройте сущность собеседования. 12. Что должен уметь интервьюер при проведении собеседования? 13. Назовите наиболее характерные ошибки интервьюера при проведении собеседования. 14. На какие три вопроса должен получить ответ интервьюер в результате проведения собеседования?

		<p>15. Назовите виды служебных совещаний и основные требования к определению их целей.</p> <p>16. Каковы этические нормы выбора времени и места совещания?</p> <p>17. Каковы правила выбора состава и числа участников совещания? В чем заключаются методы переменного состава участников совещания и телефонного расстояния до участников совещания?</p> <p>18. Какие существуют способы обеспечения активности участников совещания?</p> <p>19. С какой целью проводятся переговоры?</p> <p>20. Охарактеризуйте стадии и этапы деловых переговоров.</p> <p>21. Раскройте сущность основных подходов ведения переговоров.</p> <p>22. Приведите правила техники ведения деловых переговоров.</p> <p>23. В чем заключаются нечестные приемы ведения переговоров?</p> <p>24. Перечислите правила, помогающие убедить партнера по переговорам.</p> <p>25. Объясните место и значение критики в процессе профессиональной деятельности.</p> <p>26. В чем выражается значимость правил критики?</p> <p>27. С чего должна начинаться беседа, содержащая элементы критики?</p> <p>28. Назовите этические нормы проявления уважения к личности критикуемого.</p> <p>29. Какова последовательность практического применения правил критики в процессе беседы?</p> <p>30. Какое значение имеют правила восприятия критики и каковы формы их практического использования?</p> <p>31. Назовите основные принципы восприятия критики.</p>
6	Формирование и развитие социокультурных качеств личности	<p>1. Культурология как научная дисциплина. Ее предмет, цель, задачи.</p> <p>2. Культура как система. Структура и функции культуры.</p> <p>3. Философские концепции зарождения и функционирования культуры.</p> <p>4. Типология культур. Этническая и национальная, элитарная и массовая культуры. Восточные и западные типы культур.</p> <p>5. Традиционная культура и ее взаимоотношения с явлениями массовой, суб- и контркультуры.</p> <p>6. Первобытное общество и его культурный тип.</p> <p>7. Культура Древней Греции и Рима. Понятие об античном культурном типе.</p> <p>8. Периодизация средневековой культуры и ее структура. Характерные особенности культуры западноевропейского средневековья.</p> <p>9. Культурная модернизация в эпоху Возрождения.</p> <p>10. Изменение европейской культуры под влиянием Реформации.</p>

		<p>11. Основные особенности европейской культуры в эпоху Просвещения. Просветительская культура как один из ее элементов.</p> <p>12. Европейская культура XIX в.</p> <p>13. Тенденции универсализации мировой культуры в XX в.</p> <p>14. Специфика восточного пути культурно-исторического развития.</p> <p>15. Индо-буддийская культурная традиция.</p> <p>16. Особенности китайско-конфуцианской культуры.</p> <p>17. Культура арабского Халифата.</p> <p>18. Языческая древнерусская культура.</p> <p>19. Культура Киевской Руси (IX–XII вв.).</p> <p>20. Культура Московской Руси (XIV—XVII вв.).</p> <p>21. Развитие русской культуры в первой пол. XVIII в.</p> <p>22. Культура России в эпоху просвещенного абсолютизма.</p> <p>23. Развитие отечественной культуры в XIX в.</p> <p>24. «Серебряный век» русской культуры.</p> <p>25. Культурная жизнь русского зарубежья (XX век).</p> <p>26. Феномен советской культуры.</p> <p>27. Специфика современного российского социокультурного пространства.</p> <p>28. Массовая культура как основа культуры общественной.</p> <p>29. Формирование техногенной цивилизации.</p> <p>30. Культурология и проблемы будущего глобального развития</p>
--	--	---

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

Тестовые задания

1. Чем вызывается необходимость принимать решения?

- А) Необходимость принимать решения возникает в ситуации выбора.
- Б) Принятие решений вызывается необходимостью устранить какие-либо отклонения от нормального состояния управляемого объекта.
- В) Принятие решений связано с изменением целей управления.
- Г) Необходимость принимать решения вызвана постоянными изменениями ситуации.

2. Какие из перечисленных условий соответствуют вероятностным решениям?

- А) Условия определенности.
- Б) Условия риска.
- В) Условия неопределенности.
- Г) Условия риска и неопределенности.

3. Как называется решение, принятое по заранее определенному алгоритму? А)

- Стандартное.
- Б) Хорошо структурированное.
- В) Формализованное.
- Г) Детерминированное.

4. Справедливо ли утверждение, что ЛПР (лицо, принимающее решение) – это всегда один из менеджеров организации?

- А) Да, справедливо.
- Б) Да, если менеджер имеет необходимые полномочия.
- В) Нет, группа тоже может быть ЛПР.

5. Модель принятия решений Врума - Йеттона:

- А) Помогает руководителю найти возможные альтернативы решения возникшей проблемы.
- Б) Помогает руководителю обосновать принятое решение.
- В) Позволяет выбрать метод разработки решения.
- Г) Дает возможность определить роль подчиненных в процессе принятия решения.

6. Процессы принятия управленческих решений в организациях, как правило, протекают:

- А) В паритетных группах
- Б) В иерархических группах
- В) Носят индивидуальный характер.

7. Что понимается под технологией принятия решений?

- А) Состав и последовательность операций по разработке и выполнению решений.
- Б) Методы разработки и выбора альтернатив.
- В) Верно 1 и 2.
- Г) Методы исследования операций.
- Д) Экспертные технологии.

8. Какие из перечисленных методов разработки управленческих решений относятся к группе методов исследования операций?

- А) Метод теории игр.
- Б) Метод разработки сценария.
- В) Метод Дельфи.
- Г) Метод управления запасами.
- Д) Метод линейного программирования.

9. Чем вызывается необходимость согласования принятого решения?

- А) Бюрократическим характером современных организаций.
- Б) Тем, что принятие решений в организации является групповым, а не индивидуальным процессом.
- В) Чрезмерной централизацией управления.
- Г) Нечетким распределением прав и ответственности.

10. В чем заключаются основные достоинства системы “ринги”?

- А) Принимаемые решения более обоснованы.
- Б) Менеджер несет персональную ответственность за результаты принятого решения.
- В) Решения принимаются весьма оперативно.
- Г) Реализация решений проходит быстро и эффективно.
- Д) Тщательно и всесторонне исследуется решаемая проблема.

11. В чем заключается риск при принятии управленческих решений?

- А) Опасность принятия неудачного решения.
- Б) Отсутствие необходимой информации для анализа ситуации.
- В) Вероятность потери ресурсов или неполучения дохода.
- Г) Невозможность прогнозировать результаты решения.

12. Что означает понятие “чистый риск”?

- А) Все издержки, связанные с решением, минус вероятная прибыль.
- Б) Вероятность получения убытка или нулевого результата.
- В) Разность между максимально возможными величинами прибыли и убытков.
- Г) Количественная оценка вероятности получения запланированной прибыли.

13. Чем характеризуется уровень риска?

- А) Вероятностью возникновения ущерба.
- Б) Размером возможного ущерба.
- В) Произведением вариантов А и Б.

14. Что понимается под эффективностью управленческого решения?

- А) Достижение поставленной цели.
- Б) Результат, полученный от реализации решения.
- В) Разность между полученным эффектом и затратами на реализацию решения.
- Г) Отношение эффекта от реализации решения к затратам на его разработку и осуществление.

15. Как соотносятся понятия “эффективность управления” и «эффективность управленческого решения»?

- А) Это совершенно не связанные между собой категории.
- Б) От эффективности принимаемых решений зависит эффективность управления.
- В) Эти понятия тождественны.

16. Что вы понимаете под управленческим решением?

- А) Распределение работы между работниками организации.
- Б) Конечный результат деятельности организации.
- В) Завершающий этап процесса управления организацией.
- С) Выбор альтернативы из множества вариантов действий.

17. Почему существуют различные подходы к определению понятия «управленческое решение»?

- А) Управление охватывает разнообразные стороны деятельности человека.
- Б) Обусловлено историей развития менеджмента.
- В) В связи с тесным переплетением науки и практики менеджмента.
- Г) Теория и практика разработки решений формировалась на основе различных взглядов и концепций менеджмента.
- Д) Все подходы представляют единую концепцию эффективности.

18. Какие этапы процесса управления составляют необходимую последовательность этапов разработки управленческих решений?

- А) Целеполагание, разработка сценариев, выбор альтернативного сценария, принятие решения.
- Б) Определение проблемы, разработка вариантов решения проблемы, выбор одного из вариантов, реализация решения.
- В) Цель, ситуация, проблема, решение.
- Г) Проблема, цель, ситуация, решение.
- Д) Решение, оценка последствий, разработка нового решения.

19. Какие факторы влияют на типологию разработки управленческих решений?

- А) Изменения внешней среды.
- Б) Стиль управления.
- В) Лидерство.
- Г) Изменения внутренней среды.

20. Как связаны процессы управления и разработка управленческих решений? А)

- Зависит от полномочий принятия управленческих решений.
- Б) Взаимобусловлены, составляют единство и определяют динамику менеджмента.
- В) Связи порождают типологию управления.
- Г) Не связаны.
- Д) Связи через лидеров.

21. От чего в процессе управления организацией зависит управленческое решение?

- А) Последовательность этапов и процедур процесса управления.
- Б) Временные разрывы и дискретность в управленческой деятельности.
- В) Инерционность процессов управления.
- Г) Колебательный характер этапов и процедур процесса управления.
- Д) Необходимая последовательность этапов и процедур процесса управления.

22. Отметьте наиболее существенные связи разработки управленческих решений и типов менеджмента.

- А) Тип менеджмента порождает последовательность этапов разработки управленческих решений.
- Б) Конкретных связей не существует.
- В) Тип менеджмента зависит от целей и структуры управления.
- Г) Способность руководителя генерировать идеи и варианты управленческих решений.
- Д) Условия внешней и внутренней среды, в которых осуществляется процесс управления.

23. Какую роль играют функции менеджмента в разработке управленческих решений?

- А) Функции порождают тип управленческого решения.
- Б) Функции отражают содержание управленческих решений.
- В) Функции — это условия разработки управленческого решения.
- Г) Функции создают информационное поле управленческого решения.
- Д) Функции менеджмента позволяют реализовывать управленческие решения.

24. Какую роль играет внешняя среда в разработке управленческих решений коммерческих организаций?

- А) Оказывает влияние на типологию менеджмента.
- Б) Оказывает влияние на выработку всех целей и задач организации.
- В) Оказывает влияние на решение кадровых вопросов.
- Г) Роли не играет.
- Д) Оказывает влияние на выработку стратегических целей, связанных с изменениями деятельности.

25. Какую роль играет внутренняя среда в разработке управленческих решений коммерческих организаций?

- А) Не играет роли, все управляемо.
- Б) Ее изменения могут повлиять на результаты реализации принятых решений.
- В) В соответствии с глубиной изменений они могут быть отражены в конкретных решениях и процессе их принятия. Г) Все зависит от характера и глубины изменений.
- Д) Каждое изменение среды должно фиксироваться и вноситься в процесс разработки и принятия управленческих решений.

26. Какие свойства процессов менеджмента оказывают наиболее существенное влияние на процесс разработки управленческих решений?

- А) Дефицитность времени как ресурса управления.
- Б) Цикличность появления проблем и необходимость их решения.
- В) Колебательный характер управления.
- Г) Свойство дискретности и неравномерности управленческих воздействий.
- Д) Динамика связи управляемой и управляющей подсистем.

27. Какую роль в процессе разработки управленческих решений играет организационная структура?

- А) Отражает функциональное содержание решений.
- Б) Определяет последовательность управленческих воздействий.
- В) Закрепляет право и полномочия принятия управленческих решений.
- Г) Определяет связи между отдельными аспектами решений.
- Д) Определяет последовательность их реализации.

28. Какую роль в процессе разработки управленческих решений играют иерархия и уровни управления?

- А) Позволяет использовать преимущества централизации.
- Б) Позволяет использовать преимущества децентрализации.
- В) С помощью одного решения исключать противоречивые цели.
- Г) Позволяет решение сложной задачи управления осуществлять решением нескольких более простых.
- Д) Усложняют процесс разработки.

29. Какую роль в процессе разработки управленческих решений играют полномочия?

- А) Дают право принятия решения.
- Б) Создают условия решения единой для всей организации задачи.
- В) Это условия для реализации лидера.
- С) Это возможность дифференциации заработной платы.
- Д) Это ограничение в системе принятия решений.

30. Какую роль в процессе разработки управленческих решений играют цели управления?

- А) Являются ограничением выработки альтернативных управленческих решений.
- Б) Являются средством для управленческих решений.
- В) Иницируют разработку альтернативных решений.
- Г) Разрушают сложившуюся систему разработки решений.
- Д) В большинстве случаев не играют никакой роли.

31. Какую роль в процессе разработки управленческих решений играет принятая в организации методология управления?

- А) Формирует философию организации.
- Б) Формирует мотивацию для реализации решений.
- В) В большинстве случаев не играет никакой роли.
- С) Это только теория возможного существования альтернативных вариантов решений.
- Д) Это концепция или принципы разработки и принятия решений.

32. Какую роль в процессе разработки управленческих решений играет сложность решаемой задачи?

- А) Решение сложных задач требует большей проработанности на каждом из последовательных этапов процесса разработки и принятия решений.
- Б) Осуществляется так же, как и решение простых.
- В) Простых решений не бывает.
- С) Сложность зависит от профессионализма менеджеров.
- Д) Сложность зависит от величины периода решения.

33. Какую роль в процессе разработки управленческих решений играют личностные качества руководителя?

- А) Лидерские качества мешают процессу разработки.
- Б) Личностные качества не должны играть никакой роли.
- В) Играют роль только при принятии управленческих решений.
- Г) Оказывают влияние на всех этапах процесса управления.
- Д) Формируют механизм разработки и принятия решений.

34. Какую роль в процессе разработки управленческих решений играет организационная культура?

- А) Создает благоприятную среду для проведения изменений.
- Б) Мотивирует реализацию решений.
- В) Создает благоприятную среду разработки и реализации всех типов решений.
- Г) Упорядочивает систему сбора, обработки, систематизации и анализа информации.
- Д) Создает благоприятный фон для решения сложных задач.

35. Какую роль в процессе разработки управленческих решений играет организационно-правовая форма?

- А) Разработка управленческих решений одинакова для всех организационно-правовых форм.
- Б) Механизмы разработки и принятия решений основаны на правах и обязанностях, регулируемых соответствующим законом.
- В) Создает ограничения для решений о распределении прибыли.
- С) Процессы разработки решений зависят только от типов менеджмента.
- Д) Организационно-правовая форма регулирует роль лиц, принимающих решение.

36. Какую роль в процессе разработки управленческих решений играет масштаб решаемой проблемы?

- А) Процессы разработки управленческих решений не зависят от масштаба проблемы.
- Б) Масштаб не играет роли, если при формировании процесса используется системный подход.
- В) Масштаб решаемой задачи может разрушить (привести к банкротству) организацию.
- Г) Масштаб решаемой задачи должен соответствовать целям организации.
- Д) В каждой организации склонны преувеличивать масштаб задач.

37. Какую роль в процессе разработки управленческих решений играют виды и направления деятельности?

- А) Процессы одинаковы для любой организации.

- Б) Все решения организации ориентированы на реализацию утвержденных направлений деятельности.
- В) В соответствии с типологией решений есть те, которые присущи каждой организации, и те, которые связаны с реализацией специфических направлений деятельности.
- Г) Каждому виду соответствуют свои решения.
- Д) Есть специфика, но она не создает новые типы процессов.

38. Какую роль в процессе разработки управленческих решений играет информация?

- А) Разработка решений основана на преобразовании информации.
- Б) Информация является универсальным языком управленческих решений.
- В) С помощью информации описываются все решения.
- Г) Информация формирует представление о процессах, явлениях, предметах и используется в разработке решений в качестве методологического средства.
- Д) Роль играет не информация, а то, что она описывает.

39. Какую роль в процессе разработки управленческих решений играют принятые долгосрочные цели организации?

- А) Используются методы стратегического менеджмента.
- Б) Процессы характеризуются целевым типом.
- В) Обуславливают разработку стратегических решений.
- Г) Процессы разработки преобразуются в разветвленный тип.
- Д) Процессы разработки преобразуются в корректирующийся тип

40. Какую роль в процессе разработки управленческих решений играют производство и его технология?

- А) Формирует систему решений и механизм их разработки в соответствии с типом и этапами производственного процесса.
- Б) Вводится новый тип управленческих решений.
- В) Появляются новые решения, расширяющие содержание управленческой деятельности.
- Г) Процессы разработки осуществляются в соответствии с основными факторами производства.
- Д) Производство и его технология не вносят корректив в процесс разработки решений.

40. Какую роль в процессе разработки управленческих решений играет организационная структура?

- А) Формирует взаимосвязи в «дереве целей».
- Б) Дает право принятия решений.
- В) Создает проблемы для разработки решений.
- Г) Устанавливает последовательность и взаимосвязи в процессе разработки решений.
- Д) Составляет основу для создания эффективного процесса разработки решений.

41. Какую роль в процессе разработки управленческих решений играет правовое обеспечение управления организацией?

- А) Устанавливает ответственность за последствия реализованных решений.
- Б) Дает право разрабатывать и принимать решения.
- В) Устанавливает права, обязанности и ответственность за принимаемые решения.
- Г) Устанавливает порядок распределения ответственности.
- Д) Обеспечивает законность принятого процесса разработки решений.

42. Какой процесс разработки управленческих решений обуславливает линейная организационная структура?

- А) Характеризует высокоцентрализованный процесс разработки решений.
- Б) Обеспечивает последовательность этапов и обуславливает продолжительность процесса разработки решений.
- В) Характеризует авторитарный способ принятия решений.
- Г) Нуждается в постоянной корректировке в условиях изменения
- Д) Корректируемый тип.

43. Какой процесс разработки управленческих решений обуславливает функциональная организационная структура?

- А) Характеризует авторитарный способ принятия решений.
- Б) Обеспечивает последовательность этапов и обуславливает продолжительность процесса

разработки решений.

В) Нуждается в постоянной корректировке в условиях изменения

Г) Разветвленный тип, обусловленный наличием множества целей задач, решений.

Д) Характеризует высокоцентрализованный процесс разработки решений.

44. Какой процесс разработки управленческих решений обуславливает линейно-функциональная организационная структура?

А) Характеризует высокоцентрализованный процесс разработки решений.

Б) Нуждается в постоянной корректировке в условиях изменений.

В) Характеризует авторитарный способ принятия решений.

Г) Разветвленный тип, обусловленный наличием множества целей, задач, решений.

Д) Обеспечивает последовательность этапов и параллельность решения задач.

45. Какой процесс разработки управленческих решений обуславливает корпоративная структура управления?

А) Характеризует высокоцентрализованный процесс разработки решений.

Б) Нуждается в постоянной корректировке в условиях изменений.

В) Разветвленный тип, обусловленный наличием множества целей, задач, решений.

Г) Обеспечивает последовательность этапов и параллельность решения задач.

Д) Построенный на коллегиальном принятии решений.

46. Какие проблемы разработки управленческих решений возникают в сложных иерархических структурах управления?

А) Затрудняется последовательность этапов и параллельность решения задач.

Б) Согласование целей, ресурсов, технологий, решений.

В) Координация процессов разработки решений.

Г) Взаимоотношения лиц, принимающих решение.

Д) Децентрализация сферы принятия решения.

47. Какую роль поведение руководителей играет в процессе принятия управленческих решений?

А) Авторитарный стиль повышает эффективность принятых решений.

Б) Демократический стиль повышает эффективность принятых решений.

В) Корпоративный стиль повышает эффективность принятых решений.

Г) Открытая мотивация повышает эффективность принятых решений.

Д) Авторитарный стиль снижает эффективность принятых решений.

1. Проект отличается от процессной деятельности тем, что ...

А) проект является непрерывной деятельностью, а процесс – единоразовым мероприятием

В) проект поддерживает неизменность организации, а процессы способствуют ее изменению

С) процессы в организации цикличны, они повторяются, а проект – уникален, он всегда имеет дату начала и окончания

2. Окружение проекта – это ...

А) среда проекта, порождающая совокупность внутренних или внешних сил, которые способствуют или мешают достижению цели проекта

В) совокупность проектных работ, продуктов и услуг, производство которых должно быть обеспечено в рамках осуществляемого проекта

С) группа элементов (включающих как людей, так и технические элементы), организованных таким образом, что они в состоянии

3. Проект – это:

А) инженерная, техническая, организационно-правовая документация по реализации запланированного мероприятия

В) ограниченное по времени, целенаправленное изменение отдельной системы с установленными требованиями к качеству результатов, с ограничениями расходования средств и со специфической организацией

С) группа элементов (включающих как людей, так и технические элементы), организованных таким образом, что они в состоянии действовать как единое целое в целях достижения поставленных перед ними целей

4. На стадии разработки проекта

- А) расходуется 9-15% ресурсов проекта
- В) расходуется 65-80% ресурсов проекта
- С) ресурсы проекта не расходуются

5. Наибольшее влияние на проект оказывают:

- А) экономические и правовые факторы
- В) экологические факторы и инфраструктура
- С) культурно-социальные факторы

6. Предметная область проекта – это:

- А) совокупность проектных работ, продуктов и услуг, производство которых должно быть обеспечено в рамках осуществляемого проекта
- В) результаты проекта
- С) местоположение проектного офиса

7. Фаза проекта – это

- А) набор логически взаимосвязанных работ проекта, в процессе завершения которых достигается один из основных результатов проекта
- В) полный набор последовательных работ проекта
- С) ключевое событие проекта, используемое для осуществления контроля над ходом его реализации

8. Функциональная структура – это

- А) совокупность линейно-функциональных подразделений, где каждое подразделение выполняет определенные функции, характерные для всех направлений деятельности предприятия
- В) временная структура, создаваемая для решения конкретной комплексной задачи (разработки проекта и его реализации)
- С) структура, закрепляющая в организационном построении компании два направления руководства – вертикальное (управление функциональными и линейными структурными подразделениями) и горизонтальное (управление проектами)

9. Организационная структура, при которой возможно перераспределение человеческих ресурсов между проектами без реорганизации существующей структуры:

- А) Матричная
- В) Функциональная
- С) Линейно-функциональная

10. Сетевой график проекта предназначен для:

- А) управления затратами времени на выполнение комплекса работ проекта
- В) управления материальными затратами
- С) управления конфликтами проектной команды

11. Назовите тип структурной декомпозиции работ:

- А) Продуктовая СДР
- В) Функциональная СДР
- С) Организационная СДР

12. Что из ниже перечисленного не является формой проектного финансирования:

- А) Финансирование с полным регрессом на заемщика
- В) Финансирование без права регресса на заемщика
- С) Финансирование с не ограниченным полным регрессом на заемщика

13. Жизненный цикл проекта – это:

- А) временной промежуток между моментом обоснования инвестиций и моментом, когда они окупились
- В) временной промежуток между моментом появления, зарождения проекта и моментом его ликвидации, завершения

временной промежуток между моментом получения задания от заказчика и моментом сдачи проекта заказчику

14. Комплекс инженерно-консультационных услуг коммерческого характера по подготовке и

обеспечению непосредственно процесса производства, обслуживанию сооружений, эксплуатации хозяйственных объектов и реализации продукции — это:

- инжиниринг
- реинжиниринг
- технология

15. Информация, на основании которой потенциальные инвесторы принимают решение о том, каким образом можно получить необходимые средства, относится к:

- финансовой
- ресурсной
- материальной

16. Календарные графики работ строят в фазе жизненного цикла проекта:

- разработка проекта
- управление изменениями проекта
- завершение проекта

17. Сторона, вступающая в отношения с заказчиком и берущая на себя ответственность за выполнение работ и услуг по контракту:

- инвестор
- контрактор (подрядчик)
- лицензиар

18. Участники проекта – это

- физические лица и организации, которые непосредственно вовлечены в проект или чьи интересы могут быть затронуты при осуществлении проекта
- конечные потребители результатов проекта
- команда, управляющая проектом

19. Особенность социальных проектов:

- Количественная и качественная оценка достижения результатов существенно затруднена
- Целью социальных проектов является улучшение экономических показателей системы
- Сроки проекта четко определены и не требуют корректировки в процессе реализации

20. Инновационные проекты отличаются:

- целью проекта является получение прибыли на вложенные средства
- высокой степенью неопределенности и рисков
- необходимостью использовать функциональные организационные структуры

21. Организационная структура – это

- совокупность элементов организации (должностей и структурных подразделений) и связей между ними
- команда проекта под руководством менеджера проекта
- организационно-правовая документация предприятия, реализующего проект

22. Ключевое преимущество управления проектами:

- экономия времени и ресурсов на реализацию проекта за счет применения эффективных методов, технологий и инструментов управления
- возможность с помощью инструментов планирования смоделировать детально и формализовать реализацию проекта
- возможность осуществить объективную оценку экономической эффективности инвестиционного проекта

23. Цель проекта – это

- направления и основные принципы осуществления проекта
- получение прибыли
- желаемый результат деятельности, достигаемый в итоге успешного осуществления проекта в заданных условиях его выполнения

24. Инициация проекта – это стадия процесса управления проектом, результатом которой является

- А) санкционирование начала проекта
- В) утверждение сводного плана
- С) окончание проектных работ

25. Стратегия проекта – это

- А) желаемый результат деятельности, достигаемый в итоге успешного осуществления проекта в заданных условиях его выполнения
- В) направления и основные принципы осуществления проекта
- С) получение прибыли

26. Концепция проекта – это

- А) должна быть согласована ключевыми участниками проекта: заказчиком, инвестором, спонсором и др.
- В) обязательно содержит сводный календарный план проектных работ
- С) обязательно должна быть оформлена в виде паспорта проекта

27. Основной результат стадии разработки проекта:

- А) концепция проекта
- В) сводный план осуществления проекта
- С) достижение цели и получение ожидаемого результата проекта

28. Календарный план – это

- А) план по созданию календаря
- В) документ, устанавливающий основные ресурсные ограничения проекта
- С) документ, устанавливающий полный перечень работ проекта, их взаимосвязь, последовательность и сроки выполнения, продолжительности, а также исполнителей и ресурсы, необходимые для выполнения работ проекта

29. Диаграмма Ганта – это

- А) документ, устанавливающий основные ресурсные ограничения проекта
- В) графическое изображение иерархической структуры всех работ проекта
- С) горизонтальная линейная диаграмма, на которой работы проекта представляются протяженными во времени отрезками, характеризующимися временными и другими параметрами

30. Планирование проекта – это

- А) разовое мероприятие по созданию сводного плана проекта
- В) непрерывный процесс определения наилучшего способа действий для достижения поставленных целей проекта с учетом складывающейся обстановки
- С) это стадия процесса управления проектом, результатом которой является санкционирование начала проекта

31. Структурная декомпозиция работ (СДР) проекта – это

- А) графическое изображение иерархической структуры всех работ проекта
- В) направления и основные принципы осуществления проекта
- С) дерево ресурсов проекта

32. Метод критического пути используется для:

- А) планирования рисков проекта
- В) планирования мероприятий по выходу из критических ситуаций
- С) оптимизации (сокращения) сроков реализации проекта

33. Завершающая стадия планирования предметной области проекта:

- А) анализ и корректировка ограничений и допущений, принятых на стадии инициации проекта
- В) выбор критериев оценки промежуточных и окончательных результатов создания проекта
- С) построение структурной декомпозиции предметной области проекта

34. Анализ состояния и обеспечение качества в проекте включает ...

- А) контроль качества в проекте
- В) формирование отчетов для оценки выполнения качества
- С) процесс проверки соответствия имеющихся результатов контроля качества существующим требованиям

35. Организация и осуществление контроля качества в проекте включает ...

- А) контроль качества в проекте
- В) процесс проверки соответствия имеющихся результатов контроля качества существующим требованиям
- С) формирование списка отклонений

36. Завершение проекта – это стадия процесса управления проектом, включающая процессы

- А) формирования сводного плана проекта
- В) осуществления всех запланированных проектных работ
- С) ввода в эксплуатацию и принятия проекта заказчиком, документирования и анализа опыта реализации проекта

37. Метод освоенного объема позволяет:

- А) определить отставание/опережение хода реализации работ по графику и перерасход/экономии бюджета проекта
- В) оптимизировать сроки выполнения проекта
- С) определить продолжительность отдельных работ проекта

38. Реализация проекта – это стадия процесса управления проектом, результатом которой является

- А) санкционирование начала проекта
- В) утверждение сводного плана
- С) осуществление проектных работ и достижение проектных целей

39. Организация и подготовка контрактов в проекте включает

- А) распределение функциональных обязанностей и ответственности в соответствии с планом управления контрактами
- В) заключение контрактов
- С) представление отчетности о выполнении контрактов

40. Система контроля будет эффективной при обязательном наличии

- А) планов работ
- В) внешнего независимого аудита
- С) электронного документооборота

41. Организация и контроль выполнения проекта по стоимости включает ...

- А) распределение функциональных обязанностей и ответственности в соответствии с планом управления стоимостью и финансированием в проекте
- В) анализ отклонений стоимости выполненных работ от сметы и бюджета
- С) анализ различных факторов, влияющих на позитивные и негативные отклонения от бюджета проекта

42. При принятии решения об инвестировании необходимо учитывать ...

- А) инфляцию, риски, альтернативные варианты инвестирования
- В) инфляцию и риски
- С) инфляцию и альтернативные варианты инвестирования

43. Дисконтирование – это ...

- А) учет инфляции при оценке инвестиционного проекта
- В) расчет ставки дисконтирования
- С) процесс приведения будущих денежных сумм к их стоимости в текущий момент времени

44. Оценка инвестиционного проекта заключается в ...

- А) сравнении входящих и исходящих проектных потоков
- В) расчете чистой текущей ценности проекта
- С) анализе прибыли проекта

45. Инвестиции целесообразны в том случае, если период окупаемости ...

- А) не выходит за рамки жизненного цикла проекта
- В) меньше 3 лет
- С) выходит за рамки жизненного цикла проекта

46. К традиционному инструментарию организационного проектирования относятся ...

- А) ресурсные матрицы

В) матрицы преемственности

С) матрицы ответственности

47. Сокращение времени работы над проектом достигается:

А) сокращением одного или большего количества действий (операций) на критическом пути

В) сокращением одного или большего количества произвольных действий (операций) проекта

С) сокращением одного или большего количества действий (операций) на не-критическом пути

48. Что не рассматривает сфера проектного управления:

А) ресурсы

В) качество предоставляемого продукта

С) обоснование инвестиций

49. Что является основной целью сетевого планирования:

А) управление трудозатратами проекта

В) снижение до минимума времени реализации проекта

С) максимизация прибыли от проекта

50. К каким методам сводится структуризация проекта:

А) горизонтальное и вертикальное планирование

В) вертикальное планирование и планирование «сверху-вниз»

С) планирование «сверху-вниз» и «снизу-вверх»

51. Материальные ресурсы позволяют моделировать:

А) потребность в материалах и затраты на них

В) оплату заказчиков

С) оплату работ по проекту

52. Базовый план образуется:

А) самостоятельно

В) из фактического плана

С) текущего плана

53. Окружающая среда проекта - это:

А) совокупность факторов и объектов, непосредственно не принимающих участия в проекте, но влияющих на проект и осуществляющих взаимодействие с проектом и отдельными его элементами

В) совокупность всех участников проекта и других физических и юридических лиц, заинтересованных в его результатах

С) совокупность независимых хозяйствующих субъектов, взаимодействующих с участниками проекта напрямую

54. Субъекты, самостоятельно реализующие деятельность по проекту или деятельность, результаты которой влияют на проект (взаимодействуют с проектом), - это:

а) пассивные участники проекта

б) активные участники проекта

в) косвенные участники проекта

55. Деятельность по управлению проектом, направленная на достижение соответствия результатов проекта выявленным потребностям и ожиданиям, представляет собой подсистему:

А) управления содержанием

В) управления качеством

С) управления ресурсами

56. Бюджет проекта — это:

А) себестоимость продукции проекта

В) объем всех затрат, необходимых и достаточных для успешной реализации проекта

С) структура, состав и значение статей расходов, необходимых для реализации проекта, и статей доходов, возникающих в результате проекта

57. При анализе и оценке рисков проекта используется:

А) метод критического пути

В) метод дерева решений

С) симплекс-метод

58. В какую из фаз включаются работы по проведению предпроектных исследований:

- А) в прединвестиционную фазу
- В) в инвестиционную фазу
- С) в эксплуатационную фазу

59. Разработка альтернативных решений, согласно классической модели принятия управленческого решения, осуществляется на этапе:

- А) постановка проблемы
- В) выявление ограничений и определение альтернатив
- С) принятие решения

60. Какой из методов сбора информации о рисках позволяет создать подробный список рисков проекта:

- А) мозговой штурм
- В) опросы
- С) SWOT-анализ

1. Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является?

- a) Соотношение прибыли и затрат на управление
- b) Техничко-экономические показатели
- c) Степень удовлетворённости сотрудников в результатах своей деятельности
- d) Уровень заработной платы руководителя организации

2. Лидерство в теории менеджмента можно определить как...

- a) победу в конфликте
- b) условия функционирования организации
- c) размер заработной платы руководителя
- d) способность оказывать влияние на личность и группы людей

3. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____ лидерство

- a) Неформальное
- b) Формальное
- c) Деструктивное
- d) Харизматическое

4. Атрибутом авторитарного стиля управления является...

- a) Децентрализация полномочий
- b) Преобладание неформальных коммуникаций
- c) Инициативность
- d) Директивность

5. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

1. квалификация и целеустремления работника;
2. наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
3. стабильность его отдачи;
4. интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;
5. все перечисленные.

6. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

1. целеустремленность;
2. решительность;
3. настойчивость;
4. инициативность;
5. всё перечисленное.

7. Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?

1. всегда;
2. да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления.
3. никогда;
4. в случае неразумных решений подчинённых;

8. Какие характерные типы менеджеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации?

1. институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;
2. «открытые» менеджеры;
3. социально активные менеджеры;
4. ни один из названных;
5. все названные.

9. Что такое валентность вознаграждения?

1. нерегулярность;
2. мера ценности или приоритетности;
3. открытость;
4. индивидуальная направленность;

10. Какие существуют типы лидеров?

1. лидеры-организаторы;
2. лидеры-инициаторы;
3. лидеры-эрудиты;
4. все указанные.

11. Какое утверждение правомерно для лидера?

- 1) он ведет за собой
- 2) он командует
- 3) он просто существует
- 4) он организует работу
- 5) он управляет

12. Какой тип лидерства наиболее важен для руководителя производственного подразделения?

- 1) лидер-организатор;
- 2) лидер-инициатор;
- 3) лидер-эрудит;
- 4) лидер – генератор эмоционального настроения;
- 5) лидер-«звезда».

13. Какой тип лидерства наиболее важен для руководителя службы информации?

- 1) лидер-организатор;
- 2) лидер-инициатор;
- 3) лидер-эрудит;
- 4) лидер – генератор эмоционального настроения;
- 5) лидер-«звезда».

14. Какой стиль деятельности менеджера должен преобладать в начальный период формирования трудового коллектив?

- 1) демократический
- 2) либеральный
- 3) авторитарный

15. Какой стиль следует использовать менеджеру, чтобы достичь результатов в экстремальных условиях?

- 1) все стили управления
- 2) либеральный
- 3) демократический
- 4) авторитарный

16. Какими из перечисленных факторов характеризуется упор на управление людьми в управленческой сетке Блейка и Моутон:

- 1) большой интерес к производительности;
- 2) организационная цель – основа отношений;
- 3) установление отношений удовлетворенности;
- 4) создание благоприятного темпа работы в организации.

17. Группа людей, спонтанно образовавшаяся для удовлетворения индивидуальных потребностей называется:

- 1) командой
- 2) комитетом
- 3) рабочей группой
- 4) формальной группой
- 5) неформальной группой

18. К основным характеристикам группы можно отнести:

- 1) ее состав, нравы, обычаи, этику и культуру;
- 2) ее состав, структуру, групповые ценности;
- 3) ее состав, демографические признаки, статус членов группы.

19. Преобладающая в группе эмоциональная атмосфера, включающая настроения, переживания людей, их отношения к друг другу, к рабочему и проч., называется:

- 1) этикой группы
- 2) социально-психологическим настроением группы
- 3) социально-психологической характеристикой группы
- 4) социально-психологическим климатом группы

20. Группа людей, отличающаяся высокой степенью осознанного доверия друг к другу и высокой ответственностью за достижение поставленных целей, называется:

- 1) неформальной группой
- 2) командой
- 3) коллективом
- 4) рабочей группой комитетом

21. Согласно классификации командных ролей, предложенной Белбиным, член команды, ответственный за привнесение в нее новых и оригинальных идей – это:

- 1) мыслитель
- 2) коллективист
- 3) председатель
- 4) действующий

22. Эффективность работы команды может резко по причине:

- 1) проведение ротации членов команды;
- 2) применения адекватного вознаграждения;
- 3) постановка перед командой амбициозных целей;
- 4) несправедливого распределения работ

23. Как менеджер должен относиться к конфликтам в организации?

- 1) предотвращать конфликты;
- 2) прекращать конфликты;
- 3) управлять конфликтами, стремясь минимизировать их отрицательные для организации последствия.

24. Почему следует избегать эмоциональных конфликтов?

- 1) эмоциональные конфликты разрушают деловые отношения;
- 2) эмоциональные конфликты деструктивны для организации;
- 3) эмоциональные конфликты трудно разрешить.

25. Какие методы разрешения конфликтов относятся к межличностным?

- 1) уклонение;
- 2) переговоры;
- 3) посредничество;
- 4) уступка;
- 5) компромисс;
- 6) сотрудничество;
- 7) демонстрация силы;
- 8) стратегия, нацеленная на победу.

26. Какие конфликты называются дисфункциональными?

- 1) между функциональными подразделениями
- 2) нарушающие выполнение функций

- 3) мешающие решению проблемы
- 4) снижающие групповое сотрудничество

27. Какой из межличностных методов разрешения конфликтов можно считать наиболее эффективным?

- 1) метод компромисса
- 2) метод принуждения
- 3) метод уклонения
- 4) метод решения проблемы
- 5) метод сглаживания

28. Авторитарное руководство подразумевает мотивирование сотрудников преимущественно при помощи:

- а) делегирования полномочий;
- б) материальных стимулов;
- в) угрозы наказания.

29. В каких случаях говорят о формальном лидерстве?

- а) если окружающие не признают право на лидерство в то время, как сама личность стремится на ведущие роли;
- б) процесс влияния на людей с позиции занимаемой в организации должности;
- в) стереотип восприятия, который закрепляется за личностью, которая выступала лидером в одной ситуации, но уже в другой не является таковым.

30. Выберите ситуации, когда отсутствие лидера не влияет на результаты работы группы (при необходимости выберите два ответа):

- а) высококвалифицированный, опытный сотрудник, если только он не сталкивается с новыми задачами, не нуждается в директивном руководстве;
- б) высокая конкуренция среди сотрудников организации, занимающих одинаковые должности;
- в) сплоченный коллектив, члены которого ориентированы на достижение результата, атмосфера поддержки и сотрудничества.

31. Заменители лидерства: что это такое?

- а) особенности работы, организации или подчиненных, способные заменить поведение лидера;
- б) должностные лица с властными полномочиями, которые способны организовать и направить усилия группы на достижение результата;
- в) конкуренты признанного группой лидера внутри группы.

32. Значение слова «лидер» происходит от:

- а) древнегреческого слова;
- б) английского слова;
- в) немецкого слова;
- г) латинского слова.

33. Какое из приведенных определений лидерства кажется Вам самым точным:

- а) лидерство – это способность влиять на других;
- б) лидерство – это оказать давление на других ради достижения собственных целей;
- в) лидерство – это абсолютная диктатура власти одного человека над другими.

34. Какому из стилей лидерства соответствуют данные характеристики: отсутствие коллегиальности в принятии решений; ограничение доступа к информации; отсутствие права на ошибку?

- а) «частичная» демократия;
- б) партнерство;
- в) диктатура;
- г) преобразующее лидерство.

35. Какой стиль управления характеризуется такими особенностями: жесткое единоличное принятие руководителем всех решений; жесткий контроль за выполнением решений с угрозой наказания; отсутствие интереса к личности работника?

- а) демократический;

- б) авторитарный;
- в) попустительский;
- г) ситуативный.

36. Количественный состав резерва молодых сотрудников с лидерским потенциалом формируется по критерию максимизации: лучше включить в список двух кандидатов без лидерского потенциала, чем упустить одного с потенциалом. Верно ли высказывание:

- а) да;
- б) нет;
- в) иногда.

37. Команда будет работать максимально эффективно, если:

- а) она имеет постоянного лидера;
- б) она состоит из людей со схожими психологическими особенностями;
- в) члены команды доверяют друг другу.

38. Которая из моделей относится к ситуационному лидерству?

- а) превосходящие интеллектуальные дарования предоставляют личности выдающееся положение, рано или поздно приводящие к лидерству;
- б) подход, согласно которому воздействие на группу осуществляется через механизм подражания, принятия членами группы ценностей лидера благодаря притягательности этого человека, его харизме;
- в) «лидер – функция ситуации».

39. Менеджмент и лидерство: в каком соотношении находятся эти сферы деятельности?

- а) полностью совпадают;
- б) совершенно разные сферы;
- в) лидерство должно быть составной частью менеджмента.

40. Может ли лидерство нанести ущерб организации?

- а) если в организации отсутствует лидер, это негативно сказывается на результатах работы коллектива;
- б) может, если речь идет о деструктивном лидерстве, когда деятельность лидера расходится с целями организации;
- в) в случае, если неформальный лидер и менеджер (руководитель подразделения) – конфликтующие стороны, следует своевременно сделать выбор.

41. Теория ситуационного лидерства Херси-Бланшара в качестве основных параметров ситуации рассматривает:

- а) отношения между людьми, срочность задания, зрелость коллектива;
- б) значимость задания, отношения между людьми, зрелость коллектива;
- в) срочность задания, зрелость коллектива, значимость задания;
- г) отношения между людьми, зрелость коллектива, срочность задания;
- д) значимость задания, отношения между людьми, срочность задания.

42. Чем лидерство кардинально отличается от управления?

- а) лидерство предполагает наличие в организации последователей, а не подчиненных;
- б) это схожие понятия, практически нет различий;
- в) управление не может существовать без лидерства.

43. Что такое эффект «привлекательности» лидера?

- а) наделение личности свойствами, вызывающими преклонение и веру в его возможности;
- б) выбор одного лидера для продвижения его по службе и придание ему официального статуса;
- в) формирование «привлекательного» имиджа лидера.

44. Эффективное управление организацией возможно, если:

- а) руководитель одновременно является лидером;
- б) помимо руководителя в коллективе есть лидер;
- в) в коллективе нет лидера, но есть руководитель.

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме экзамена, дифференцированного зачета, дифференцированного зачета при защите курсового проекта/работы используется следующая шкала оценивания: 2 – неудовлетворительно, 3 – удовлетворительно, 4 – хорошо, 5 – отлично⁴.

При промежуточной аттестации в форме зачета используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

<i>Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине</i>	<i>Критерий оценивания</i>
Знания	Знать методы критического анализа и оценки современных научных достижений стратегии управления персоналом; основные принципы критического анализа.
	Знать теоретические основы анализа проблемной ситуации; выявления противоречий, лежащих в ее основе
	Знать концептуальные основы управления проектами; теоретические основы разработки концепции проекта и оценки его эффективности
	Знать методы организации и управления работой команды; методы организации деятельности в нестандартных ситуациях
	Знать мотивацию и психологическую регуляцию поведения и деятельности; психологию человеческих взаимоотношений.
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы
	Четкость изложения и интерпретации знаний
Умения	Уметь: получать новые знания на основе анализа и синтеза; собирать данные по научным проблемам системы управления персоналом, относящимся к профессиональной области; осуществлять поиск информации и решений на основе действий.
	Уметь: анализировать проблемные ситуации и выявлять противоречия; выбирать наиболее рациональные принципы социальной и этической ответственности за принятые решения с учетом конкретной проблемной ситуации; разрабатывать компромиссные и альтернативные решения при разрешении проблемных ситуаций; принимать решения на основе критериев социально-экономической эффективности;
	Уметь: разрабатывать концепцию проекта и методы оценки его эффективности; разрабатывать планы проекта на всех этапах его жизненного цикла; формировать команду проекта
	Уметь: организовывать и управлять работой команды; организовывать деятельность персонала в нестандартных ситуациях; формировать социально-психологические и организационно-управленческие качества

⁴ В ходе текущей аттестации могут быть использованы балльно-рейтинговые шкалы.

	<p>лидера; формировать командную стратегию в организации</p> <p>Уметь: Управлять деловым общением, используя основные принципы речевого воздействия, устанавливать психологический контакт с сотрудниками в процессе их информационного взаимодействия при выполнении ими своих функциональных обязанностей.</p> <p>Уметь: проводить на практике анализ отличительных особенностей различных культур; анализировать организационно-психологические особенности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий</p>
Навыки	<p>Владеть: навыком исследования проблемы профессиональной деятельности с применением анализа, синтеза и других методов интеллектуальной деятельности; выявлением научных проблем и использованием методов для их решения; демонстрацией оценочных суждений в решении проблемных профессиональных ситуаций.</p> <p>Владеть: приемами анализа проблемной ситуации; навыками самоконтроля с целью быстрого и эффективного принятия решения с учетом социальной и этической ответственности. методами компромиссных и альтернативных решений при разрешении проблемных ситуаций.</p>
	<p>Владеть: навыками организации и управления командой; способностью делегировать полномочия в нестандартных ситуациях; способностью формирования социально-психологических и организационно-управленческих качеств лидера</p>
	<p>Владеть: навыками анализа отличительных особенностей различных культур; их социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; навыками толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; навыками межкультурного взаимодействия на основе толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.</p>

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Знать методы критического анализа и оценки современных научных достижений стратегии управления персоналом; основные принципы	Не знает методы критического анализа и оценки современных научных достижений стратегии управления персоналом; основные принципы критического анализа.	Знает методы критического анализа и оценки современных научных достижений стратегии управления персоналом; основные принципы критического анализа, при этом, может допускать неточности формулировок.

критического анализа.		
Знать теоретические основы анализа проблемной ситуации; выявления противоречий, лежащих в ее основе	Не знает теоретические основы анализа проблемной ситуации; выявления противоречий, лежащих в ее основе	Знает теоретические основы анализа проблемной ситуации; выявления противоречий, лежащих в ее основе.
Знать концептуальные основы управления проектами; теоретические основы разработки концепции проекта и оценки его эффективности	Не знает концептуальные основы управления проектами; теоретические основы разработки концепции проекта и оценки его эффективности.	Знает концептуальные основы управления проектами; теоретические основы разработки концепции проекта и оценки его эффективности, при этом, может допускать неточности формулировок.
Знать методы организации и управления работой команды; методы организации деятельности в нестандартных ситуациях	Не знает методы организации и управления работой команды; методы организации деятельности в нестандартных ситуациях	Знает методы организации и управления работой команды; методы организации деятельности в нестандартных ситуациях
Знать мотивацию и психологическую регуляцию поведения и деятельности; психологию человеческих взаимоотношений.	Не знает мотивацию и психологическую регуляцию поведения и деятельности; психологию человеческих взаимоотношений.	Знает мотивацию и психологическую регуляцию поведения и деятельности; психологию человеческих взаимоотношений, при этом, может допускать неточности формулировок.
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает только основной материал дисциплины, не усвоил его деталей
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает неполные ответы на все вопросы
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания с нарушениями в логической последовательности

Оценка сформированности компетенций по показателю умения.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Уметь: получать новые знания на основе анализа и синтеза; собирать данные по научным проблемам системы управления персоналом, относящимся к профессиональной области; осуществлять поиск информации и решений на основе действий.	Не умеет получать новые знания на основе анализа и синтеза; собирать данные по научным проблемам системы управления персоналом, относящимся к профессиональной области; осуществлять поиск информации и решений на основе действий.	Умеет получать новые знания на основе анализа и синтеза; собирать данные по научным проблемам системы управления персоналом, относящимся к профессиональной области; осуществлять поиск информации и решений на основе действий.
Уметь: анализировать проблемные ситуации и выявлять противоречия; выбирать наиболее рациональные принципы социальной и этической ответственности за принятые решения с учетом конкретной проблемной ситуации; разрабатывать компромиссные и альтернативные решения при разрешении проблемных ситуаций; принимать решения на основе критериев социально-экономической эффективности;	Не умеет анализировать проблемные ситуации и выявлять противоречия; выбирать наиболее рациональные принципы социальной и этической ответственности за принятые решения с учетом конкретной проблемной ситуации; разрабатывать компромиссные и альтернативные решения при разрешении проблемных ситуаций; принимать решения на основе критериев социально-экономической эффективности;	Умеет анализировать проблемные ситуации и выявлять противоречия; выбирать наиболее рациональные принципы социальной и этической ответственности за принятые решения с учетом конкретной проблемной ситуации; разрабатывать компромиссные и альтернативные решения при разрешении проблемных ситуаций; принимать решения на основе критериев социально-экономической эффективности;
Уметь: разрабатывать концепцию проекта и методы оценки его	Не умеет разрабатывать концепцию проекта и методы оценки его эффективности; разрабатывать планы	Умеет разрабатывать концепцию проекта и методы оценки его эффективности; разрабатывать планы проекта на всех этапах его жизненного цикла; формировать команду проекта

<p>эффективности; разрабатывать планы проекта на всех этапах его жизненного цикла; формировать команду проекта</p>	<p>проекта на всех этапах его жизненного цикла; формировать команду проекта</p>	
<p>Уметь: организовывать и управлять работой команды; организовывать деятельность персонала в нестандартных ситуациях; формировать социально-психологические и организационно-управленческие качества лидера; формировать командную стратегию в организации</p>	<p>Не умеет организовывать и управлять работой команды; организовывать деятельность персонала в нестандартных ситуациях; формировать социально-психологические и организационно-управленческие качества лидера; формировать командную стратегию в организации</p>	<p>Умеет организовывать и управлять работой команды; организовывать деятельность персонала в нестандартных ситуациях; формировать социально-психологические и организационно-управленческие качества лидера; формировать командную стратегию в организации</p>
<p>Уметь: Управлять деловым общением, используя основные принципы речевого воздействия, устанавливать психологический контакт с сотрудниками в процессе их информационного взаимодействия при выполнении ими своих функциональных обязанностей.</p>	<p>Не умеет управлять деловым общением, используя основные принципы речевого воздействия, устанавливать психологический контакт с сотрудниками в процессе их информационного взаимодействия при выполнении ими своих функциональных обязанностей.</p>	<p>Умеет управлять деловым общением, используя основные принципы речевого воздействия, устанавливать психологический контакт с сотрудниками в процессе их информационного взаимодействия при выполнении ими своих функциональных обязанностей.</p>
<p>Уметь: проводить на практике анализ отличительных особенностей различных культур; анализировать организационно-</p>	<p>Не умеет проводить на практике анализ отличительных особенностей различных культур; анализировать организационно-психологические особенности социальных,</p>	<p>Умеет проводить на практике анализ отличительных особенностей различных культур; анализировать организационно-психологические особенности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий</p>

психологические особенности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	этнических, конфессиональных и культурных различий	
--	--	--

Оценка сформированности компетенций по показателю навыка.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Владеть: навыком исследования проблемы профессиональной деятельности с применением анализа, синтеза и других методов интеллектуальной деятельности; выявлением научных проблем и использованием методов для их решения; демонстрацией оценочных суждений в решении проблемных профессиональных ситуаций	Не владеет навыком исследования проблемы профессиональной деятельности с применением анализа, синтеза и других методов интеллектуальной деятельности; выявлением научных проблем и использованием методов для их решения; демонстрацией оценочных суждений в решении проблемных профессиональных ситуаций	Владеет навыком исследования проблемы профессиональной деятельности с применением анализа, синтеза и других методов интеллектуальной деятельности; выявлением научных проблем и использованием методов для их решения; демонстрацией оценочных суждений в решении проблемных профессиональных ситуаций
Владеть: приемами анализа проблемной ситуации; навыками самоконтроля с целью быстрого и эффективного принятия решения с учетом социальной и этической ответственности. методами компромиссных и альтернативных решений при разрешении проблемных ситуаций.	Не владеет приемами анализа проблемной ситуации; навыками самоконтроля с целью быстрого и эффективного принятия решения с учетом социальной и этической ответственности. методами компромиссных и альтернативных решений при разрешении проблемных ситуаций.	Владеет приемами анализа проблемной ситуации; навыками самоконтроля с целью быстрого и эффективного принятия решения с учетом социальной и этической ответственности. методами компромиссных и альтернативных решений при разрешении проблемных ситуаций.
Владеть: навыками	Не владеет навыками	Владеет навыками организации и управления

<p>организации и управления командой; способностью делегировать полномочия в нестандартных ситуациях; способностью формирования социально-психологических и организационно-управленческих качеств лидера</p>	<p>организации и управления командой; способностью делегировать полномочия в нестандартных ситуациях; способностью формирования социально-психологических и организационно-управленческих качеств лидера</p>	<p>командой; способностью делегировать полномочия в нестандартных ситуациях; способностью формирования социально-психологических и организационно-управленческих качеств лидера</p>
<p>Владеть: навыками анализа отличительных особенностей различных культур; их социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; навыками толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; навыками межкультурного взаимодействия на основе толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий</p>	<p>Не владеет навыками анализа отличительных особенностей различных культур; их социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; навыками толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; навыками межкультурного взаимодействия на основе толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий</p>	<p>Владеет навыками анализа отличительных особенностей различных культур; их социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; навыками толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; навыками межкультурного взаимодействия на основе толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий</p>

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Специализированные учебные аудитории кафедры социологии и управления (аудитории: УК1 1, УК1 2, ГУК 320, Гук 319)	Лекционные занятия – поточная аудитория, оснащённая меловой доской и специализированной мебелью. Практические (семинарские) занятия – специализированные аудитории, оснащённые меловой доской, специализированной мебелью, комплектом презентационного оборудования: ноутбук Lenovo G50-30 (Intel Celeron N240); мультимедийный проектор Acer XD1280D; переносной экран, с предустановленным лицензионным программным обеспечением: Microsoft Office 2013 (№31401445414), Microsoft Windows 7 (№63-14к), Kaspersky Endpoint Security 10 (№17E0170707130320867250).
2	Учебная аудитория для самостоятельной работы (аудитория ГУК 318)	Самостоятельная работа студентов обеспечивается научной, учебной, учебно-методической литературой в методическом кабинете кафедры социологии и управления ГУК №318, научно-технической библиотеке БГТУ им. В.Г. Шухова, с предоставлением рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами, подключенными к сети Интернет и имеющая доступ к электронной информационно-образовательной среде университета. Самостоятельная работа студентов обеспечивается участием в программах Microsoft DreamSpark/Imagine (№52031/МОС 2793) и Office 365 (E04002C51M) с возможностью бесплатной загрузки лицензионного программного обеспечения.
3	Читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель, компьютерная техника

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1	Microsoft Office 2013	договор № 31401445414 от 25.09.2014
2	Microsoft Windows 7	договор №63-14к от 02.07.2014
3	Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows	лицензия № 17E0170707130320867250

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Знаменский, Д. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учеб. для бакалавриата и магистратуры : для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко ; ред. Н. А. Омельченко ; Гос. ун-т упр., Рос. акад. народ. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ. – Москва : Юрайт, 2016. – 365 с.

2. Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учеб. практ. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Управление персоналом» и «Менеджмент организации» / ред. А. Я. Кибанов. – Москва : Проспект, 2014. – 60 с.

3. Консультирование и коучинг персонала в организации : учеб. и практикум для бакалавров и магистратуры по экон. направлениям и специальностям / Нац. исслед. ун-т "Высш. шк. экономики" ; ред.: Н. В. Антонова, Н. Л. Иванова. – Москва : Юрайт, 2016. – 370 с.

4. Чижова Е.Н. Принятие управленческих решений: учебное пособие. - Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова. – 2014.

5. Кодин В. Н., С. В. Литягина. Как работать над управленческим решением. Системный подход: учебное пособие. - Москва : КНОРУС. – 2014.

6. Учитель Ю.Г. Разработка управленческих решений: учебник. - М. : ЮНИТИ-ДАНА. – 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15457.html>

7. Лучко О.Н. Теория и методы разработки управленческих решений. Поддержка принятия решений с элементами нечеткой логики: учебное пособие.- Омск: Омский государственный институт сервиса. – 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/12704.html>

8. Боковня, А. Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) / А. Е. Боковня. - Москва : ИНФРА-М, 2015. - 141 с.

9. Теория организации и организационное поведение : учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / Гос. ун-т упр. ; ред.: Г. Р. Латфуллин, О. Н. Громова, А. В. Райченко. - Москва : Юрайт, 2016. - 470 с.

10. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала

[Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Бакирова Г. Х. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 439 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52552.html>

6.4. Перечень интернет ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. www.ht.ru – HR-лаборатория.
2. www.hrm.ru; www.begin.ru – Ассоциация специалистов по персоналу.
3. www.hr-zone.net – Портал по персоналу.
4. <http://www.podborkadrov.ru/> – Сообщество менеджеров по подбору персонала.
5. <http://www.top-personal.ru> – Журнал «Управление персоналом».

7. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Утверждение рабочей программы без изменений
Рабочая программа без изменений утверждена на 2020 /2021 учебный год.
Протокол № 6 заседания кафедры от «22» мая 2020г.

Заведующий кафедрой _____ / Гузаиров В.Ш.


подпись, ФИО

Директор института _____ / Дорошенко Ю.А.


подпись, ФИО