

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

УТВЕРЖДАЮ

Директор института

О.А. Дорошенко

« 25 »

2021_ г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины (модуля)

Менеджмент

направление подготовки:

38.03.10 Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура
(уровень бакалавриата)

Направленность программы (профиль):

Управление жилищным фондом и многоквартирными домами

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

очная

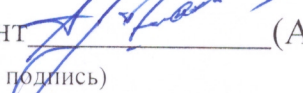
(очная, заочная и др.)

Институт: Экономики и менеджмента

Кафедра: Менеджмента и внешнеэкономической деятельности


Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.10 Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура (уровень бакалавриата). Утвержден приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 7 июля 2020 г. №765
- плана учебного процесса БГТУ им. В.Г. Шухова, введенного в действие в 2021 году.


Составитель: канд. экон. наук, доцент  (А.А. Шаповалов)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры менеджмента и внешнеэкономической деятельности

« 14 » _____ мая _____ 2021 г., протокол № 10

Заведующий кафедрой: д.э.н., профессор  (А.С. Трошин)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)


Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой менеджмента и внешнеэкономической деятельности

Заведующий кафедрой: д.э.н., профессор  (А.С. Трошин)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)

« 14 » _____ мая _____ 2021 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 18 » _____ мая _____ 2021 г., протокол № 9

Председатель: к.э.н., доцент  (Л.И. Журавлева)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)

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
Профессиональные компетенции	ПК-5. Способен руководить деятельностью по управлению многоквартирными домами	<i>ПК-5.2. Обеспечивает планирование деятельности по управлению многоквартирными домами и реализацию планов</i>	<p><i>Знать</i> принципы планирования деятельности по управлению многоквартирными домами; теоретические основы управления действиями отдельных работников и связанную с этим деятельность; основные понятия, профессиональную терминологию в области принятия организационно - управленческих решений;</p> <p>общий процесс, технологии, принципы и методы принятия организационно - управленческих решений и оценки их последствий;</p> <p>основные критерии и ограничения выбора организационно - управленческих решений;</p> <p>формы ответственности за принятые организационно - управленческие решения.</p> <p><i>Уметь</i> руководить деятельностью по управлению многоквартирными домами; применять способы и методы руководства действиями отдельных работников и оказания помощи подчиненным; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на процесс принятия организационно - управленческих решений;</p> <p>обосновывать выбор принимаемых организационно - управленческих решений;</p> <p>анализировать принимаемые организационно - управленческие решения и оценивать их последствия;</p> <p>нести ответственность за принятые организационно-управленческие решения.</p> <p><i>Владеть</i> методами и технологиями реализации планов; навыками руководства действиями отдельных работ-</p>

			ников и оказания помощи подчиненным; навыками принятия организационно - управленческих решений для достижения максимального результата в профессиональной деятельности; методами и технологиями принятия организационно - управленческих решений; приемами выбора оптимальных организационно - управленческих решений; методами оценки их последствий и несения ответственности; технологиями профессионального роста; совокупностью знаний, умений, навыков, способов деятельности, порождающих готовность будущего специалиста к осуществлению профессиональной деятельности в любой ситуации; осознанием социальной значимости будущей профессиональной деятельности.
--	--	--	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Компетенция ПК-5

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами:

Стадия	Наименования дисциплины
1	Менеджмент
2	Методы принятия управленческих решений
3	Планирование производственно-хозяйственной деятельности организации
4	Производственная преддипломная практика
5	Государственная итоговая аттестация

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зач. единиц, 216 часов.

Дисциплина реализуется в рамках практической подготовки:

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр №3
--------------------	-------------	------------

Общая трудоемкость дисциплины, час	216	216
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	68	68
лекции	34	34
лабораторные		
практические	34	34
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	4	4
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	144	144
Курсовой проект		
Курсовая работа	36	36
Расчетно-графическое задание		
Индивидуальное домашнее задание		
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	72	72
Экзамен	36	36

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем Курс 2 Семестр 3

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практ. занятия	Лаб. занятия	Самост. работа
1	2	3	4	5	6
1. Теоретические основы управления					
	Понятие и необходимость управления. Разделение управления труда. Виды управления: политическое, государственное, экономическое, социальное, менеджмент. Особенности управления социально-экономическими системами. Возрастание роли управления. Ключевые понятия и основные категории управления: субъект, объект, система управления, законы, принципы, формы, методы, процесс и функции управления.	1	1	-	2
2. Концепции менеджмента					
	Организация управления. Формы и методы управления и обслуживания жилищного фонда. Договор управления многоквартирным домом. Организация технического обслуживания и текущего ремонта жилищного фонда. Организационные документы в ЖКХ.	2	2	-	4
3. Принципы менеджмента					
	Понятие и значение принципов менеджмента. Классификация принципов. Принципы управления Т.	2	2	-	4

	Эмерсона, Ф. Тейлора, А. Файоля и др. Общие и частные принципы менеджмента в условиях рыночной экономики. Принципы менеджмента отдельных фирм. Развитие принципов менеджмента. Наука управления и непредсказуемость и сложность окружающего мира.				
4. Социальная ответственность и этика менеджмента					
	Понятие социальной ответственности. Концепции социальной ответственности. Виды и направления социальной ответственности: ответственность перед потребителем; ответственность перед персоналом, ответственность перед обществом, ответственность перед собственниками. Аргументы в поддержку и против социальной ответственности. Нормы и стандарты в области социальной ответственности, принятые в международной практике. Понимание принципов корпоративной социальной ответственности в России. Этика управления. Нравственные принципы, ценности.	2	2	-	4
5. Научные школы менеджмента					
	Предпосылки формирования научного менеджмента. Управленческие революции. Происхождение и развитие профессионального менеджмента. Понятие научной школы менеджмента. Школа научного управления и основные характеристики взглядов ее основоположников. Школа административного управления. Школа человеческих отношений. Количественная школа. Современные школы управления. Вклад российских ученых формирование научных школ менеджмента.	2	2	-	5
6. Организация как объект современного менеджмента					
	Понятие и сущность организации. Законы развития организации и её жизненный цикл. Классификация организаций. Внутренняя среда организации и ее основные элементы. Внешняя среда и ее характеристики. Организационно-правовые формы управления организациями. Современные тенденции в развитии организаций. Организация как процесс установления структуры ролей и формальных взаимоотношений людей.	2	2	-	4
7. Создание организаций					
	Основные подразделения организации и их функции. Организационная структура управления: понятие, элементы и связи структуры управления. Принципы построения структуры управления организацией. Линейная структура управления. Функциональная структура управления. Линейно-функциональная структура. Линейно-штабная структура, дивизионная, проектная и матричная структура управления. Проектная структура управления. Централизованные и децентрализованные организации. Адаптивные структуры. Интеграционная структура. Современные тенденции в развитии организационных структур управления.	2	2	-	4

8. Связующие процессы. Коммуникации в менеджменте					
	Понятие коммуникаций и их значение в управлении. Виды коммуникаций. Процесс коммуникации и его основные элементы. Формальные и неформальные коммуникации. Коммуникационные барьеры в организации. Методы улучшения организационных коммуникаций. Коммуникационные сети. Процесс принятия решений. Виды решений. Модели и методы принятия решений. Простые методы принятия решений: диаграмма Исикавы, причинно - следственные схемы, дерево принятия решений, запрограммированные решения, двумерный список Сарджента. Модели принятия решений: классическая, административная, политическая, модель Врума -Джаго. Организация выполнения решения.	2	2	-	5
9. Функции управления					
	Классификация функций управления. Состав и содержание основных функций управления. Основы стратегического менеджмента. Миссия и методы, типовые стратегии М. Портера, матрица И. Ансоффа. Планирование реализации стратегии. Контроль и координация в менеджменте. Понятие и необходимость контроля. Объекты контроля. Виды контроля: предварительный, текущий, заключительный. Этапы процесса контроля. Поведенческие аспекты контроля. Барьеры и сопротивление контролю. Характеристики эффективного контроля. Понятие, задачи и содержание координации управления.	3	3		6
10. Мотивация персонала					
	Общая характеристика мотивации, её значение в управлении трудовой деятельностью. Понятие мотивации. Мотивационный процесс. Нужда, потребности, интересы, мотивы, стимулы, мотивирование, стимулирование, вознаграждение. Классификация теорий мотивации. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу, теория мотиваций К. Альдерфера, теория высших потребностей Мак Клеелланда, двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий, Теория справедливости. Теория положительного подкрепления. Модель Портера-Лоулера. Ограничения теорий мотивации.	2	2		4
11. Групповая динамика					
	Общее понятие группы. Характерные особенности группы. Хоторнские эксперименты. Природа группы в организации. Формальные и неформальные группы. Виды формальных групп в организации. Значение неформальных групп. Стадия развития групп. Этапы развития группы: создание, «бурление», нормирование, эффективная деятельность. Характеристика неформальных групп: структура, статус, роли, нормы, лидерство, сплоченность. Выгоды и риски неформальных групп для организации. Комитеты. Положительные качества комитетов. Отрицательные качества	2	2		5

	комитетов.				
12. Руководство: власть и личное влияние					
	Понятие власти. Влияние и власть. Различие между властью, полномочиями и влиянием. Баланс власти в организации, власть подчиненных. Формы власти и влияния, их характеристики: власть, основанная на принуждении, власть, основанная на вознаграждении, экспертная власть, законная власть, эталонная власть (власть примера). Влияние через убеждение и участие: ограничения и характеристики. Делегирование как средство установления отношений между уровнями управления. Ответственность. Полномочия. Препятствия к эффективному делегированию. Принципы делегирования полномочий. Рекомендательные полномочия. Функциональные полномочия. Единоначалие. Норма управляемости. Факторы, влияющие на норму управления. Соотношение централизации и децентрализации в управлении.	2	2		5
13. Лидерство					
	Природа и определение лидерства. Черты эффективного лидерства. Лидер и менеджер. Поведенческий и ситуативный подходы к лидерству. Подходы к изучению лидерства. Традиционные концепции лидерства. Теории «Х» и теория «У» Д. Мак-Грегора. Лидерство, ориентированное на работу и на человека. Четыре системы Лайкерта. Двумерный подход; стилям лидерства. Сетка управления. Модель Фидлера. Подход соответствия целей и средств. Теория жизненного цикла. Модель Врума-Йетто Адаптивное лидерство. Понятие стиля руководства. Классификация стилей руководства. Сущность и характеристика основных стилей руководства, их сильные слабые стороны. Факторы, определяющие выбор эффективного стиля руководства	2	2		4
14. Управление конфликтами и стрессами					
	Понятие и природа конфликта. Типы конфликтов. Модели конфликтов. Уровни конфликта в организации. Внутриличностный конфликт. Внутриорганизационный конфликт. Причины конфликтов в организации. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов. Структурные и межличностные методы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе. Модель Томаса-Килмена. Стратегии разрешения конфликтов Бертинаско. Контрактная теория конфликтов. Конфликт в личной жизни сотрудников, формируемый организацией. Методы управления конфликте Необходимость вмешательства менеджера в конфликт. Стресс и его природа. Методы снижения уровня стресса в сотрудниках и в самом себе.	2	2		4
15. Управление изменениями и организационное развитие					
	Природа и факторы организационных изменений: люди, технологии, цели, структура. Управление изменениями: этапы внедрения организационных перемен. Участие работников в управлении для осуществления	2	2		4

	перемен. Сопротивление переменам: индивидуальное, групповое, систем Методы преодоления сопротивления переменам. Методология организационного развития. Предпосылки и ценности организационного развития.				
16. Управление трудовыми ресурсами					
	Этапы управления трудовыми ресурсами. Планирование трудовых ресурсов. Наём и отбор трудовых ресурсов. Управление вознаграждениями и льготами. Ориентация и социальная адаптация персонала. Развитие персонала. Оценка эффективности персонала, труда и рабочего места. Кадровые перемещения трудовых ресурсов. Профессиональное развитие руководящих кадров. Методы повышения эффективности труда. Управление карьерным ростом. Реорганизация труда. Повышение качества трудовой жизни.	2	2		4
17. Эффективность и качество менеджмента					
	Критерии успеха менеджмента. Результативность и эффективность менеджмента. Количественные и качественные показатели эффективности менеджмента. Подходы к анализу и эффективности управления. Экономическая эффективность управления. Социальная эффективность. Основные факторы эффективности менеджмента: использование ресурсов, фактор времени, целенаправленность управления. Подходы к оценке качества управления. Методы оценки эффективности менеджера. Рекомендации по личному развитию менеджера. Совершенствование работы менеджера.	2	2		4
	ВСЕГО	34	34		72

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	К-во часов СРС
семестр № 3				
1.	Теоретические основы управления	Теоретические основы управления	1	2
2.	Концепции менеджмента	Концепции менеджмента	2	4
3.	Принципы менеджмента	Принципы менеджмента	2	4
4.	Социальная ответственность и этика менеджмента	Социальная ответственность и этика менеджмента	2	4
5.	Научные школы менеджмента	Научные школы менеджмента	2	5
6.	Организация как объект современного менеджмента	Организация как объект современного менеджмента	2	4
7.	Создание организаций	Принятие управленческого решения	2	4
8.	Связующие процессы. Коммуникации в менеджменте	Коммуникации в менеджменте	2	5
9.	Функции управления	Функции управления	3	6
10.	Мотивация персонала	Мотивация деятельности о менеджменте	2	4

11.	Групповая динамика	Групповая динамика	2	5
12.	Руководство: власть и личное влияние	Руководство: власть и личное влияние	2	5
13.	Лидерство	Лидерство в системе менеджмента	2	4
14.	Управление конфликтами и стрессами	Управление конфликтами	2	4
15.	Управление изменениями и организационное развитие	Стратегические и тактические планы в системе менеджмента	2	4
16.	Управление трудовыми ресурсами	Контроль и координация	2	4
17.	Эффективность и качество менеджмента	Эффективность и качество менеджмента	2	4
ИТОГО:			34	72

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено

4.4. Содержание курсового проекта/работы

Одновременно с изучением теоретического материала по дисциплине «Менеджмент» студенты в 3-ем семестре выполняют курсовую работу.

При выполнении курсовой работы студенты закрепляют материал лекций и практических занятий, анализируют и систематизируют законодательные акты органов государственной власти по избранной теме и нормативно-правовые акты органов местного самоуправления.

Курсовая работа включает четыре главы, введение, заключение, список литературы.

Первая глава работы посвящена выяснению взаимосвязи исследуемой проблемы с другими проблемами экономики и менеджмента. В ней излагается роль и место исследуемой проблемы в системе менеджмента, взаимосвязь исследуемых понятий и категорий с другими категориями. Содержание данной главы – это уже результат изучения соответствующих литературных источников – учебной, монографической литературы, специальных, научных журналов и пр.

Цель первой главы – сформировать умение сопоставлять частное и общее, видеть связь между отдельными элементами и функциями менеджмента.

Вторая глава посвящена генезису исследуемой проблемы. В ней дается описание появления данной проблемы в практике отечественного и зарубежного менеджмента, причин появления, приводятся имена и произведения авторов, исследовавших эту проблему ранее и занимающихся ею в настоящее время, изменения содержания проблемы и причин изменения.

Цель второй главы – сформировать умение на основе подобранной литературы применять в единстве логический и исторический методы.

В *третьей главе* следует проанализировать изученные точки зрения и позиции отдельных авторов, отметить общее, что их объединяет, указать основные от-

личия. Результатом проведенного анализа в данной главе является классификация элементов исследуемой проблемы по различным видам на основе выбранных критериев и признаков. Такая классификация позволяет систематизировать различные точки зрения и сформулировать собственную позицию автора курсовой работы.

Цель третьей главы – сформировать умение использовать методы анализа и синтеза в исследовании экономических процессов и явлений.

Четвертая глава работы посвящена описанию перспектив развития исследуемой функции (деятельности) менеджмента), основных направлений совершенствования с учетом требований практики и передовых идей и методов, используемых или предполагаемых к использованию в России и за рубежом.

Цель четвертой главы – выявление вариантов перспектив развития проблемы и принятие обоснованного решения.

Тематика курсовых работ.

1. Особенности управления социально-экономическими системами.
2. Менеджмент как наука и как искусство
3. Общие и частные принципы менеджмента
4. Концепции социальной ответственности
5. Организационная структура управления
6. Место и роль коммуникаций в управлении
7. Управление изменениями
8. Управление карьерным ростом
9. Методы управления предприятием и эффективность их использования
10. Совершенствование внутрифирменного планирования
11. Стратегическое управление на предприятии
12. Программно-целевое управление
13. Управление инновациями
14. Управление стимулированием деятельности персонала
15. Анализ и совершенствование организационных структур управления.
16. Организация труда руководителя и оценка его деятельности
17. Управление персоналом предприятия
18. Управление конфликтами
19. Технология принятия управленческих решений в условиях неопределенности
20. Оценка затрат и эффективности управления персоналом
21. Социально-экономические основы кадрового менеджмента
22. Стилль и культура руководства
23. Управление деловой карьерой в организации
24. Информационное обеспечение менеджмента
25. Оценка деловых и личностных качеств руководителя
26. Управление проектами
27. Управление реализацией стратегического планирования и контроля
28. Ситуационное руководство
29. Роль контроля и анализа в менеджменте
30. Менеджерская информация, ее значение, методы сбора и анализа
31. Система оценки результатов трудовой деятельности

32. Оценка кадрового потенциала предприятия
33. Оценка качества управления
34. Основные школы в теории менеджмента и их отражение в деятельности современной организации
35. Формирование системы целей организации
36. Организационная культура и ее влияние на деятельность организации
37. Управление сопротивлением при проведении стратегических преобразований
38. Модели и методы процесса принятия решений
39. Влияние культуры на эффективность работы организации
40. Командообразование на предприятии
41. Коммуникации в менеджменте и оценка их эффективности на предприятии
42. Социальная ответственность и соцкультура организации (предприятия).
43. Влияние уровня профессиональной подготовки менеджеров и исполнителей на характер делегируемых полномочий
44. Оптимизация соотношения оперативного, операционного и стратегического менеджмента фирмы
45. Система делегирования полномочий как способ управления персоналом
46. Сущность мотивации трудовой деятельности и ее место в менеджменте человеческих ресурсов
47. Управленческая этика: понятие, значение, проблемы
48. Кадровое планирование и управление карьерой персонала
49. Изменение системы управления предприятием под влиянием факторов внешней среды
50. Теории мотивации, особенности внедрения, результативность
51. Влияние организационных структур управления на развитие организации
52. Особенности построения корпоративной культуры на предприятии

В процессе выполнения курсового проекта/ работы осуществляется контактная работа обучающегося с преподавателем. Консультации проводятся в аудиториях и/или посредством электронной информационно-образовательной среды университета.

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

Компетенция ПК-5. Способен руководить деятельностью по управлению многоквартирными домами

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-5.2. Обеспечивает планирование деятельности по управлению многоквартирными домами и реализацию планов	<i>экзамен, дифференцированный зачет при защите курсовой работы, собеседование, устный опрос и т.д.</i>

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

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

Итогом изучения дисциплины является сдача экзамена, проводимого в форме тестирования. Тест разрабатывается на основе изученного лекционного материала и дополнительных источников, приведенных в рекомендуемом списке литературы.

Пример итогового теста по дисциплине:

1. В менеджменте «малая группа» - это:

- 1) человеческий коллектив небольшого по численности размера;
- 2) объединение небольшого количества людей, осуществляющих совместные действия в течение достаточно долгого промежутка времени;
- 3) инициативная группа, создаваемая по воле руководителя (менеджера) и призванная осуществлять разработку и внедрение инноваций;
- 4) всё вышеперечисленное.

2. Формальная группа - это:

- 1) группа, созданная по воле руководителя или иной внешней силы;
- 2) группа, созданная для выполнения формализованных функций;
- 3) группа, созданная для формальной работы;
- 4) нет правильного ответа.

3. Неформальная группа - это:

- 1) объединение единомышленников, склонных к неординарному, неформальному выполнению работы;
- 2) группа, созданная по желанию входящих в неё участников на основе симпатий и предпочтений;
- 3) рабочая группа менеджеров, которым поручено выполнение уникальной работы;
- 4) группа, создаваемая по инициативе руководителя, но обладающая возможностью к самостоятельному принятию решений в сложных (неформальных) ситуациях.

4. Одной из причин, по которым люди вступают в неформальные группы является:

- 1) желание выделиться из «серого окружения»;
- 2) потребность в самореализации;
- 3) потребность в защите и общении;
- 4) потребность в сплоченности.

5. К особенностям малой группы относится то, что:

1) взаимодействие между участниками группы происходит непосредственно, поэтому формальные контакты носят неформальный характер;

2) эти группы неустойчивы и распадаются при возникновении кризисных ситуаций;

3) размер таких группы не превышает численности 7 человек;

4) все вышеперечисленное.

6. Под влиянием каких факторов находится жизнь группы и её окружения:

1) характеристики членов группы.

2) структурные характеристики группы.

3) ситуационные характеристики;

4) все вышеперечисленное.

7. Медлительный, невозмутимый, с устойчивыми взглядами и стремлениями. Эти характеристики присущи темпераменту:

1) холерик;

2) флегматик;

3) сангвиник;

4) меланхолик.

8. Энергичный, быстрый, неуравновешенный психотип с быстрой сменой настроения. Обычно лидер, быстро схватывает суть проблемы. Эти характеристики присущи темпераменту:

1) холерик;

2) флегматик;

3) сангвиник;

4) меланхолик.

9. К структурным характеристикам группы не относятся:

1) групповое давление и конформизм;

2) статусы и роли - кто и какую позицию занимает в группе;

3) личные симпатии и антипатии участников группы;

4) характер, умения, навыки людей, слагающих группу.

10. К ситуационным характеристикам группы относятся:

1) размер группы;

2) пространственное расположение;

3) системы вознаграждений;

4) все вышеперечисленное.

11. В менеджменте групповые нормы - это:

1) нормы выработки или производительности, устанавливаемые для каждой структурной единицы коллектива (бригада, отдел, участок и т.д.);

2) усредненное в пределах группы количество времени, требуемое для выполнения определенного вида работы;

3) определенные правила, выработанные группой, принятые ее большинством и регулирующие взаимоотношения между членами группы;

4) стандарты, определяющие коллективную ответственность работников перед работодателем.

12. В общем смысле конформизм - это:

1) отстаивание своей позиции;

2) подчинение мнению большинства;

3) неловкость общения;

4) назревание конфликта.

13. Система взаиморасположения участников группы в зависимости от их способности оказывать влияние в группе образует:

1) социометрическую структуру;

2) коммуникативную структуру;

3) личностную структуру;

4) структуру власти.

14. Что не относится к параметрам социометрической структуры:

1) социометрические статусы участников группы;

2) взаимность эмоциональных предпочтений участников группы;

3) наличие устойчивых групп межличностного предпочтения;

4) нет правильного ответа.

15. Технология проведения социометрии включает в себя следующие этапы:

1) анкетирование, построение социометрической матрицы, построение социограммы, анализ;

2) метод «мозгового штурма», сбор всех мнений о проблеме, измерение активности каждого из участников при помощи специальных методик;

3) аттестация персонала предприятия, прогноз социального развития коллектива, расчет показателей тесноты связей;

4) анализ организационно-управленческой структуры предприятия, выявление малых групп, деструкция, анализ.

16. Социометрический статус членов группы, у которых отсутствуют любые выборы, как положительные, так и отрицательные - это:

- 1) низкостатусные;
- 2) изолированные;
- 3) пренебрегаемые;
- 4) отверженные.

17. Коммуникативная структура группы - это:

- 1) совокупность позиций членов группы в системах информационных потоков, связывающих участников группы между собой;
- 2) соотношение психологических типов участников группы с точки зрения их предрасположенности к коммуникативному процессу;
- 3) разные формы групповых деятельностей, требующие раскрытия и реализации личностных возможностей и ресурсов членов группы;
- 4) распределение членов группы по статусам, характеризующим эмоциональную предрасположенность к общению.

18. Сколько стадий развития малой группы выделяет модель Стэнфорда и Роарка:

- 1) 3;
- 2) 5;
- 3) 7;
- 4) 9.

19. Конформизм выражен максимально:

- 1) в период формирования групповых норм
- 2) на стадии конфликта;
- 3) в период сбалансированности;
- 4) на стадии формирования понятия «МЫ».

20. На процесс групповой сплоченности влияют:

- 1) эмоциональная привлекательность членов группы и сходство членов группы между собой;
- 2) предпочитаемый группой способ взаимодействия.
- 3) характер руководства и стиль принятия решений;
- 4) всё вышперечисленное.

21. К целям группового принятия решения

относится:

- 1) индивидуализация мнения каждого участника;
- 2) централизация принятия решения;
- 3) нахождение оптимального для всей группы и каждого ее члена решения проблемы;
- 4) нет правильного ответа.

22. Требования к проведению «мозгового штурма» не включают:

- 1) записываются все пришедшие в голову решения проблемы;
- 2) наличие коллективного мнения по рассматриваемой проблеме;
- 3) запрещена критика альтернатив, идеи не имеют автора;
- 4) необходимо использовать нетрадиционные подходы.

23. Метод «мозгового штурма (атаки)»:

- 1) входит в метод «Дельфи»;
- 2) включает в себя метод «Дельфи»;
- 3) эти два метода не имеют ничего общего;
- 4) это разные названия одного метода.

24. Одним из главных отличий метода «Дельфи» от «мозгового штурма (атаки)» является:

- 1) достижение коллективного мнения путем организации открытых переговоров;
- 2) наличие экспертной группы, работающей изолированно друг от друга;
- 3) оба приведенных утверждения;
- 4) нет правильного ответа.

25. В групповой дискуссии можно выделить:

- 1) 3 этапа;
- 2) 4 этапа;
- 3) 5 этапов;
- 4) 6 этапов.

26. Лидерство - это:

- 1) возможность влиять на поведение других лиц;
- 2) любое поведение одного человека, которое вносит изменения в поведение, ощущения, отношения, самооценку и т.д. другого человека.
- 3) способность оказывать влияние на отдельные личности, группы, направляя их усилия на достижение целей организации.

4) все вышеперечисленное.

27. Власть - это:

1) способность оказывать влияние на отдельные личности, группы, направляя их усилия на достижение целей организации.

2) любое поведение одного человека, которое вносит изменения в поведение, ощущения, отношения, самооценку и т.д. другого человека.

3) возможность влиять на поведение других лиц;

4) все вышеперечисленное.

28. Влияние - это:

1) способность оказывать влияние на отдельные личности, группы, направляя их усилия на достижение целей организации.

2) любое поведение одного человека, которое вносит изменения в поведение, ощущения, отношения, самооценку и т.д. другого человека.

3) возможность влиять на поведение других лиц;

4) все вышеперечисленное.

29. Если подчиненный принимает на веру ценность знаний руководителя, т.к. верит в то, что влияющий обладает специальными знаниями в отношении данного проекта или проблемы, то это:

1) власть, основанная на принуждении;

2) власть, основанная на вознаграждении;

3) экспертная власть;

4) эталонная власть (харизма).

30. Если исполнитель верит, что влияющий (т.е. руководитель) имеет возможность наказать таким образом, который мешает или ущемляет удовлетворение какой-либо из потребностей подчиненного, то это:

1) власть, основанная на вознаграждении;

2) экспертная власть;

3) эталонная власть (харизма);

4) власть, основанная на принуждении.

31. Власть, построенная не на логике, не на традиции, а на силе личных качеств или способностей лидера - это:

1) власть, основанная на принуждении;

2) власть, основанная на вознаграждении;

3) экспертная власть;

4) эталонная власть (харизма).

32. Если исполнитель верит, что влияющий имеет возможность удовлетворить насущную потребность, то это:

1) власть, основанная на принуждении;

2) власть, основанная на вознаграждении;

3) экспертная власть;

4) эталонная власть (харизма).

33. Современное представление конфликта - это:

1) столкновение противоположных интересов, противоречие в решении проблемы, противостояние взаимоисключающих интересов;

2) система отношений, процесс развития взаимодействия, заданный различиями субъектов, участвующих в нем;

3) оба приведенных утверждения;

4) нет правильного ответа.

34. Межличностные конфликты относятся к:

1) зооконфликтам;

2) социальным конфликтам;

3) конфликтам личность-группа;

4) нет правильного ответа.

35. Ресурсные конфликты относятся к:

1) зооконфликтам;

2) социальным конфликтам;

3) конфликтам группа-общество;

4) нет правильного ответа.

36. В конфликте можно выделить следующие фазы:

1) конфронтационная, коммуникативная, переговорная;

2) конфронтационная, переговорная, созидательная;

3) активная, скрытая, коммуникативная;

4) конфронтационная, компромиссная, коммуникативная.

37. Конфликт начинается с того момента когда хотя бы один из взаимодействующих субъектов:

1) осознает различие своих интересов, ценностных ориентаций от интересов и ценностных ориентаций другого субъекта;

2) начинает односторонние действия по обеспечению своих интересов;

- 3) оба приведенных утверждения;
- 4) нет правильного ответа.

38. Конфликт, который должен был бы произойти, но не произошел, так как по тем или иным причинам не осознан сторонами является:

- 1) случайным;
- 2) латентным;
- 3) смещенным;
- 4) скрытым.

39. Ситуация, когда внешний конфликт скрывает внутренний (настоящий) порождает:

- 1) подлинный конфликт;
- 2) скрытый конфликт;
- 3) смещенный конфликт;
- 4) ложный конфликт.

40. Для точного описания конфликта необходимо:

- 1) установить его действительных участников и выявить главные различия интересов;
- 2) узнать намерения участников относительно приемлемых для них способах решения конфликта;
- 3) определить все возможные пути решения конфликта;
- 4) все вышеперечисленное.

41. Какой стиль поведения в конфликтной ситуации имеет место, если:

- мера удовлетворенности собственных интересов - высокая;
 - мера удовлетворения интересов других сторон - низкая;
 - действия - активные и индивидуальные:
- 1) конфронтация;
 - 2) уклонение;
 - 3) сотрудничество;
 - 4) приспособление.

42. Какой стиль поведения в конфликтной ситуации имеет место, если:

- мера удовлетворенности собственных интересов - низкая;
 - мера удовлетворения интересов других сторон - высокая;
 - действия - пассивные и групповые:
- 1) конфронтация;
 - 2) уклонение;

- 3) компромисс;
- 4) приспособление.

43. Распределение выгод и убытков, приемлемое для обеих сторон, характерно для:

- 1) уклонения;
- 2) компромисса;
- 3) приспособления;
- 4) конфронтации.

44. Изменение своей позиции, перестройка поведения, сглаживание противоречий характерно для стратегии в конфликте:

- 1) конфронтации;
- 2) конкуренции;
- 3) сотрудничества;
- 4) приспособления.

45. Что не относится к субъектам конфликта в организации:

- 1) администрация организации, основные специалисты;
- 2) средний и низший управленческий персонал;
- 3) неформальные группы сотрудников;
- 4) нет правильного ответа.

46. Для какого способа (типа) существования организации характерна ориентация на постоянные нововведения:

- 1) случайная система;
- 2) закрытая система;
- 3) синхронная система;
- 4) открытая система.

47. В случае синхронного способа существования организации она направляется:

- 1) сильным руководством;
- 2) согласием с общей идеей;
- 3) всесторонним обсуждением;
- 4) свободной инициативой.

48. В случае закрытого способа существования организации функции и ответственность:

- 1) получают такими, какими их делают люди;
- 2) предписываются и закрепляются;
- 3) разделяются и сменяются по мере необходимости;
- 4) реализуются с почти автоматической точностью.

49. При каком способе существования орга-

низации руководство определяет лидеров и возможные направления развития:

- 1) закрытая система;
- 2) случайная система;
- 3) открытая система;
- 4) синхронная система.

50. Для какого способа существования организации наиболее характерна угроза быстрого распада в кризисных ситуациях:

- 1) закрытая система;
- 2) открытая система;
- 3) случайная система;
- 4) синхронная система.

51. Теория И. Адизеса концентрирует внимание на:

1) параметрах жизнедеятельности организации: гибкости и контролируемости (управляемости);

2) преемственности жизненных циклов организации в зависимости от успешности её развития;

3) взаимосвязи влияния факторов внешней и внутренней среды на этапы жизненного цикла фирмы;

4) все вышеперечисленное.

52. «Нечеткая структура, процедуры ведения бизнеса практически отсутствуют, организация очень персонифицирована». Эти характеристики, в соответствии с теорией Адизеса присущи стадии:

- 1) младенчества;
- 2) быстрого роста;
- 3) юности;
- 4) ранней бюрократизации.

53. Неконтролируемая диверсификация особенно характерна для стадии:

- 1) младенчества;
- 2) быстрого роста;
- 3) расцвета;
- 4) аристократизма.

54. Потребность делегирования полномочий становится обязательной и неизбежной на стадии:

- 1) стабилизации;

- 2) быстрого роста;
- 3) юности;
- 4) аристократизма.

55. Конфликты и противоречия, такие как «мы и они», противоречивость целей организации и т.д. являются отличительной чертой этапа:

- 1) расцвета;
- 2) быстрого роста;
- 3) юности;
- 4) ранней бюрократизации.

56. Баланс между самоконтролем и гибкостью организации на стадии:

- 1) расцвета;
- 2) быстрого роста;
- 3) юности;
- 4) стабилизации.

57. Низкий уровень ожидания роста присущ стадии:

- 1) расцвета;
- 2) быстрого роста;
- 3) юности;
- 4) стабилизации.

58. Существование традиций, формализм в одежде и обращении характерен для стадии:

- 1) стабилизации;
- 2) ранней бюрократизации;
- 3) аристократизма;
- 4) расцвета.

59. В соответствии с теорией Адизеса первой стадией старения в жизненном цикле организации является стадия:

- 1) стабилизации;
- 2) аристократизма;
- 3) ранней бюрократизации;
- 4) нет правильного ответа.

60. Укрепление принципа «нет человека - нет проблемы» характерно для стадии:

- 1) выхаживания;
- 2) быстрого роста;
- 3) ранней бюрократизации;
- 4) бюрократизации и смерти.

5.2.2. Перечень контрольных материалов для защиты курсовой работы

Оценка	Критерии оценивания
5	Оценка «отлично» выставляется за работу, в которой обоснована актуальность темы. В теоретической части дан полный анализ исследований по проблеме, освещены вопросы ее изучения в науке. Показана осведомленность студента о своевременных исследовательских направлениях и методиках. Изложение материала в работе иллюстрируется таблицами, графиками, схемами. В заключении сформулированы развернутые, самостоятельные выводы, даны практические рекомендации, а также определены направления дальнейшего изучения проблемы. На защите обучающийся демонстрирует свободное владение материалом, знание теоретических и практических подходов к проблеме, уверенно отвечает на вопросы.
4	Оценка «хорошо» выставляется за работу, в которой во введении раскрыта актуальность проблемы исследования. В теоретической части представлен изученный перечень основной литературы по теме, определены и выявлены теоретические основы проблемы, выделены основные теоретические понятия. Обучающийся ориентируется в современных исследовательских методиках. Отмечается недостаточность самостоятельного анализа. В заключении сформулированы общие выводы. Работа правильно оформлена. Все этапы работы выполнены в срок. Неуверенная защита, отсутствие ответов на часть вопросов.
3	Оценка «удовлетворительно» выставляется за работу, в которой описательно дан теоретический анализ проблемы. Библиография ограничена. Суждения отличаются поверхностностью, слабой аргументацией. Методы исследования соответствуют поставленным задачам. Анализ полученных данных носит описательный характер. В заключении сформулированы общие выводы. Работа оформлена в соответствии с требованиями. Студент на защите не может аргументировать основную часть выводов, плохо отвечает на значительную часть вопросов, то есть слабо владеет материалом.
2	Работа выполнена не полностью. Представленный материал не соответствует теме, не раскрывает ее, в работе не сформулированы выводы. Практическая часть не выполнена в полном объеме. Оформление курсовой работы не соответствует предъявляемым требованиям.

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

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1.	Теоретические основы управления	1. Понятие и необходимость управления. Разделение управления труда. Виды управления (политическое, государственное, экономическое, социальное управление). 2. Особенности управления социально-экономическими системами. Возрастание роли управления. 3. Ключевые понятия и основные категории управления (субъект, объект, система управления, законы, принципы, формы, методы, процесс и функции управления).
2.	Концепции менеджмента	1. Система рыночного управления: самоуправление хозяйствующих субъектов и государственное регулирование. Отличия рыночного управления от административно-командного управления.

		<p>2. Понятие, необходимость и значение менеджмента.</p> <p>3. Менеджмент как наука. Менеджмент как практика. Менеджмент как искусство. Менеджмент как процесс. Менеджмент как аппарат управления.</p> <p>4. Менеджер как профессиональный управляющий, его роль в организации. Характер труда и профессиональные компетенции менеджера. Модель менеджера. Предприниматель и менеджер.</p>
3.	Принципы менеджмента	<p>1. Понятие и значение принципов менеджмента. Классификация принципов. Принципы управления А. Файоля.</p> <p>2. Принципы управления социалистическим производством. Общие и частные принципы менеджмента в условиях рыночной экономики.</p> <p>3. Современная система взглядов на управление. Принципы менеджмента отдельных фирм. Развитие принципов менеджмента.</p> <p>4. Новые роли менеджмента - нововведения (инновации), глобализация, и интернационализация информатизация, лидерство. Наука управления и непредсказуемость и сложность окружающего мира.</p>
4.	Социальная ответственность и этика менеджмента	<p>1. Понятие социальной ответственности. Концепции социальной ответственности.</p> <p>2. Виды и направления социальной ответственности: ответственность перед потребителем; ответственность перед персоналом, ответственность перед обществом, ответственность перед собственниками.</p> <p>3. Аргументы в поддержку и против социальной ответственности.</p> <p>4. Нормы и стандарты в области социальной ответственности, принятые в международной практике. Понимание принципов корпоративной социальной ответственности в России.</p> <p>5. Этика управления. Нравственные принципы и ценности.</p>
5.	Научные школы менеджмента	<p>1. Предпосылки формирования научного менеджмента.</p> <p>2. Происхождение и развитие профессионального менеджмента. Понятие научной школы менеджмента.</p> <p>3. Школа научного управления и основные характеристики взглядов её основоположников.</p> <p>4. Школа административного управления.</p> <p>5. Школа человеческих отношений. Достоинства и недостатки.</p> <p>6. Школа науки управления. Количественный подход.</p> <p>7. Современные школы управления. Вклад российских ученых в формирование научных школ менеджмента.</p>
6.	Организация как объект современного менеджмента	<p>1. Понятие и сущность организации. Законы развития и жизненный цикл организации.</p> <p>2. Классификация организаций. Организационно-правовые формы управления организациями. Современные тенденции в развитии организаций.</p> <p>3. Внутренняя среда организации и ее основные элементы.</p> <p>4. Внешняя среда (прямое и косвенное воздействие) и ее характеристики.</p>
7.	Принятие управленческого решения	<p>1. Понятие управленческих решений</p> <p>2. Этапы и процедуры принятия решений (Постановка проблемы. Варианты решений. Оценка альтернатив принятия решений. Эффективности решений. Организация выполнения решения).</p>

		<p>3. Основные методы и способы принятия управленческих решений.</p> <p>4. Причины «хождения по кругу» при принятии решений.</p> <p>5. Анализ и оценка эффективности условий применения различных моделей принятия решений.</p>
8.	Коммуникации в менеджменте	<p>1. Понятие коммуникаций и их значение в управлении. Виды коммуникаций.</p> <p>2. Коммуникационный процесс, элементы и этапы коммуникационного процесса.</p> <p>3. Коммуникационные барьеры. Коммуникационные сети.</p> <p>4. Невербальные барьеры коммуникаций.</p> <p>5. Методы улучшения организационных коммуникаций.</p>
9.	Функции управления	<p>1. Понятие, значение и взаимосвязи управления.</p> <p>2. Содержание и механизм действия функций управления.</p> <p>3. Классификация функций управления. Состав и содержание основных функций управления.</p>
10.	Мотивация деятельности менеджера	<p>1. Общая характеристика мотивации, ее значение в управлении трудовой деятельностью. Понятие мотивации. Мотивационный процесс. Потребности, интересы, мотивы, стимулы, мотивирование, стимулирование, вознаграждение.</p> <p>2. Классификация теорий мотивации. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей Л. Маслоу, теория мотивации К. Альдерфера, теория высших потребностей МакКлелланда, двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.</p> <p>3. Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий. Теория справедливости. Сопоставительный анализ теорий мотивации.</p>
11.	Групповая динамика	<p>1. Общее понятие группы. Характерные особенности группы. Природа группы в организации. Стадия развития групп.</p> <p>2. Формальные и неформальные группы. Виды формальных групп в организации. Значение неформальных групп. Характеристика неформальных групп: структура, статус, роли, нормы, лидерство, сплоченность.</p> <p>3. Комитеты. Положительные и отрицательные качества комитетов.</p>
12.	Руководство: власть и личное влияние	<p>1. Понятие власти. Влияние и власть. Различие между властью, полномочиями и влиянием.</p> <p>2. Источники власти в организации: экспертная власть, власть примера, власть информации, право на власть, потребность во власти, вознаграждение, принуждение, принятие решения, власть над ресурсами, власть связей.</p> <p>3. Тактические приемы использования власти.</p> <p>4. Косвенные методы влияния. Власть и свобода.</p> <p>5. Партнерство фактор повышения управляемости и усиления изменения характера власти.</p>
13.	Лидерство в системе менеджмента	<p>1. Природа и определение понятия лидерства. Черты эффективного лидерства. Подходы к изучению лидерства.</p> <p>2. Лидер и менеджер.</p> <p>3. Традиционные концепции лидерства. Теория лидерских качеств. Концепция лидерского поведения. Концепции ситуационного лидерства. Концепция атрибутивного лидерства. Концепция харизматического лидерства. Концепция преобразующего лидерства.</p>
14.	Управление конфликтами	<p>1. Общее понятие организационного конфликта.</p>

	тами	<p>2. Типы конфликтов. Модели конфликта.</p> <p>3. Уровни конфликта в организации. Внутриличностный конфликт. Внутриорганизационный конфликт.</p> <p>4. Причины конфликтов в организации. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов.</p> <p>5. Структурные и межличностные методы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе.</p>
15.	Стратегические и тактические планы в системе менеджмента	<p>1. Стратегическое планирование, его значение. Понятие, цели, стратегии, политики, процедур, правил.</p> <p>2. Миссия организации. Содержание формулировки миссии. Философия существования компании.</p> <p>3. Цели организации, их классификация. Требования к формулировке целей организации. Управление по целям.</p> <p>4. Процесс планирования и разработки стратегии. (Формулирование стратегических целей и миссии. Анализ внешней среды. Анализ сильных и слабых сторон организации. Анализ альтернатив и выбор стратегии. Управление реализацией стратегии).</p> <p>5. Оценка стратегического плана. Текущее планирование в организации. Смысл и назначение текущего планирования. Сравнительная характеристика стратегического и текущего планирования.</p>
16.	Контроль и координация	<p>1. Понятие и необходимость контроля. Объекты контроля. Виды контроля: предварительный, текущий, заключительный. Этапы процесса контроля.</p> <p>2. Поведенческие аспекты контроля. Барьеры и сопротивление контролю. Характеристики эффективного контроля.</p> <p>3. Понятие, задачи и содержание координации управления.</p>
17.	Эффективность и качество менеджмента	<p>1. Критерии успеха менеджмента. Результативность и эффективность менеджмента.</p> <p>2. Подходы к анализу и эффективности управления.</p> <p>3. Экономическая эффективность управления. Социальная эффективность.</p> <p>4. Основные факторы эффективности менеджмента: использование ресурсов, фактор времени, целенаправленность управления. Подходы к оценке качества управления.</p>

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

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

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	<p>Знание терминов, определений, понятий в области менеджмента</p> <p>Знание основных закономерностей, принципов, подходов в таких областях, как принципы планирования деятельности по управлению многоквартирными домами; теоретические основы управления действиями отдельных работников и связанную с этим деятельность; основные понятия, профессиональную терминологию в области принятия организационно - управленческих решений; общий процесс, технологии, принципы и методы принятия организационно - управленческих решений и оценки их последствий; основные критерии и ограничения выбора организационно - управленческих решений; формы ответственности за принятые организационно - управленческие решения.</p>

	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы
	Четкость изложения и интерпретации знаний
Умения	руководить деятельностью по управлению многоквартирными домами; применять способы и методы руководства действиями отдельных работников и оказания помощи подчиненным; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на процесс принятия организационно - управленческих решений; обосновывать выбор принимаемых организационно - управленческих решений; анализировать принимаемые организационно - управленческие решения и оценивать их последствия; нести ответственность за принятые организационно - управленческие решения.
Навыки	Владеть методами и технологиями реализации планов; навыками руководства действиями отдельных работников и оказания помощи подчиненным; навыками принятия организационно - управленческих решений для достижения максимального результата в профессиональной деятельности; методами и технологиями принятия организационно - управленческих решений; приемами выбора оптимальных организационно - управленческих решений; методами оценки их последствий и несения ответственности; технологиями профессионального роста; совокупностью знаний, умений, навыков, способов деятельности, порождающих готовность будущего специалиста к осуществлению профессиональной деятельности в любой ситуации; осознанием социальной значимости будущей профессиональной деятельности.

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

Оценка сформированности компетенций по показателю «Знания»

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Знание терминов, определений, понятий в области менеджмента	Недостаточный уровень знаний терминов, определений, понятий в области менеджмента Не отвечает на дополнительные вопросы.	Знает термины, определения, понятия в области менеджмента, но допускает неточности формулировок. Отвечает на некоторые дополнительные вопросы	Знает термины, определения, понятия в области менеджмента. Отвечает на большинство дополнительных вопросов	Знает и корректно формулирует термины, определения, понятия в области менеджмента. Аргументированно отвечает на все дополнительные вопросы.
Знание основных закономерностей, принципов, подходов в таких областях как принципы планирования деятельности по управлению многоквартирными домами; теоретические основы управления действиями отдельных работников и связанную с этим деятельность; основные понятия, профессиональную терминологию в области принятия организационно - управленческих решений; общий процесс, технологии, принципы и методы принятия организационно - управленческих решений и оценки их последствий;	Не знает основные закономерности, принципы, подходы в таких областях как принципы планирования деятельности по управлению многоквартирными домами; теоретические основы управления действиями отдельных работников и связанную с этим деятельность; основные понятия, профессиональную терминологию в области принятия организационно - управленческих решений; общий процесс, технологии, принципы	Знает основные закономерности, принципы, подходы в таких областях как принципы планирования деятельности по управлению многоквартирными домами; теоретические основы управления действиями отдельных работников и связанную с этим деятельность; основные понятия, профессиональную терминологию в области принятия организационно - управленческих решений; общий процесс, технологии, принципы и методы принятия организационно - управленческих	Знает основные закономерности, принципы, подходы в таких областях как принципы планирования деятельности по управлению многоквартирными домами; теоретические основы управления действиями отдельных работников и связанную с этим деятельность; основные понятия, профессиональную терминологию в области принятия организационно - управленческих решений; общий процесс, технологии, принципы и методы принятия организационно - управленческих	Знает основные закономерности, принципы, подходы в таких областях как принципы планирования деятельности по управлению многоквартирными домами; теоретические основы управления действиями отдельных работников и связанную с этим деятельность; основные понятия, профессиональную терминологию в области принятия организационно - управленческих решений; общий процесс, технологии, принципы и методы принятия организационно - управленческих решений и оценки их последствий; основные критерии и ограничения выбора орга-

основные критерии и ограничения выбора организационно - управленческих решений; формы ответственности за принятые организационно - управленческие решения.	и методы принятия организационно - управленческих решений и оценки их последствий; основные критерии и ограничения выбора организационно - управленческих решений; формы ответственности за принятые организационно - управленческие решения.	решений и оценки их последствий; основные критерии и ограничения выбора организационно - управленческих решений; формы ответственности за принятые организационно - управленческие решения. Затрудняется отвечать на большинство дополнительных вопросов	решений и оценки их последствий; основные критерии и ограничения выбора организационно - управленческих решений; формы ответственности за принятые организационно - управленческие решения. Отвечает на большинство дополнительных вопросов, имея незначительные трудности	низационно - управленческих решений; формы ответственности за принятые организационно - управленческие решения. Отвечает на дополнительные вопросы.
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает только основной материал дисциплины, не усвоил его деталей	Знает материал дисциплины в достаточном объеме	Обладает твердым и полным знанием материала дисциплины, владеет дополнительными знаниями
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает неполные ответы на все вопросы	Дает ответы на вопросы, но не все - полные	Дает полные, развернутые ответы на поставленные вопросы
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания с нарушениями в логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности	Излагает знания в логической последовательности, самостоятельно их интерпретируя и анализируя
	Не иллюстрирует изложение поясняющими схемами и примерами	Выполняет поясняющие схемы, приводит примеры, допускает при этом ошибки	Выполняет поясняющие схемы, приводит примеры, имеет незначительные неточности	Выполняет поясняющие схемы, приводит примеры, раскрывает полноту усвоенных знаний
	Неверно излагает и интерпретирует знания	Допускает неточности в изложении и интерпретации знаний	Грамотно и по существу излагает знания	Грамотно и точно излагает знания, делает самостоятельные выводы

Оценка сформированности компетенций по показателю «Умения»

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Руководить деятельностью по управлению многоквартирными домами; применять способы и методы руководства действиями отдельных работников и оказания помощи подчиненным; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на процесс принятия организационно - управленческих решений; обосновать	Не умеет руководить деятельностью по управлению многоквартирными домами; применять способы и методы руководства действиями отдельных работников и оказания помощи подчиненным; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на процесс принятия организационно - управленческих	Умеет руководить деятельностью по управлению многоквартирными домами; применять способы и методы руководства действиями отдельных работников и оказания помощи подчиненным; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на процесс принятия организационно - управленческих	Умеет руководить деятельностью по управлению многоквартирными домами; применять способы и методы руководства действиями отдельных работников и оказания помощи подчиненным; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на процесс принятия организационно - управленческих	Умеет руководить деятельностью по управлению многоквартирными домами; применять способы и методы руководства действиями отдельных работников и оказания помощи подчиненным; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на процесс принятия организационно - управленческих

сиональной деятельности.	знанием социальной значимости будущей профессиональной деятельности.	знанием социальной значимости будущей профессиональной деятельности. Допускает ошибки и неточности.	ности. Допускает незначительные ошибки.	ситуации; осознанием социальной значимости будущей профессиональной деятельности. Отвечает на дополнительные вопросы.
--------------------------	--	---	---	---

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.	Учебная аудитория для проведения лекционных и практических занятий, консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации и самостоятельной работы	Специализированная мебель; мультимедийный проектор; экран; ноутбук
2.	Читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель; компьютерная техника подключенная к сети «Интернет» и имеющая доступ в электронную информационную образовательную среду; автоматизированный экран; доска

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Microsoft Windows 10 Корпоративная	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023). Договор поставки ПО 0326100004117000038-0003147-01 от 06.10.2017
2.	Microsoft Office Professional Plus 2016	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023
3.	Kaspersky Endpoint Security «Стандартный Russian Edition»	Сублицензионный договор № 102 от 24.05.2018. Срок действия лицензии до 19.08.2020 Гражданско-правовой Договор (Контракт) № 27782 «Поставка продления права пользования (лицензии) Kaspersky Endpoint Security от 03.06.2020. Срок действия лицензии 19.08.2022г.
4.	Google Chrome	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения
5.	Mozilla Firefox	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Антоненц В. А., Бедный Б. И. Инновационный менеджмент. Учебник и практикум для СПО. – М.: Юрайт. 2018. – 304 с.
2. Блинов А. О., Угрюмова Н. В. Менеджмент. Задания, тесты, кейсы. Учебное пособие.- М.: КноРус. 2020. -208 с.
3. Веснин, В. Р. Менеджмент в вопросах и ответах: учебное пособие / В. Р. Веснин. — Москва: Проспект, 2015. — 176 с.
4. Винокур М. Е. Организация производства и менеджмент. Учебно – методический комплекс. – М.: Проспект. 2020. – 168 с.
5. Грибов В. Д. Основы экономики, менеджмента и маркетинга. Учебное пособие. - М.: КноРус. 2020. -224 с.
6. Заздравных А. В., Казаков С. П., Коро Н. Р. Маркетинг-менеджмент. Учебник и практикум. - М.: Юрайт. 2018. -380 с.
7. Зуб А. Т. Теория менеджмента. Учебник для бакалавров. - М.: Питер. 2020. -672 с.
8. Коргова М. А. Менеджмент. Управление организацией. - М.: Юрайт. 2019. -198 с.
9. Коротков Э. М., Приходько В. И., Иванова Т. Ю. Теория менеджмента. Синергетический менеджмент. Учебник. - М.: Юрайт. 2017. -332 с.
10. Ксенофонтова Х. З. Корпоративный менеджмент. Учебник. – М.: КноРус. 2020. – 314 с.
11. Литвин Ю. И., Литвин И. Ю., Харисова Р. Р. Проектный менеджмент. Теория и практика. Учебное пособие и практикум для бакалавриата. - М.: Прометей. 2020. -240 с.
12. Мардас А. Н., Гуляева О. А. Теория менеджмента. Учебник для академического бакалавриата. - М.: Юрайт. 2019. -288 с.
13. Маслова Е. Л. Теория менеджмента. Практикум. - М.: Дашков и Ко. 2019. -158 с.
14. Менеджмент: учебное пособие / С.В. Куприянов, А.А. Шаповалов, А.С. Трошин, Ю.Н. Божков, М.В. Пашков – Белгород: Изд – во БГТУ им. В.Г.Шухова, 2021. – 193 с.
15. Мескон, М.Х. Основы менеджмента. 3 – е изд. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Вильямс, 2016. – 672 с.
16. Михненко П. А. Теория менеджмента. – М.: Издательский дом Университета «Синергия». 2018. – 518 с.
17. Овчаренко Н. А. Основы экономики, менеджмента и маркетинга. Учебник для бакалавров. – М.: Дашков и Ко. 2020. – 162 с.
18. Романова Ю. Д., Вокина С. Г., Герасимова В. Г. Информационные технологии в менеджменте (управлении). Учебник и практикум. -М.: Юрайт. 2020. - 412 с.
19. Управление организацией (предприятием): учебное пособие / под редакцией И. М. Лаврова. — Москва: РУТ (МИИТ), 2020. — 167 с.

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

1. <http://economy.gov.ru/minec/main>
2. <http://unctadstat.unctad.org> – данные ЮНКТАД.
3. <http://www.economist.com.ru> – журнал «Экономист».
4. <http://www.edu.ru/>
5. <http://www.elibrary.ru> – научная электронная библиотека. Проект Российского фонда фундаментальных исследований.
6. <http://www.gks.ru/>
7. theglobaleconomy.com – экономические индикаторы страны.
8. WebИРБИС НТБ БГТУ им. В.Г. Шухова: <http://irbis.bstu.ru>
9. www.gks.ru – сайт Федеральной статистической государственной службы РФ.
10. www.government.ru – интернет-портал Правительства РФ.
11. www.iqlib.ru – электронно-библиотечная система образовательных и просветительских изданий.
12. Всемирный банк: <https://www.worldbank.org/en/home>
13. Научно-техническая библиотека БГТУ им. В.Г. Шухова: <http://ntb.bstu.ru>
14. Российская научная электронная библиотека: <https://elibrary.ru/>
15. СПС КонсультантПлюс: <http://www.consultant.ru>
16. Электронно-библиотечная система IPRbooks: <http://www.iprbookshop.ru/>
17. Электронно-библиотечная система БГТУ им. В.Г. Шухова: <https://elib.bstu.ru/>

7. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ¹

Рабочая программа утверждена на 20____ / 20____ учебный год
без изменений / с изменениями, дополнениями²

Протокол №____ заседания кафедры от «____» _____ 20____ г.

Заведующий кафедрой МВД _____ Трошин А.С.
подпись, ФИО

Директор ИЭМ _____ Дорошенко Ю.А.
подпись, ФИО

¹ Заполняется каждый учебный год на отдельных листах

² Нужно подчеркнуть