Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ермаков Алексей Михайлович
Должность: Врио ректора
Дата подписания: 04.11.2026 06:44:46
Уникальный программный ключ:
820dd736c6564d02e9f00c4043156a3692d52b7e

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО Донской ГАУ)

УТВЕРЖДАЮ
Врио проректора по УР и ЦТ
_____Ширяев С.Г.
«24» марта 2026 г.
м.п.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Менеджмент

Направление подготовки **36.04.02 Зоотехния**
Направленность программы **Интенсивные технологии птицеводства**
Форма обучения **очная, заочная**

Программа разработана:

Бунчиков О.Н. _____ Зав. кафедрой д-р экон. наук профессор
ФИО (подпись) (должность) (степень) (звание)

Рекомендовано:
Заседанием кафедры Экономики и товароведения
протокол заседания от 17.03.2026 г. № 10 Зав. кафедрой _____ Бунчиков О.Н.
(подпись)

п. Персиановский, 2026 г.

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1 Планируемый процесс обучения по дисциплине, направлен на формирование следующих компетенций:

Универсальные компетенции (УК):

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

Индикаторы достижения компетенции:

- Организует и руководит работой команды (УК-3.1)
- Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3.2)

1.2 Планируемые результаты обучения по дисциплине Менеджмент, характеризующих этапы формирования компетенций, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 36.04.02 Зоотехния, направленность Интенсивные технологии птицеводства представлены в таблице:

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения	
		Код и наименование индикатора достижения компетенции	Формируемые знания, умения и навыки
1	2	3	4
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК - 3.1 Организует и руководит работой команды	*Знание:* сущности, функций и характерных черт современного менеджмента; основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики и командообразования *Умение*: анализировать и переоценивать накопленный опыт в управлении и на этой основе приобретать новые знания; применять командообразующие технологии в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности. *Навык:* оценки персонала для оптимального подбора состава команды *Опыт деятельности:* применения командообразующих технологий в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности

		УК - 3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	*Знание:* процесса, принципов, форм и методов принятия и реализации управленческих решений; стратегий и принципов командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации; *Умение* определять стратегию и тактику формирования команды, осуществлять управление малой группой, применяя современные методы управления; определять стиль управления и эффективность руководства командой; оценивать уровень развития команды в процессе достижения намеченной цели *Навык:* организации и управления командным взаимодействием в решении поставленных целей; создания команды для выполнения практических задач *Опыт деятельности:* самостоятельной разработки, с учетом специфики задач, стратегического развития конкретной организации, полномасштабных программ по созданию реально функциональных команд

2. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Семестр	Трудоемкость З.Е. / час.	Контактная работа с преподавателем			Самостоятельная работа, час.	Форма промежуточной аттестации (экз./зачет с оценк./зачет)
		Лекций, час.	Практич. занятий, час.	Контактная работа на промежуточную аттестацию, час.		
заочная форма обучения 2025 год набора						
1	3/108	6	8	0,2	93,8	зачет
очная форма обучения 2026 год набора						
1	3/108	16	16	0,2	75,8	зачет
заочная форма обучения 2026 год набора						
1	3/108	6	8	0,2	93,8	зачет

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

3.1 Структура дисциплины состоит из разделов (тем):

Структура дисциплины
Тема 1. Методологические основы менеджмента
Тема 2. Общая концепция менеджмента организации. Методы анализа внутренней и внешней среды организации.
Тема 3. Организация и управление производственным процессом
Тема 4. Власть и лидерство. Руководитель в системе управления.
Тема 5. Процесс принятия и реализации управленческих решений
Тема 6. Управление персоналом организации. Командообразование
Тема 7. Мотивация и контроль трудовой деятельности на предприятиях АПК
Тема 8. Оценка эффективности управления агропромышленным предприятием

3.2 Содержание занятий лекционного типа по дисциплины, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов занятий:

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Краткое содержание раздела	Кол-во часов	
			очно	заочно
			2026	2025 2026
1.	Методологические основы менеджмента	Сущность и роль менеджмента в современных условиях. Общая теория управления. Аспекты, структура и базовые модели теории менеджмента. Субъект и объект управления. Менеджмент как наука и практика управления. Научная школа управления: Ф.У. Тейлор, Ф. Гилбрет, Л. Гилбрет, Г.Гантт, Г. Эмерсон, Г. Форд. Административная школа: функции менеджмента и 14 принципов А. Файоля., Теория бюрократии и рациональности М. Вебера. Школа человеческих отношений: Э. Мейо и Хотторнские исследования, М. П. Фоллетт, Школа поведенческих наук.	1	0,5

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Краткое содержание раздела	Кол-во часов	
			очно	заочно
			2026	2025 2026
2.	Общая концепция менеджмента организации. Методы анализа внутренней и внешней среды организации.	Понятие организации. Системный подход к формированию и исследованию структуры и функций организации. Общие характеристики организаций. Организация как открытая система (тектология Богданова А.И. Теория открытых систем А. Берталанфи, Теория жизнеспособных систем С.Бира). Формальные и неформальные организации. Строение организации: организационно-управленческие структуры (линейная, функциональная, линейно-функциональная, штабная, дивизиональная, матричная, проектная, сетевая, виртуальная). Нормы управляемости организацией. Анализ сильных и слабых сторон фирмы. Классические модели стратегического позиционирования организации во внешней микросреде (BCG, GE/McKinsey, Shell/DPM, ADL и Хофера-Шендела, SWOT – анализ); Матрица И. Ансоффа. Трёхмерная схема Абеля, деловой комплексный анализ PIMS.	2	1
3.	Организация и управление производственным процессом	Общие закономерности, основные принципы организации производственного процесса. Особенности сельскохозяйственного производства. Организация использования ресурсов предприятия. Специализация производства Технология планового процесса на предприятиях. Характеристика сущности и значения основных методов планирования Сущность и содержание стратегического планирования. Элементы стратегического планирования. Этапы процесса стратегического планирования. Виды долгосрочных планов. Сущность и содержание тактического планирования. Структура тактического плана предприятия. Текущее планирование. Оперативно-производственное планирование	2	0,5

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Краткое содержание раздела	Кол-во часов	
			очно	заочно
			2026	2025 2026
4.	Власть и лидерство. Руководитель в системе управления.	Понятие власти и влияния. Типы власти. Формы власти и влияния. Теории лидерских качеств: исследования Ральфа Стогдилла и Уоррена Бенниса. Концепции лидерского поведения: три стиля руководства К. Левина, системы управления Р. Лайкерта, исследования Мичиганского университета, исследования университета штата Огайо, управленческая решетка Блейка и Моутон. Концепция вознаграждения и наказания. Заменители лидерства. Ситуационные модели лидерства: модель Танненбаума-Шмидта, модель Фидлера, модель «путь-цель» Митчелла и Хауза, модель Херсея и Бланчарда, модель Стинсона-Джонсона. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства. Ситуационный анализ характера эффективного лидера: концепция атрибутивного лидерства, концепция харизматического лидерства, концепция преобразующего (трансформирующего) лидерства или лидерства для изменений, интерактивное руководство, сервисное руководство, коучинг. Классификации управленческих ролей. Делегирование полномочий в системе менеджмента.	2	1
5.	Процесс принятия и реализации управленческих решений	Проблемы и решения. Рациональность решения. Поведенческие модели принятия решений. Рациональная организация процесса принятия решения. Подходы к участию в принятии решений. Факторы, оказывающие влияние на принятие решений. Основные требования, предъявляемые к решению. Методы и методики, используемые в процессе принятия решений. Схема процесса принятия управленческих решений. Модели принятия решений в условиях неопределенности. Процессный подход: управленческие процессы (управленческие циклы), принятие решений как процесс, реинжиниринг бизнес-процессов. Оценка эффективности принятых решений.	2	1

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Краткое содержание раздела	Кол-во часов	
			очно	заочно
			2026	2025 2026
6.	Управление персоналом организации. Командообразование.	Система управления персоналом организации. Понятие и элементы системы управления персоналом. Анализ концепций управления персоналом. Планирование потребности в персонале. Подбор и расстановка персонала: понятие, принципы, критерии. Аудит персонала. Сущность командообразования, команда и группа: сходства и отличия. Основные функции команды. Типология ролей в команде. Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Команда руководителей. Этапы формирования команды. Жизненный цикл команд. Инструменты управления командными взаимоотношениями. Формирование командного духа. Тренинг командной сыгровки. Развитие организационной культуры и её влияние на поведение участников команды. Стратегия «хосин канри». Стратегии управления конфликтами в команде. Расчет экономической и социальной эффективности команд. Затратные методы оценки труда и вклада участников в результат команды.	2	0,5
7.	Мотивация и контроль трудовой деятельности на предприятиях АПК	Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Направления, формы и методы материального денежного и неденежного стимулирования персонала. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Организационные и социальные формы мотивации. Требования к эффективной системе контроля и их практической реализации. Механизм функционирования и инструменты управленческого контроля на предприятии АПК. Виды реагирования на вертикальную и горизонтальную информацию. Реакция общественности на действия отдельных работников. Контроль и оценка эффективной деятельности в системе мотивации труда.	2	1

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Краткое содержание раздела	Кол-во часов	
			очно	заочно
			2026	2025 2026
8.	Оценка эффективности управления агропромышленным предприятием.	Основные понятия эффективности управления предприятием АПК. Показатели эффективного управления. Подходы к расчету показателей эффективности управления. Оценка эффективности управления. Различные методики оценки эффективности управления. Диаграмма оценки эффективности управления (причин и результатов).	2	0,5
Итого			**16**	**6**

3.3 Содержание практических занятий по дисциплине, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов занятий:

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	№ и название семинаров / практических занятий / лабораторных работ / коллоквиумов. *Вид инновационных форм занятий.*	Вид текущего контроля	Кол-во часов	
				очно	заочно
				2026	2025 2026
1.	Методологические основы менеджмента	Сущность и роль менеджмента в современных условиях. Общая теория управления. Аспекты, структура и базовые модели теории менеджмента. Субъект и объект управления. Менеджмент как наука и практика управления. Научная школа управления: Ф.У. Тейлор, Ф. Гилбрет, Л. Гилбрет, Г.Гантт, Г. Эмерсон, Г. Форд. Административная школа: функции менеджмента и 14 принципов А. Файоля., Теория бюрократии и рациональности М. Вебера. Школа человеческих отношений: Э. Мейо и Хотторнские исследования, М. П. Фоллетт, Школа поведенческих наук.	Оценка правильности выполнения тестовых заданий, написание доклада	2	1
2.	Общая концепция менеджмента организации. Методы анализа внутренней и внешней среды организации.	Понятие организации. Системный подход к формированию и исследованию структуры и функций организации. Общие характеристики организаций. Организация как открытая система (тектология Богданова А.И. Теория открытых систем А. Берталанфи, Теория жизнеспособных систем С.Бира). Формальные и неформальные организации. Строение организации: организационно-управленческие структуры (линейная, функциональная, линейно-функциональная, штабная, дивизио-	Оценка правильности выполнения логических и тестовых заданий, кейсов и ситуационных задач, написание доклада	2	1

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	№ и название семинаров / практических занятий / лабораторных работ / коллоквиумов. *Вид инновационных форм занятий.*	Вид текущего контроля	Кол-во часов	
				очно	заочно
				2026	2025 2026
		нальная, матричная, проектная, сетевая, виртуальная). Нормы управляемости организацией. Анализ сильных и слабых сторон фирмы. Классические модели стратегического позиционирования организации во внешней микросреде (BCG, GE/McKinsey, Shell/DPM, ADL и Хофера-Шендела, SWOT – анализ); Матрица И. Ансоффа. Трёхмерная схема Абеля, деловой комплексный анализ PIMS. ***Занятие с использование метода анализа конкретных ситуаций - Кейс-стади)***			
3	Организация и управление производственным процессом	Общие закономерности, основные принципы организации производственного процесса. Особенности сельскохозяйственного производства. Организация использования ресурсов предприятия. Специализация производства Технология планового процесса на предприятиях. Характеристика сущности и значения основных методов планирования Сущность и содержание стратегического планирования. Элементы стратегического планирования. Этапы процесса стратегического планирования. Виды долгосрочных планов. Сущность и содержание тактического планирования. Структура тактического плана предприятия. Текущее планирование. Оперативно-производственное планирование ***(Занятие с использование метода анализа конкретных ситуаций - Ситуация – проблема; Ситуация-иллюстрация)***	Оценка правильности выполнения логических и тестовых заданий, кейсов и ситуационных задач, написание доклада Оценки по итогам собеседования; фронтальный опрос	2	1
4	Власть и лидерство. Руководитель в системе управления.	Понятие власти и влияния. Типы власти. Формы власти и влияния. Теории лидерских качеств: исследования Ральфа Стогдилла и Уоррена Бенниса. Концепции лидерского поведения: три стиля руководства К. Левина, системы управления Р. Лайкерта, исследования Мичиганского университе-	Оценка правильности выполнения логических и тестовых заданий, кейсов и ситуационных задач, написание доклада	2	1

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	№ и название семинаров / практических занятий / лабораторных работ / коллоквиумов. *Вид инновационных форм занятий.*	Вид текущего контроля	Кол-во часов	
				очно	заочно
				2026	2025 2026
		та, исследования университета штата Огайо, управленческая решетка Блейка и Моутон. Концепция вознаграждения и наказания. Заменители лидерства. Ситуационные модели лидерства: модель Танненбаума-Шмидта, модель Фидлера, модель «путь-цель» Митчелла и Хауза, модель Херсея и Бланчарда, модель Стинсона-Джонсона. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства. Ситуационный анализ характера эффективного лидера: концепция атрибутивного лидерства, концепция харизматического лидерства, концепция преобразующего (трансформирующего) лидерства или лидерства для изменений, интерактивное руководство, сервисное руководство, коучинг. Классификации управленческих ролей. Делегирование полномочий в системе менеджмента. ***Занятие с использование метода анализа конкретных ситуаций - Кейс-стади)***			
5	Процесс принятия и реализации управленческих решений	Проблемы и решения. Рациональность решения. Поведенческие модели принятия решений. Рациональная организация процесса принятия решения. Подходы к участию в принятии решений. Факторы, оказывающие влияние на принятие решений. Основные требования, предъявляемые к решению. Методы и методики, используемые в процессе принятия решений. Схема процесса принятия управленческих решений. Модели принятия решений в условиях неопределенности. Процессный подход: управленческие процессы (управленческие циклы), принятие решений как процесс, реинжиниринг бизнес-процессов. Оценка эффективности принятых решений.	Оценка правильности выполнения логических и тестовых заданий, кейсов и ситуационных задач, написание доклада Индивидуальный опрос	2	1

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	№ и название семинаров / практических занятий / лабораторных работ / коллоквиумов. *Вид инновационных форм занятий.*	Вид текущего контроля	Кол-во часов	
				очно	заочно
				2026	2025 2026
		(Занятие с использование метода анализа конкретных ситуаций - Ситуация – проблема; Ситуация-иллюстрация)			
6	Управление персоналом организации. Командообразование.	Система управления персоналом организации. Понятие и элементы системы управления персоналом. Анализ концепций управления персоналом. Планирование потребности в персонале. Подбор и расстановка персонала: понятие, принципы, критерии. Аудит персонала. Сущность командообразования, команда и группа: сходства и отличия. Основные функции команды. Типология ролей в команде. Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Команда руководителей. Этапы формирования команды. Жизненный цикл команд. Инструменты управления командными взаимоотношениями. Формирование командного духа. Тренинг командной сыгровки. Развитие организационной культуры и её влияние на поведение участников команды. Стратегия «хосин канри». Стратегии управления конфликтами в команде. Расчет экономической и социальной эффективности команд. Затратные методы оценки труда и вклада участников в результат команды.	Оценка правильности выполнения логических и тестовых заданий, кейсов и ситуационных задач, написание доклада Контрольная работа	2	1
7.	Мотивация и контроль трудовой деятельности на предприятиях АПК	Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Направления, формы и методы материального денежного и неденежного стимулирования персонала. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Организационные и социальные формы мотивации. Требования к эффективной системе контроля и их практической реализации. Механизм функцио-	Оценка правильности выполнения логических и тестовых заданий, кейсов и ситуационных задач, написание доклада	2	1

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	№ и название семинаров / практических занятий / лабораторных работ / коллоквиумов. *Вид инновационных форм занятий.*	Вид текущего контроля	Кол-во часов	
				очно	заочно
				2026	2025 2026
		нирования и инструменты управленческого контроля на предприятии АПК. Виды реагирования на вертикальную и горизонтальную информацию. Реакция общественности на действия отдельных работников. Контроль и оценка эффективной деятельности в системе мотивации труда. ***(Занятие с использование метода анализа конкретных ситуаций - Ситуация – проблема; Ситуация-иллюстрация)***			
8.	Оценка эффективности управления агропромышленным предприятием.	Основные понятия эффективности управления предприятием АПК. Показатели эффективного управления. Подходы к расчету показателей эффективности управления. Оценка эффективности управления. Различные методики оценки эффективности управления. Диаграмма оценки эффективности управления (причин и результатов). ***Занятие с использование метода анализа конкретных ситуаций - Кейс-стади)***	Оценка правильности выполнения тестовых и ситуационных заданий, кейсов. Оценки по итогам собеседования. Контрольная работа	2	1
Итого				**16**	**8**

3.4 Содержание самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**,** структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов самостоятельной работы:

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Вид самостоятельной работы	Кол-во часов	
			очно	заочно
			2026	2025 2026
1	Методологические основы менеджмента	Проработка материалов лекций. Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Составление картотеки новых понятий. Написание доклада. Решение тестовых заданий. Решение проблемно-ситуационных задач, кейс-стади. Подготовка к промежуточной аттестации.	10	10

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Вид самостоятельной работы	Кол-во часов	
			очно	заочно
			2026	2025 2026
2	Общая концепция менеджмента организации. Методы анализа внутренней и внешней среды организации.	Проработка материалов лекций. Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Составление картотеки новых понятий. Написание доклада. Решение тестовых заданий. Решение проблемно-ситуационных задач, кейс-стади. Подготовка к промежуточной аттестации.	10	10
3	Организация и управление производственным процессом	Проработка материалов лекций. Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Составление картотеки новых понятий. Написание доклада. Решение тестовых заданий. Решение проблемно-ситуационных задач, кейс-стади. Подготовка к промежуточной аттестации.	9,8	13,8
4	Власть и лидерство. Руководитель в системе управления.	Проработка материалов лекций. Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Составление картотеки новых понятий. Написание доклада. Решение тестовых заданий. Решение проблемно-ситуационных задач, кейс-стади. Подготовка к промежуточной аттестации.	8	10
5	Процесс принятия и реализации управленческих решений	Проработка материалов лекций. Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Составление картотеки новых понятий. Написание доклада. Решение тестовых заданий. Решение проблемно-ситуационных задач, кейс-стади. Подготовка к промежуточной аттестации.	10	10
6	Управление персоналом организации. Командообразование.	Проработка материалов лекций. Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Составление картотеки новых понятий. Написание доклада. Решение тестовых заданий. Решение проблемно-ситуационных задач, кейс-стади. Подготовка к промежуточной аттестации.	10	12
7	Мотивация и контроль трудовой деятельности на предприятиях АПК	Проработка материалов лекций. Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Составление картотеки новых понятий. Написание доклада. Решение тестовых заданий. Решение проблемно-ситуационных задач, кейс-стади. Подготовка к промежуточной аттестации.	10	10
8	Оценка эффективности управления агропромышленным предприятием.	Проработка материалов лекций. Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Составление картотеки новых понятий. Написание доклада. Решение тестовых заданий. Решение проблемно-ситуационных задач, кейс-стади. Подготовка к промежуточной аттестации.	8	10

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Вид самостоятельной работы	Кол-во часов	
			очно	заочно
			2026	2025 2026
Подготовка к промежуточной аттестации			-	4
Контактные часы на промежуточную аттестацию			0,2	0,2
Итого			76	90

4. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине обеспечивается:

:

№ раздела (темы) дисциплины. Вид самостоятельной работы	Наименование учебно-методических материалов	Количество в библиотеке / ссылка на ЭБС
Тема 1. Методологические основы менеджмента *Изучение рекомендованной учебно-методической литературы.* *Подготовка к зачету.* **Тема 2.** Общая концепция менеджмента организации. Методы анализа внутренней и внеш-ней среды организации. *Изучение рекомендованной учебно-методической литературы.* *Подготовка к зачету.* **Тема 3.** Организация и управление производственным процессом *Изучение рекомендованной учебно-методической литературы.* *Подготовка к зачету.* **Тема 4.** Власть и лидерство. Руководитель в системе управления. *Изучение рекомендованной учебно-методической литературы.* *Подготовка к зачету.* **Тема 5.** Процесс принятия и реализации управленческих решений	Маслова, Е. Л. Менеджмент : учебник / Е. Л. Маслова. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2022. — 336 с. — ISBN 978-5-394-03547-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/277358	https://e.lanbook.com/book/277358
	Менеджмент : учебное пособие / О. В. Мамай, А. Г. Волконская, Н. Н. Галенко [и др.]. — Самара : СамГАУ, 2022. — 149 с. — ISBN 978-5-88575-693-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/301979	https://e.lanbook.com/book/301979
	Набоков, В. И. Основы менеджмента : учебник / В. И. Набоков. — Москва : Дашков и К, 2023. — 278 с. — ISBN 978-5-394-05284-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/315947	https://e.lanbook.com/book/315947
	Менеджмент : методические указания для практических занятий и выполнения самостоятельной работы / составители О. Н. Бунчиков [и др.]. — Персиановский : Донской ГАУ, 2020. — 49 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/152569	https://e.lanbook.com/book/152569

Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. *Подготовка к зачету.* **Тема 6.** Управление персоналом организации. Командообразование *Изучение рекомендованной учебно-методической литературы.* *Подготовка к зачету.* **Тема 7.** Мотивация и контроль трудовой деятельности на предприятиях АПК *Изучение рекомендованной учебно-методической литературы.* *Подготовка к зачету.* **Тема 8.** Оценка эффективности управления агропромышленным предприятием. *Изучение рекомендованной учебно-методической литературы.* *Подготовка к зачету.* **Тема 9.** Эффективность менеджмента.		

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

Код компетенции / Индикатор достижения компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Наименование индикатора достижения компетенции	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
			I этап Знать	II этап Уметь	III этап Навык и (или) опыт деятельности
(УК-3 / УК-3.1)	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Организует и руководит работой команды	сущность, функции и характерные черты современного менеджмента; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики и командообразования	анализировать и переоценивать накопленный опыт в управлении и на этой основе приобретать новые знания; применять командообразующие технологии в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности	оценки персонала для оптимального подбора состава команды; применять командообразующие технологии в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности
(УК-3 / УК-3.2)	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	процесс, принципы, формы и методы принятия и реализации управленческих решений; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации	определять стратегию и тактику формирования команды, осуществлять управление малой группой, применяя современные методы управления; определять стиль управления и эффективность руководства командой; оценивать уровень развития команды в процессе достижения намеченной цели	организации и управления командным взаимодействием в решении поставленных целей; создания команды для выполнения практических задач; самостоятельно разрабатывает, с учетом специфики задач стратегического развития конкретной организации, полномасштабные программы по созданию реально функциональных команд
(ОПК - 6 / ОПК - 6.1)	Способен управлять коллективами и организовывать	Планирует и организует производ-	основы и закономерности планирования и организации производства на	оценивать затраты и измерять отдачу производственных ресурсов, опре-	расчета основных технико-экономических показателей производственной деятельности; ис-

Код компетенции / Индикатор достижения компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Наименование индикатора достижения компетенции	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
			I этап Знать	**II этап Уметь**	**III этап Навык и (или) опыт деятельности**
	процессы производства	ственный процесс	предприятиях, принципы, формы и методы рациональной организации производственных процессов, обеспечения функционирования и развития производственных систем; факторы внешней и внутренней среды	делять эффективность предлагаемых мероприятий и принимаемых решений; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию	пользования принципов и методик составления планов и прогнозов развития предприятия; выполнения расчетов при разработке проектов организации производственных процессов, выборе и обосновании принципов, форм и методов организации производства, оценке экономической эффективности развития производственных систем.
(ОПК - 6 / ОПК - 6.2)	Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства	Мотивирует и контролирует персонал предприятия АПК	основные управленческие функции: принятие решений, организация, мотивирование, контроль и методы их реализации; основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в организации на основе современных технологий управления персоналом	разрабатывать и внедрять организационно-управленческие решения в сфере мотивации и стимулирования труда; разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в организации на основе современных технологий управления персоналом	оценки эффективности системы мотивации и стимулирования; использования современных методов и приемов в разрешении конфликтных ситуаций; разработки процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала предприятия АПК; накапливать опыт деятельности, применяя на практике навыки оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования, контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной на предприятиях АПК

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

5.2.1 Описание шкалы оценивания сформированности компетенций

Компетенции на различных этапах их формирования оцениваются шкалой: «зачтено», «не зачтено» в форме зачета.

5.2.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Результат обучения по дисциплине	*Критерии и показатели оценивания результатов обучения*			
	не зачтено	*зачтено*		
I этап **Знать** сущность, функции, и характерные черты современного менеджмента; основные теории и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики и командообразования **(УК-3 / УК-3.1)**	**Фрагментарные знания** сущности, функций, и характерных черт современного менеджмента; основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики и командообразования / **Отсутствие знаний**	**Неполные знания** сущности, функций, и характерных черт современного менеджмента; основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики и командообразования	**Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания** сущности, функций, и характерных черт современного менеджмента; основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики и командообразования	**Сформированные и систематические знания** сущности, функций, и характерных черт современного менеджмента; основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики и командообразования
II этап **Уметь** анализировать и переоценивать накопленный опыт в управлении и на этой основе приобретать новые знания; применять командообразующие технологии в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности **(УК-3 / УК-3.1))**	**Фрагментарное умение** анализировать и переоценивать накопленный опыт в управлении и на этой основе приобретать новые знания; применять командообразующие технологии в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности / **Отсутствие умений**	**В целом успешное, но не систематическое умение** анализировать и переоценивать накопленный опыт в управлении и на этой основе приобретать новые знания; применять командообразующие технологии в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности	**В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение** анализировать и переоценивать накопленный опыт в управлении и на этой основе приобретать новые знания; применять командообразующие технологии в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности	**Успешное и систематическое умение** анализировать и переоценивать накопленный опыт в управлении и на этой основе приобретать новые знания; применять командообразующие технологии в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности
III этап **Владеть навыками** оценки персонала для оптимально-	**Фрагментарное применение навыков** познания, оценки персонала для оптимального	**В целом успешное, но не систематическое применение навыков** оценки	**В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение**	**Успешное и систематическое применение навыков** оценки персонала

Результат обучения по дисциплине	*Критерии и показатели оценивания результатов обучения*			
	не зачтено	*зачтено*		
го подбора состава команды; применять командообразующие технологии в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности **(УК-3 / УК-3.1)**	подбора состава команды; применять командообразующие технологии в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности / **Отсутствие навыков**	персонала для оптимального подбора состава команды; применять командообразующие технологии в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности	**навыков** оценки персонала для оптимального подбора состава команды; применять командообразующие технологии в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности	для оптимального подбора состава команды; применять командообразующие технологии в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности
I этап **Знать** процесс, принципы, формы и методы принятия и реализации управленческих решений; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации **(УК-3 / УК-3.2)**	**Фрагментарные знания** процесса, принципов, форм и методов принятия и реализации управленческих решений; стратегий и принципы командной работы, основных характеристик организационного климата и взаимодействия людей в организации/ **Отсутствие знаний**	**Неполные знания** процесса, принципов, форм и методов принятия и реализации управленческих решений; стратегий и принципы командной работы, основных характеристик организационного климата и взаимодействия людей в организации	**Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания** процесса, принципов, форм и методов принятия и реализации управленческих решений; стратегий и принципы командной работы, основных характеристик организационного климата и взаимодействия людей в организации	**Сформированные и систематические знания** процесса, принципов, форм и методов принятия и реализации управленческих решений; стратегий и принципы командной работы, основных характеристик организационного климата и взаимодействия людей в организации
II этап **Уметь** определять стратегию и тактику формирования команды, осуществлять управление малой группой, применяя современные методы управления; определять стиль управления и эффективность руководства командой; оценивать уровень развития команды в про-	**Фрагментарное умение** определять стратегию и тактику формирования команды, осуществлять управление малой группой, применяя современные методы управления; определять стиль управления и эффектив- ность руководства командой; оценивать уровень развития команды в про-	**В целом успешное, но не систематическое умение** определять стратегию и тактику формирования команды, осуществлять управление малой группой, применяя современные методы управления; определять стиль управления и эффективность руководства командой; оценивать уро-	**В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение** определять стратегию и тактику формирования команды, осуществлять управление малой группой, применяя современные методы управления; определять стиль управления и эффективность руководства командой; оценивать уровень развития команды в	**Успешное и систематическое умение** определять стратегию и тактику формирования команды, осуществлять управление малой группой, применяя современные методы управления; определять стиль управления и эффектив- ность руководства командой; оценивать уровень

Результат обучения по дисциплине	*Критерии и показатели оценивания результатов обучения*			
	не зачтено	*зачтено*		
цессе достижения намеченной цели **(УК-3 / УК-3.2)**	цессе достижения намеченной цели / **Отсутствие умений**	вень развития команды в процессе достижения намеченной цели	процессе достижения намеченной цели	развития команды в процессе достижения намеченной цели
III этап **Владеть навыками** организации и управления командным взаимодействием в решении поставленных целей; создания команды для выполнения практических задач; самостоятельно разрабатывает, с учетом специфики задач стратегического развития конкретной организации, полномасштабные программы по созданию реально функциональных команд **(УК-3 / УК-3.2)**	**Фрагментарное применение навыков** организации и управления командным взаимодействием в решении поставленных целей; создания команды для выполнения практических задач; самостоятельно разрабатывает, с учетом специфики задач стратегического развития конкретной организации, полномасштабные программы по созданию реально функциональных команд/ **Отсутствие навыков**	**В целом успешное, но не систематическое применение навыков** организации и управления командным взаимодействием в решении поставленных целей; создания команды для выполнения практических задач; самостоятельно разрабатывает, с учетом специфики задач стратегического развития конкретной организации, полномасштабные программы по созданию реально функциональных команд	**В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков** организации и управления командным взаимодействием в решении поставленных целей; создания команды для выполнения практических задач; самостоятельно разрабатывает, с учетом специфики задач стратегического развития конкретной организации, полномасштабные программы по созданию реально функциональных команд	**Успешное и систематическое применение навыков** организации и управления командным взаимодействием в решении поставленных целей; создания команды для выполнения практических задач; самостоятельно разрабатывает, с учетом специфики задач стратегического развития конкретной организации, полномасштабные программы по созданию реально функциональных команд
I этап **Знать** основы и закономерности планирования и организации производства на предприятиях, принципы, формы и методы рациональной организации производственных процессов, обеспечения функционирования и развития производственных систем; факторы внешней и внутренней сре-	**Фрагментарные знания** основ и закономерностей планирования и организации производства на предприятиях, принципов, форм и методов рациональной организации производственных процессов, обеспечения функционирования и развития производственных систем; факторы внешней и внутренней среды / **От-**	**Неполные знания** основ и закономерностей планирования и организации производства на предприятиях, принципов, форм и методов рациональной организации производственных процессов, обеспечения функционирования и развития производственных систем; факторы внешней и внутрен-	**Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания** основ и закономерностей планирования и организации производства на предприятиях, принципов, форм и методов рациональной организации производственных процессов, обеспечения функционирования и развития производственных систем; факторы внешней и	**Сформированные и систематические знания** основ и закономерностей планирования и организации производства на предприятиях, принципов, форм и методов рациональной организации производственных процессов, обеспечения функционирования и развития производственных систем; факторы внешней и внутренней

Результат обучения по дисциплине	*Критерии и показатели оценивания результатов обучения*			
	не зачтено	*зачтено*		
ды **(ОПК - 6 / ОПК - 6.1)**	**сутствие знаний**	ней среды	внутренней среды	среды
II этап **Уметь** оценивать затраты и измерять отдачу производственных ресурсов, определять эффективность предлагаемых мероприятий и принимаемых решений; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию **(ОПК - 6 / ОПК - 6.1)**	**Фрагментарное умение** оценивать затраты и измерять отдачу производственных ресурсов, определять эффективность предлагаемых мероприятий и принимаемых решений; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию **/ Отсутствие умений**	**В целом успешное, но не систематическое умение** оценивать затраты и измерять отдачу производственных ресурсов, определять эффективность предлагаемых мероприятий и принимаемых решений; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию	**В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение** оценивать затраты и измерять отдачу производственных ресурсов, определять эффективность предлагаемых мероприятий и принимаемых решений; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию	**Успешное и систематическое умение** оценивать затраты и измерять отдачу производственных ресурсов, определять эффективность предлагаемых мероприятий и принимаемых решений; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию
III этап **Владеть навыками** расчета основных технико-экономических показателей производственной деятельности; использования принципов и методик составления планов и прогнозов развития предприятия; выполнения расчетов при разработке проектов организации производственных процессов, выборе и обосновании принципов, форм и методов организации производства, оценке экономической эффективно-	**Фрагментарное применение навыков** расчета основных технико-экономических показателей производственной деятельности; использования принципов и методик составления планов и прогнозов развития предприятия; выполнения расчетов при разработке проектов организации производственных процессов, выборе и обосновании принципов, форм и методов организации производства, оценке экономической эффективно-	**В целом успешное, но не систематическое применение навыков** расчета основных технико-экономических показателей производственной деятельности; использования принципов и методик составления планов и прогнозов развития предприятия; выполнения расчетов при разработке проектов организации производственных процессов, выборе и обосновании принципов, форм и методов организации произ-	**В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков** расчета основных технико-экономических показателей производственной деятельности; использования принципов и методик составления планов и прогнозов развития предприятия; выполнения расчетов при разработке проектов организации производственных процессов, выборе и обосновании принципов, форм и методов организации производства, оценке экономиче-	**Успешное и систематическое применение навыков** расчета основных технико-экономических показателей производственной деятельности; использования принципов и методик составления планов и прогнозов развития предприятия; выполнения расчетов при разработке проектов организации производственных процессов, выборе и обосновании принципов, форм и методов организации производства, оценке экономической эффективно-

Результат обучения по дисциплине	*Критерии и показатели оценивания результатов обучения*			
	не зачтено	***зачтено***		
сти развития производственных систем. **(ОПК - 6 / ОПК - 6.1)**	сти развития производственных систем. **/ Отсутствие навыков**	водства, оценке экономической эффективности развития производственных систем.	ской эффективности развития производственных систем.	сти развития производственных систем.
I этап **Знать** основные управленческие функции: принятие решений, организация, мотивирование, контроль и методы их реализации; основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в организации на основе современных технологий управления персоналом **(ОПК - 6 / ОПК - 6.2)**	**Фрагментарные знания** основных управленческих функций: принятия решений, организации, мотивирования, контроля и методов их реализации; основных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в организации на основе современных технологий управления персоналом/ **Отсутствие знаний**	**Неполные знания** основных управленческих функций: принятия решений, организации, мотивирования, контроля и методов их реализации; основных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в организации на основе современных технологий управления персоналом	**Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания** основных управленческих функций: принятия решений, организации, мотивирования, контроля и методов их реализации; основных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в организации на основе современных технологий управления персоналом	**Сформированные и систематические знания** основных управленческих функций: принятия решений, организации, мотивирования, контроля и методов их реализации; основных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в организации на основе современных технологий управления персоналом
II этап **Уметь** разрабатывать и внедрять организационно-управленческие решения в сфере мотивации и стимулирования труда; разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в организации на основе современных технологий управления персоналом	**Фрагментарное умение** разрабатывать и внедрять организационно-управленческие решения в сфере мотивации и стимулирования труда; разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в организации на основе современных технологий управления персоналом	**В целом успешное, но не систематическое умение** разрабатывать и внедрять организационно-управленческие решения в сфере мотивации и стимулирования труда; разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в организации на основе современных технологий управле-	**В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение** разрабатывать и внедрять организационно-управленческие решения в сфере мотивации и стимулирования труда; разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в организации на основе современных технологий управления персоналом	**Успешное и систематическое умение** разрабатывать и внедрять организационно-управленческие решения в сфере мотивации и стимулирования труда; разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в организации на основе современных технологий управления персоналом

Результат обучения по дисциплине	*Критерии и показатели оценивания результатов обучения*			
	не зачтено	*зачтено*		
(ОПК - 6 / ОПК - 6.1)	**/ Отсутствие умений**	ния персоналом		
III этап **Владеть навыками** оценки эффективности системы мотивации и стимулирования; использования современных методов и приемов в разрешении конфликтных ситуаций; разработки процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала предприятия АПК; накапливать опыт деятельности, применяя на практике навыки оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования, контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной на предприятиях АПК **(ОПК - 6 / ОПК - 6.2)**	**Фрагментарное применение навыков** оценки эффективности системы мотивации и стимулирования; использования современных методов и приемов в разрешении конфликтных ситуаций; разработки процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала предприятия АПК; накапливать опыт деятельности, применяя на практике навыки оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования, контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной на предприятиях АПК/ **Отсутствие навыков**	**В целом успешное, но не систематическое применение навыков** оценки эффективности системы мотивации и стимулирования; использования современных методов и приемов в разрешении конфликтных ситуаций; разработки процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала предприятия АПК; накапливать опыт деятельности, применяя на практике навыки оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования, контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной на предприятиях АПК	**В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков** оценки эффективности системы мотивации и стимулирования; использования современных методов и приемов в разрешении конфликтных ситуаций; разработки процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала предприятия АПК; накапливать опыт деятельности, применяя на практике навыки оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования, контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной на предприятиях АПК	**Успешное и систематическое применение навыков** оценки эффективности системы мотивации и стимулирования; использования современных методов и приемов в разрешении конфликтных ситуаций; разработки процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала предприятия АПК; накапливать опыт деятельности, применяя на практике навыки оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования, контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной на предприятиях АПК

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

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины, и включает устный опрос, тестирование, письменные контрольные работы.

Пример тестовых заданий по дисциплине:

1. В чем заключается заслуга классической (административной) школы управления?

а) В создании основных принципов управления.

б) В замене словесных рассуждений описательного характера моделями, символами и количественными значениями.

в) Она рассматривает управление как взаимосвязанный процесс.

2. Основной объект исследования школы научного управления:

а) трудовой коллектив;

б) производственные задачи;

в) индивидуальные способности работников;

г) организация в целом;

д) внешняя среда организации.

3. Автором « принципов научного управления» положивших начало признанию управления наукой, является:

а) А. Файоль; г) Ф. Тейлор;

б) Э. Мэйо; д) М. Вебер.

в) А. Маслоу;

4. Разработка теории мотивации является достижением:

а) школы научного поведения;

б) административной школы;

в) школы человеческих отношений;

г) школы поведенческих наук;

д) все ответы верны.

5. Основной объект исследования школы человеческих отношений:

а) трудовой коллектив;

б) производственные задачи;

в) индивидуальные способности работников;

г) организация в целом;

д) внешняя среда организации.

6. Автором концепции « рациональной бюрократии» является:

а) Ф. Тейлор; г) М. Фоллет;

б) А. Файоль; д) А. Маслоу.

в) М. Вебер;

7. Менеджмент начал формироваться в:

а) XX веке; г) 1852 году;

б) XIX веке; д) 1925 году.

в) XVIII веке;

8. Из перечисленных авторов 1) Г. Форд; 2) Э. Мэйо; 3) М. П. Фоллет; 4) М. Вебер; 5) А. Маслоу; 6) Г. Гант – представителями школы человеческих отношений являются:

а) 1, 4, 6; г) 1, 3, 4;

б) 2, 3, 5; д) 4, 5, 6.

9. Использование методов научного анализа, отбора и обучения персонала, отделение плановой и организационной работы от производственный являются вкладом в развитие управленческой мысли:

а) школы человеческих отношений;

б) школы научного управления;

в) административной школы;

г) школы поведенческих наук.

10. Знаменитые Хоторские эксперименты проводились:

а) А. Маслоу; в) М. Фоллет;

б) Э. Мэйо; г) М. Вебер.

11. Общей для школ научного управления и административной является идея:

а) рационализма; г) институционализма;

б) индивидуализма; д) оптимизма.

в) гуманизма:

12. Предпосылка «Нежелание работать не является наследственно присущей чертой человека. Человек может воспринимать работу как источник удовлетворения или как наказание в зависимости от условий труда» соответствует:

а) теории «X» б) теории «Y»

в) теории «Z»

13. Основной объект исследования административной школы управления:

а) трудовой коллектив;

б) производственные задачи;

в) индивидуальные способности работников;

г) организация в целом;

д) внешняя среда организации.

14. Долгосрочный наем кадров, групповое принятие решения решений, неспециализированная карьера, всесторонняя забота о людях является характеристиками:

а) американской модели менеджмента; б) японской модели менеджмента;

в) шведской модели менеджмента; г) российской модели менеджмента;

15. Подход, основанный на комплексном рассмотрении организации и управления ею, называется:

а) ситуационным; г) бюрократическим;

б) процессным; д) административным.

в) системным;

16. Кто стоял у истоков школы научного управления?

а) А. Файоль; б) Д. Гетти;

г) М. Фоллетт; д) Э. Мейо; е) Ф. Тейлор.

17. Исследования ученых какой школы базировались на использовании данных точных наук?

а) школы научного управления; б) классической или административной школы;

в) школы науки управления и количественный подход;

г) школы поведенческих наук;

д) школы человеческих отношений.

18. Какой тип управления характерен для организаций, сопротивляющихся изменениям и имеющих негибкие оргструктуры и устойчивые задачи?

а) эдхократический; б) иерархический;

в) органический; г) авторитарный; д)механистический.

19. Чье учение стало основным теоретическим источником современных концепций менеджмента?

а) М. Фоллетта; б) А. Файоля;

в) Д. Гетти; г) Ф. Тейлора.

20. Представители какой научной школы впервые описали принцип управления – единоначалие?

а) школы человеческих отношений;

б) школы научного управления;

в) классической или административной школы;

г) школы науки управления или количественный подход;

д) школы поведенческих наук.

21. Внешняя среда организации делится на среды:

А) прямого и косвенного воздействия;

Б) второстепенного и непосредственного воздействия;

В) прямого и замедленного воздействия.

22. Под определением «это работа или часть ее, которая должна быть выполнена определенным образом и в определенный срок» понимается:

А) технология;

Б) задача;

В) мотивация;

Г) организация.

23. Анализ внешней среды это:

А) определение демографических тенденций развития;

Б) учет действия правительства в деятельности фирмы;

В) контроль за внешними факторами для определения возможностей и угроз для фирмы; Г) организация работ по анализу рынка сбыта.

24. Определение сильных и слабых сторон организации нужно:

А) для того, чтобы лучше понимать что происходит;

Б) для соблюдения правильной технологии планирования;

В) для осуществления результативного планирования;

Г) все вышеперечисленное не верно.

25. Что относится к характеристикам внешней среды:

А) полнота; Б) неопределенность;

В) вязкость; Г) достоверность; Д) подвижность.

26. Организация, владеющая контрольными пакетами акций других компаний с целью осуществления по отношению к ним функций контроля и управления – это:

А) холдинг; Б) синдикат;

В) консорциум; Г) хозяйственные товарищества.

27. Выберите правильное утверждение:

А) состояние внутренней среды не зависит от состояния внешней среды;

Б) состояние внутренних переменных остается постоянным в течение всего периода существования организации;

В) в зависимости от изменений факторов внешней среды необходимо изменять внутренние переменные.

28. Как формулируется понятие *«задача»* применительно к менеджменту?

а) работа, которая должна быть выполнена;

б) работа, которую необходимо выполнить, используя мотивацию;

в) предписанная работа, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки;

г) работа, которая должна быть выполнена в срок.

29. На какие *составляющие* традиционно делятся задачи организации?

а) работа с людьми и информацией;

б) работа с предметами и людьми;

в) работа с людьми, работа с информацией, работа с предметами;

г) работа с людьми.

30. Отличительной чертой *формальной организации* является:

а) сознательная координация действий 2 или более лиц;

б) отсутствие единства в действиях ее членов;

в) жесткое давление на членов организации;

г) наличие должностных инструкций и предписаний.

31. Что такое управленческое решение:

а) главный фактор взаимодействия управляющей и управляемой системы;

б) воздействие на управляемую систему;

в) действия, вносящие целесообразное изменение в поведение управляемой системы;

г) план действий, воплощаемый в реальность;

д) намерение менеджера изменить ситуацию и достичь определенных результатов.

32. Что такое решение в общем виде:

а) любой результат мыслительной деятельности человека;

б) действия руководителя в рамках своих функций;

в) распоряжение руководителя, поддержанное коллективом;

г) выбор лучшей альтернативы.

33. Что такое «конкретная ситуация»:

а) реальное положение дел относительно провозглашенной цели;

б) набор реальных ситуаций в производственной или управленческой сфере деятельности, с которым организации приходится сталкиваться в процессе деятельности;

в) набор причин, которые мешают организациям продвигаться к намеченным целям;

г) «фотография» рабочего дня организации.

34. Какие факторы определяют информационное обеспечение разработки УР:

а) ценность информации, количество информации, личность менеджера;

б) форма представления информации, кол-во информации, полнота информации;

в) знание менеджера, использование техники, социально-психологическая обстановка;

г) полнота информации, качество информации, агрегация информации.

д) человеческий фактор, ценность информации, полнота информации.

35. Методология разработки управленческого решения – это:

а) логика, действия менеджера и команды;

б) цель и подходы метода разработки решения;

в) алгоритм разработки управленческого решения;

г) последовательность информационных операций;

д) совокупность методов анализа ситуаций.

36. Какое решение из предложенных вы бы выбрали в ситуации: подчиненный отказался без объяснения причин выполнить ваше распоряжение:

а) наказал, выговор, снятие надбавки;

б) проанализировал соответствие компетенций полномочий и ответственности подчиненного и содержание распоряжения;

в) попытался бы выяснить причины отказа и, если возможно, убедить;

г) провел бы анализ социально-психологической атмосферы в коллективе.

37. Изложите основное требование к управленческому решению:

а) должно соответствовать действующему законодательству и уставным документам организации;

б) иметь четкую целевую направленность;

в) иметь параметры для внешнего и внутреннего контроля;

г) должно быть своевременным.

38. Дайте обобщенное определение управленческого решения:

а) решение, принимаемое руководителем в социальной системе;

б) решение, принимаемое руководителем в любой сфере его деятельности;

в) решение, принимаемое руководителем и направленное на управление каким-либо процессом;

г) решение, направленное на совершенствование управления производством.

39. Организационное решение – это:

а) совокупность выборов, которые каждый человек должен совершать в повседневной жизни;

б) выбор альтернатив, необходимый для получения максимального экономического эффекта;

в) выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой должностью;

г) решение, связанное с реструктуризацией организации.

40. Совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы, подразделения и занятые преимущественно различными видами умственной деятельности называется:

а. рабочие

б. управленческий персонал

в. работники социальной инфраструктуры

г. специалисты

41. Работники, обеспечивающие и обслуживающие деятельность руководителей и специалистов при выработке и реализации ими управленческих решений относятся к категории:

а. рабочие

б. специалисты

в. руководители

г. работники социальной инфраструктуры

д. технические исполнители

42. Структура персонала организации это:

а. соотношение профессиональных групп специалистов и рабочих

б. совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому либо признаку

в. выделение групп работников по функциям (видам деятельности) организации

г. совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы

д. личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

43. Персонал организации это:

а. совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы

б. выделение работников по социально демографическим группам

в. совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому либо признаку

г. личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

44. Носителем функций по управлению персоналом выступает:

а. весь персонал организации

б. менеджеры по персоналу

в. руководители функциональных и производственных подразделений

г. высшее руководство, руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом

д. высшее руководство организации

45.Объектом функций по управлению персоналом является:

а. весь персонал организации

б. менеджеры по персоналу

в. руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом

г. высшее руководство, руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом

д. высшее руководство организации

46. Основными группами методов управления персоналом организации служат:

а. социально психологические

б. универсальные

в. экономические

г. прикладные

д. административные

47. Роль руководителя, которая определяет направление движения и развития организации – это:

1) Межличностная роль; 2) Информационная роль;

3) Роль, связанная с принятием решений;

4) Роль, связанная с определением действий;

5) Нет правильных ответов.

48. Роль руководителя, которая связана с формированием отношений внутри организации – это:

1) Межличностная роль;

2) Информационная роль;

3) Роль, связанная с принятием решений;

4) Роль, связанная с определением действий;

5) Нет правильных ответов.

49. Основными принципами новой парадигмы мышления и поведения, которые должны быть включены в корпоративную культуру являются:

а) Регулирование деятельности поставщиков и продавцов;

б) Самоменеджмент и культура работника;

в) Общение с потребителем;

г) Культура, ориентированная на перемены;

д) Вертикальные нисходящие коммуникации;

е) Все ответы верны.

50. Что не является основным принципом организационной культуры:

а) всеобщность

б) обоснованность

в) априорность

г) субъективность

51. Контроль, осуществляемый до фактического начала работ – это:

1) Предварительный контроль;

2) Текущий контроль;

3) Заключительный контроль;

4) Внешний контроль;

5) Внутренний контроль.

52. Контроль, осуществляемый в ходе проведения работ – это:

1) Предварительный контроль;

2) Текущий контроль;

3) Заключительный контроль;

4) Внешний контроль;

5) Внутренний контроль.

53. Стратегия – это:

а) Всесторонний детальный план;

б) План, предназначенный для осуществления миссии организации;

в) План, предназначенный для достижения главных целей организации;

г) Все выше перечисленное;

д) Нет правильных ответов.

54. Миссия – это:

а) Описание смысла существования организации;

б) Описание ценностей организации;

в) Описание причины создания организации;

г) Все выше перечисленное;

д) Нет правильных ответов.

55. Японская концепция мотивации подразумевает:

а) строго формализованную структуру управления;

б) быструю оценку результатов труда и ускоренное продвижение по службе;

в) долгосрочный найм персонала в сочетании с системой старшинства при продвижении по службе;

г) обучение узкоспециализированных руководителей;

д) формальные отношения с подчиненными

56. К содержательным теориям мотивации относятся:

а) теория Ф. Тейлора;

б) теория А. Маслоу;

в) теория ожиданий В. Врума;

г) теория Ф. Герцберга. 10. Согласно теории А. Маслоу потребность признания и уваже- ния является потребностью уровня: а) пятого; б) четвертого; в) третьего;

57. Потребности роста по К. Альдерферу соответствуют следующим группам потребностям по А. Маслоу:

а) физиологические потребности и потребности безопасности;

б) потребности самовыражения;

в) потребности самовыражения, признания и уважения; г) потребности в безопасности и принадлежности к социальной группе.

58. Согласно теории двух факторов Ф. Герцберга к мотивирующим факторам относится:

а) заработная плата;

б) продвижение по службе;

в) высокая степень ответственности;

г) межличностные отношения в коллективе.

59. По А. Маслоу требуют первостепенного удовлетворения потребности:

а) физиологические;

б) безопасности и физиологические;

в) принадлежности к социальной группе и безопасности;

г) признания, уважения и самовыражения.

Задания, ситуационные задачи, кейс-стади

Задание № 1.

Соотнесите определения:

1) Кадры - это	а) Совокупность умственных и физических способностей человека, его способность к труду
2) Персонал предприятия - это	б) Трудоспособная часть населения, включающая в себя не только рабочую силу, но и предпринимательские элементы, организующие деятельность и отвечающие за ее результаты
3) Рабочая сила - это	в) Подготовленная соответствующим образом часть трудовых ресурсов

4) Трудовые ресурсы- это	г) Совокупность работников, входящих в списочный состав предприятия

Задание № 2

1) Заполните таблицу.

Таблица - Классификация функций управления

Классификационный признак функций управления	Примеры
по признаку управляемого объекта	
по признаку области деятельности	
по признаку содержания труда	
по характеру решаемых задач	
по периодичности решения	

Задание № 3

2) Заполните таблицу, определив миссию бизнеса в различных сферах деятельности.

Сфера деятельности	Производственный подход	Маркетинговый подход
Парикмахерская и другие услуги	Стрижка, укладка	Мы делаем женщин красивыми
Ресторан		
Гостиница		
Экономический журнал		

Задание № 4

Метод контроля «Управленческая пятерня»

В деятельности менеджера большое значение имеет совершенствование стиля и метода управления персоналом. Руководителю предприятия должны быть присущи управленческая ответственность, справедливость и объективность в оценке каждого сотрудника. Наблюдения показывают, что многие руководители в своей жестикуляции используют преимущественно указательный палец, как бы констатирующий виновность подчиненных.

В практическом менеджменте существует понятие «Управленческая пятерня», которое дает наглядное представление об оптимальном выборе стиля работы с персоналом. Опишите все функции, которые выполняют пальцы в «Управленческой пятерне».



Задание № 5 «Зеркало»

Цель: отработка навыков подстройки к партнеру по общению.

Инструкция: «Сейчас вам предлагается выполнить несколько несложных заданий, вернее сымитировать их выполнение. Для первого выполнения потребуется 2 участника».

Пара участников выходит вперед. Один из них — исполнитель, а другой — его зеркальное отражение, подражающее всем движениям исполнителя. Остальные участники группы — зрители, они наблюдают за игрой пары и выставляют партнеру, играющему роль зеркала, оценку за артистизм. Затем партнеры в паре меняются ролями. Пары по очереди меняются, таким образом перед группой выступают все ее участники. Каждый выступает в двух ролях: в роли исполнителя и в роли зеркала. Каждый выполняет по 2 действия. Группа оценивает актеров, играющих роль зеркала, по пятибалльной системе. Затем оценки всех участников будут суммироваться и каждый сможет узнать об успешности своей работы в роли зеркала. Обсудить, как себя чувствовали участники в разных ролях, удобно ли им было быть зеркалом и отображать чужие действия.

Предлагаемые действия: пришить пуговицу, погладить белье, испечь пирог, собраться в дорогу, зашнуровать ботинки, выступить в цирке, помыть голову, подмести пол, убраться в комнате, нарисовать картину, посадить картошку, приготовить салат…действия могут добавляться в зависимости от количества участников.

Обсуждение. Каким образом умение работать в паре, команде влияет на качество выполнения профессиональной деятельности? Что необходимо для того, чтобы как можно быстрее «сработаться» с тем или иным человеком?

Задание № 6.

Укажите функции общения в зависимости от содержания. Заполните таблицу:

Содержания общения	Функции общения
Регламентация поведения и деятельности	
Форма взаимопонимания психологического контекста	
Социальный механизм управления и передачи информации	
Формирования навыков взаимодействия в обществе в соответствии с принятыминормами и правилами	
Взаимопонимание переживаний и эмоциональных состояний	
Средство объединения людей	
Передача конкретных способов деятельности , оценок	

Ситуационная задача № 1.

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Вопрос. *Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.*

Ситуационная задача № 2

Руководитель отдела Борисов пригласил к себе на беседу одного из сотрудников по поводу его поведения в отделе. Борисов на конкретных примерах и фактах доказал сотруднику его виновность в создании плохого психологического климата в коллективе. В ходе беседы Борисова дважды вызывали к руководству, несколько раз он отвлекался на телефонные звонки, в том числе и личного характера. Таким образом беседа несколько раз прерывалась. В конце концов сотрудник попросил его больше не беспокоить по этому вопросу и ушел. Начальник отдела только посетовал на тяжелый характер сотрудника.

Вопрос: *Прав ли руководитель?*

Ситуационная задача №3.

Четыре друга - флегматик, меланхолик, холерик и сангвиник - опоздали в театр.

В этой ситуации они поведут себя следующим образом.

_____вступит в спор с билетером, пытаясь проникнуть на свое место. Он будет уверять, что часы в театре спешат, что свет еще не потушен, но он никому не отдавим ноги и, может быть, даже попытается оттеснить билетера и прорваться в зрительный зал.

_____оценит ситуацию, поймет, что в партер его не пустят, и побежит вверх по лестнице на ближайший ярус.

_____подумает примерно так: «Ну, во-первых, большой трагедии не произошло. И потом, первый акт, как правило, вообще неинтересен – актеры еще не разыгрались. Пойду-ка я спокойно в буфет, съем мороженое, а потом досмотрю спектакль в своем удобном кресле…».

_____скажет про себя следующее: «Ну, что же мне, конечно в очередной раз не повезло». И, заплакав, вернется домой.

Задание: *Подберите для каждого типа поведение соответствующий ему тип темперамента и прокомментируйте.*

Ситуационная задача № 4.

1) Торговый дом «ТД «Русь-импорт» поставляет в Россию элитные вина из 15 стран мира - крупнейших производителей этой продукции. Каждая третья бутылка французского, испанского, итальянского вина на полках московских магазинов имеет контрэтикетку Торгового дома «ТД «Русь-импорт». Вся импортируемая продукция поступает в бутилированном виде, поэтому подделки практически исключены. Среди производителей, поставляемых компанией «ТД «Русь-импорт» вин, — гранды мирового виноделия.

Торговый дом «ТД «Русь-импорт» так определяет свою миссию: мы несем культуру винопития в Россию. Дело в том, что исторически Россия больше ориентирована на потребление крепкого алкоголя. И традиции культурного винопития в России практически утрачены. Южные районы еще более или менее ориентированы на вино, все остальные ориентированы только на крепкие спиртные напитки типа водки, виски, джина и т.д. Наша компания занимается не только импортом качественных вин и привитием вкуса у россиян к хорошему вину, которое приносит удовольствие, а не алкоголизм, но и обучением, проведением многочисленных занятий. Мы учим наших клиентов, которые покупают вино, культуре винопития. Учим специалистов, как продавать вино, как рассказывать о его достоинствах, какое вино к чему подают, чтобы они могли дать квалифицированный совет покупателю. В глобальном смысле миссия нашей компании - нести культуру винопития в Россию.

Ответьте на вопросы.

1. С учётом каких пяти факторов должна разрабатываться миссия предприятия?
2. **Какие группы людей оказывают наибольшее влияние на деятельность предприятия?**
3. Как может быть выражена главная стратегическая цель предприятия?
4. Опишите различные предназначения миссии.
5. Расскажите о реальной соподчинённости миссии и целях предприятия.
6. Как миссия предприятия отражает потребности внешней среды?

Ситуационная задача № 5

В организации, которой Вы руководите, создалась нездоровая обстановка. Кто-то упорно распространяет слухи, что вот-вот понизится заработная плата, что завезенное новое оборудование опасно для здоровья и жизни людей, что предприятие перестало платить деньги в пенсионный фонд и пенсии выплачиваться не будут.

1. Какие меры Вы примете для оздоровления обстановки?

2. На какую теорию мотивации Вы будете опираться, предлагая эти меры?

Ситуационная задача № 6

«Дискуссия руководителей об общении с подчиненными».

Однажды Вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей производства о том, как лучше общаться с подчиненными. Было высказано несколько точек зрения:

1.Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности.

2.Все это мелочи. Главное в оценке людей – это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено.

3.Я считаю, что успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его.

4.Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия.

Ваше мнение? Какая из этих точек зрения Вам ближе?

Ситуационная задача № 7

«Заповеди руководителя»

В одной из компаний особое внимание уделялось отношениям высших руководителей со своими заместителями. Это связано с тем, что от их совместной деятельности , эффективности взаимодействия зависит успех дела. Для обсуждения представлены заповеди, которыми следует руководствоваться в рамках деловых отношений руководителя и его заместителя.

Заповеди руководителя:

1. Обязательное полное информирование заместителя о состоянии дел.

2.Лояльность по отношению к заместителю. Руководитель должен не просто поддерживать своего заместителя, но и отстаивать его интересы.

3. Оказание заместителю всякого содействия: он должен иметь доступ к информации, ценному опыту.

Заповеди заместителя

1.Действовать в духе отсутствующего руководителя. Не следует видеть в заместительстве шанс для проведения собственной политики.

2.Лояльность по отношению к отсутствующему руководителю. Ни по отношению к руководителю своего шефа, ни по отношению к подчиненным заместителю не следует проводить собственную тактику.

3.Секретность. Необходимо хранить молчание обо всех происшествиях в подразделении. Конечно, заместитель не обязан скрывать ставшие ему известными факты, связанные с уголовными преступлениями.

4.Честность и благородство. Заместитель не должен использовать полученную им во время заместительства информацию ради собственной карьеры.

5. Ориентация на окончание сроков заместительства. Заместитель должен зафиксировать в рабочем дневнике все существенные дела и полностью информировать о них руководителя по его возвращении, чтобы тот мог без промедления приступить к работе.

Вопросы для обсуждения

1.Каким образом вы можете охарактеризовать коммуникации между руководителем и заместителем?

2.Все ли заповеди содействуют эффективным коммуникациям?

3. Можно ли отказаться от каких-либо заповедей?

4.Какие заповеди можно добавить для создания эффективных коммуникаций?

Ситуационная задача № 8.

1) Предлагается перечень сложившихся на предприятии ситуаций, требующих от руководителя принятия оперативных управленческих решений. Найдите управленческие решения по каждой ситуации.

Ситуация 1. Представьте, что вы заместитель руководителя предприятия. Последние решения руководителя были неверными, к тому же он отличается автократическим стилем управления (высокая степень централизации власти руководителя, директивный стиль, означающий большую свободу руководителя в выборе средств воздействия при слабом контроле). Как сказать руководителю о его ошибках?

Ситуация 2. Вы директор завода. К вам пришел заместитель с жалобой на работника, не исполняющего его (заместителя) задания. Как вы поступите?

Ситуация 3. Вы считаете себя неплохим руководителем. Узнаете, что готовится акция против вас со стороны коллектива (например, невыборность на общем собрании). Ваши действия в этой ситуации?

Ситуация 4. Коллектив предприятия большой. Налицо конфликт лидеров. Как быть?

2) Выберите вариант решения в каждой ситуации - правильный, на ваш взгляд, и аргументируйте свой выбор.

2.Международные особенности этикета в коммуникациях

Ситуация 5. Вас назначили руководителем подразделения, где вы работали молодым сотрудником. Некоторые помнят те времена и обращаются к вам на "ты" и по имени. Что вы сделаете:

а) с глазу на глаз попросите каждого из них в дальнейшем обращаться к вам на "вы" и по имени отчеству,

б) выскажете эту просьбу на первом же совещании,

в) сохраните эту привилегию для ветеранов, решительно пресекая такую фамильярность для остальных.

Ситуация 6. Решение срочной задачи, поставленной правлением фирмы, потребует резкого повышения интенсивности работы всех и грозит срывом графиков отпусков. Что вы сделаете в этой ситуации:

а) жестко напомните подчиненным, что производственная дисциплина должна соблюдаться,

б) соберете совещание и попробуете договориться с сотрудниками, как организовать работу и помочь друг другу, чтобы сроков не сорвать и в отпуска уйти с минимальным опозданием, в) пообещаете подчиненным "выбить" крупную премию, если сделаете дело.

Ситуация 7. Вы сидите в кабинете второй день. Раздается звонок телефона и незнакомый голос просит позвать вашего предшественника по должности. Что вы сделаете:

а) ответите, что он больше здесь не работает, и повесите трубку,

б) назовете телефон, по которому следует ему звонить, и повесите трубку,

в) поинтересуетесь, кто звонит и по какому делу и спросите: не можете ли вы помочь звонящему?

Ситуация 8. Вы повесили на двери кабинета табличку "прием с 12 часов". Но на следующий день уже в 10 часов к вам входит подчиненный со словами, что у него срочное дело. Как вы поступите?

а) отложите свою работу в сторону и выслушаете его,

б) напомните о табличке на дверях и отложите разговор до 12 часов,

в) предложите кратко охарактеризовать суть дела и примете решение потом.

Задача № 1.

Проектирование организационной структуры организации

Необходимость формирования структурного подразделения должна быть всесторонне обоснована. При этом важнейшими критериями являются численный и квалификационный состав работников данного подразделения и характер выполняемой работы. Выбор той или иной структурной единицы должен производиться в зависимости от численности ее работников, объема, сложности, фактически выполняемой работы, а также от объема внешних связей.

Основным структурным подразделением в аппарате управления предприятий является *отдел*. Поэтому, прежде всего, следует учитывать те организационные условия, при которых целесообразно создание отдела, и лишь затем устанавливать его внутреннюю структуру. Одним из таких условий является минимальная численность его работников, требуемая для выполнения необходимого объема работ. Так, *для отдела минимальная численность* (как правило) составляет *10 человек, для бюро - 7 человек*.

При меньшей численности работников самостоятельные структурные подразделения не создаются, рекомендуется назначать старших и специалистов.

Задание

Исходя из среднегодового фонда времени 1 работающего, определить число должностей в каждом функциональном подразделении.

Составить таблицу

Подразделение (название)	Функция	Объём работы, час	Количество человек

Задача № 2.

Фирма и ее конкуренты

Допустим, фирма и ее конкуренты имеют следующие показатели, представленные в табл.. На основе этих данных требуется провести SWOT-анализ фирмы и подготовить предложения к формированию портфеля новшеств и инноваций, стратегии развития фирмы на ближайшие 5 лет. Следует иметь в виду, что по показателям, отсутствующим в таблице, фирмы находятся примерно в одинаковом положении.

Таблица - Исходные данные для SWOT-анализа

Показатель по конкретному товару данной группы	Значение показателя			
	конкуренты			фирма
	1	2	3	
1. Число патентов, полученных по конструкции товара	1	-	1	4
2. Полезный эффект (интегральное качество) товара, единица полезного эффекта	1250	1100	1300	1400
3. Цена товара, ден. ед.	340	320	310	350
4. Затраты на техническое обслуживание и ремонт товара за срок его службы, ден. ед.	4 200	4150	5 300	3200
5. Интегральный показатель качества сервиса товара	0,95	0,96	0,93	0,90
6. Удельный вес прогрессивной технологии	0,30	0,45	0,25	0,70
7. Средний возраст основных производственных фондов, лет	5,5	8,3	6,4	4,5
8. Удельный вес высококвалифицированных кадров	0,30	0,42	0,35	0,35
9. Количество конкурентов на входе системы менеджмента	4	7	5	9

10. Количество конкурентов на выходе системы менеджмента	5	6	6	7
11. Географическое расположение	Удобное	Среднее	Среднее	Удобное
12. Товарная марка фирмы	Извест-ная	Извест-ная	Извест-ная	Неизвестная
13. Угроза налоговых изменений	Отсут-ствует	Отсут-ствует	Имеет-ся	Имеется
14. Угроза повышения цен на сырье и материалы	Отсут-ствует	Имеется	Отсут-ствует	Имеется
15. Наличный капитал фирмы, млн ден. ед.	150	60	110	140

Задача № 3. Теория принятия решений — анализ безубыточности. Предприятию, производящему сельскохозяйственное оборудование, необходимо решить вопрос проектирования мощности, соответствующей условиям рыночного спроса. Состав альтернатив сводится к трем вариантам, закупить один, два или три станка. Постоянные затраты, связанные с приобретением оборудования, его транспортировкой и установкой, а также последующим обучением персонала, представлены по каждой альтернативе следующим образом: приобретение одного станка – 960 тыс. руб.; закупка двух станков – 1500 тыс. руб.; трех – 2040 тыс. руб.

Переменные затраты (материалы, заработная плата и накладные расходы) на единицу продукции – 100 рублей. Установленная рыночная цена одного изделия – 400 рублей на единицу товара.

Таблица - Исходная информация п вариантам задания

Номер варианта	**Оценка уровня вероятного рыночного спроса, ед.**	**Производительность единицы оборудования, ед**
1	5800 - 6800	3000
2	5000 - 5800	3000
3	5800 - 6800	2600
4	3200 - 3800	3400
5	6400 - 7200	3400
6	4400 - 5000	3000
7	4600 - 4800	3200
8	6000 - 6400	3500

Установить безубыточный объем производства для каждой альтернативы.

Выбрать наиболее привлекательную альтернативу с точки зрения соответствия условиям и уровню рыночного спроса.

Задача № 4.

Фирма, действующая в отрасли, где кроме нее имеются другие крупные компании, планирует купить на аукционе предприятие, выпускающее 10% продукции отрасли. Остальные три компании добиваются того же.

Какова должна быть стратегия по отношению к конкурентам? Какие ситуационные решения следует предусмотреть? В какой момент приводить их в действие?

Задача № 5.

Проведите анализ факторов дальнего окружения (PEST-анализ) для выбранной вами организации.

Факторы внешней среды	Влияние на стратегию компании
Политические факторы	
Экономические	
Социальные	
Технологические	
Другие	

CASE-практикум № 1.

1) «Построение системы управления персоналом: с чего начать?»

Реализация кадровой политики организации вряд ли возможна без создания в ее структуре полноценной службы персонала. Времена, когда руководитель компании сам и подбирал, и учил, и деньги платил всем сотрудникам, все больше уходят в прошлое.

Руководители постепенно делегируют функции по управлению персоналом и линейным менеджерам, и своим заместителям, и кадровикам. Но проблем в этой области у компаний становится все больше: кандидаты предъявляют слишком высокие требования, хотя сами не соответствуют и минимально необходимому уровню; работники жалуются на нечеловеческие условия труда: в компаниях появляются интриги, на которые уходят все силы персонала; сотрудники меняют места работы как перчатки, а работодатели не знают чем их удержать. Игнорировать вопросы централизованного управления персоналом больше не имеет смысла. Для этого необходимо создавать полноценную службу персонала, а не отдел кадров из двух человек. А построить службу с нуля, и не идеальную, а именно ту, которая нужна компании в текущий момент, - задача непростая. Подобную ситуацию и описывает данный кейс.

Характеристика организации

Профиль деятельности - торгово-промышленный холдинг. Численность персонала - около 200 человек . Срок работы на российском рынке - 10 лет.

Общая ситуация

Вы возглавили вновь создаваемую службу персонала. Первое знакомство с компанией (из наблюдений, изучения документации и бесед с руководителями) выявило следующую ситуацию:

1. За 10 лет своего существования компания вышла на неплохие показатели и занимает устойчивое положение в своем сегменте рынка. Компания интенсивно росла и продолжает расти, открыто собственное производство, сформирована дилерская сеть, планируется расширение каналов сбыта.
2. Руководитель - харизматичная личность, решения привык принимать быстро и единолично. Он ясно представляет себе стратегию развития компании, но редко говорит о ней. Даже ближайшее окружение весьма смутно представляет себе перспективы развития. Свои решения руководитель обсуждать не привык, считает, что и так все понятно. У первого

лица катастрофически не хватает времени, в итоге кто сумеет его «отловить», тот и решает вопрос.

3. Специалисты низового звена довольно квалифицированны, но грамотных руководителей немного. Руководители часто работают как специалисты, пуская работу своих подразделений на самотек. Часто у них просто не хватает времени, чтобы заниматься собственно управлением, т. к. они постоянно выполняют несвойственные им функции, а также поручения первого лица. Границы ответственности руководителей подразделений разделены нечетко, бывает, что одно и то же задание дается сразу двум подразделениям, хотя они решают вроде бы различные задачи. Многие руководители выросли в компании с самых низов, есть даже такие, которые работают со дня основания компании.

4. В целом атмосфера в коллективе доброжелательная и творческая. Директор заражает всех своим энтузиазмом. Проповедуется стиль открытых дверей, к руководителю может зайти поговорить любой сотрудник. Часто идеи рядовых сотрудников активно поддерживаются и реализуются. Бывает, что внедрение какой-либо идеи тормозится на уровне руководителей среднего звена, т. к. они не понимают ее смысла.

5. Некоторые зоны напряжения наблюдаются относительно оценки труда и способов начисления зарплаты. В компании практически не бывает премий, только оклады. О величине окладов руководитель договаривается сам при приеме на работу. Каких-либо систематических пересмотров зарплаты нет. Зарплату могут повысить, если ходить и просить.

6. Текучесть небольшая, но кадры постоянно нужны, т. к. компания растет. Руководители подразделений сами занимаются подбором, т. к. в отделе кадров всего два человека, которые успевают только вести кадровый учет. Кроме того, сам директор принимает активное участие в подборе, встречаясь со всеми кандидатами на все должности.

В компании не принято оформлять регламентирующие, нормативные и распорядительные документы. Кроме приказов о приеме и увольнении других распорядительных документов не составляется. Нет Положений о подразделениях, должностных инструкций, Положений о системе мотивации, подбора и др. Все вопросы решаются в рабочем порядке. Сроки (если они ставятся) регулярно нарушаются.

ЗАДАНИЕ:

1. Выявите проблемные области в сфере управления человеческими ресурсами.

2. Наметьте долгосрочный план работы службы персонала.

3. Определите структуру службы персонала, распределить функции между сотрудниками с учетом того, что принять сразу больше двух новых специалистов вам вряд ли удастся.

4. Определите первоочередные меры, которые можно реализовать быстро.

CASE-практикум № 2.

Проанализируйте ситуацию и ответьте на вопросы.

В организации прошел слух о сокращении штата работников. Коллектив заволновался. Люди, забыв о делах, говорили только об этом. Начались переживания, опасения, интриги, возникли слухи и сплетни.

Наконец до каждого подразделение довели списки увольняемых.

В подразделении, где работала Галина, было 7 человек. Все женщины. Сокращению подлежала начальница пенсионного возраста. Узнав об этом, она пошла к руководителю учреждения и выразила несогласие, заявив, что она работает в этой должности 15 лет и единственная в этом подразделении знает весь процесс работы. Кроме того, у неё на иждивении больной 17-летний сын.

Тогда руководитель решил сократить одну из молодых сотрудниц, которая была принята на работу позже всех. Её проблемы – наличие малолетнего сына и неработающего мужа, во внимание не были приняты. Оставшиеся, конечно, вздохнули с облегчением, хотя никто не считал решение справедливым.

Прошло уже много времени, а прежней доброжелательной атмосферы в коллективе как не бывало. Все недовольные высшим руководством из – за необъективности и непоследовательности в кадровых решениях: почему во главу угла ставят то возраст, то квалификацию, то стаж, то базовое образование.

Вопросы:

1. Можно ли говорить о конфликте в подразделении? Если да, то охарактеризуйте его. Если, на Ваш взгляд, в подразделении несколько конфликтов, охарактеризуйте каждый.

2. Что можно посоветовать руководителю на случай сокращения штата работников?

3. Что можно посоветовать подчинённым по поводу сокращения кадров?

CASE-практикум № 3.

Дело «Mannesmann»

Ознакомьтесь с ситуацией. В 2004 году в Германии состоялся самый громкий судебный процесс по делу о финансовых злоупотреблениях за всю послевоенную историю страны. На скамье подсудимых бывшие руководители одного из крупнейших германских холдингов – промышленного концерна Mannesmann, который после поглощения в 200 году британской телекоммуникационной компанией Vodafone в течение года был распродан по частям и прекратил свое существование. Среди обвиняемых – бывший глава холдинга, его предшественник, бывший член Наблюдательного совета холдинга и нынешний глава одного из ведущих частных банков страны, а также другой бывший член наблюдательного совета холдинга, который по совместительству занимал пост председателя профсоюза металлистов. Всех их обвиняют в получении огромных компенсационных выплат в результате сделки Mannesmann и Vodafone. По мнению обвинителей в данном случае речь идет о банальной взятке руководителям, которые согласились на слияние, закончившееся ликвидацией немецкого концерна и сокращением множества рабочих мест. Сами обвиняемые настаивают на своей невиновности, указывая, что практика выплаты компенсаций присуща свободной рыночной экономике.

Компания Mannesmann – диверсифицированная промышленная группа, сфера интересов которой простиралась от производства труб и машиностроения до инжиниринга и телекоммуникаций.

В 1999 году Mannesmannкупила крупного британского оператора мобильной связи компанию Orange (на нее приходилось 17% рынка сотовой связи Великобритании). В ответ на вторжение немецкого концерна на британский рынок менеджмент Vodafonepредложил купить Mannesmann. Руководство концерна первоначально сопротивлялось, что удвоило сумму, которую британцы готовы были заплатить. И после того, как она достигла 200млрд. долл, немцы сломались – это была рекордная сумма за всю историю рынка слияний и поглощений. После сделки началась продажа подразделений Mannesmann.

Ответьте на следующие вопросы:

1. Являются ли на ваш взгляд правомерным действия топ-менеджеров немецкого холдинга?

2. Как соотносятся действия топ-менеджеров с англо-саксонской и немецкой корпоративной культурой? Укажите основные конфликтные линии между двумя типами национальных корпоративных культур на примере дела «Mannesmann». Выскажите аргументы в защиту действий топ-менеджеров компании Mannesmann.

*3. Оцените Дело «Mannesmann» с позиций различных стейкхолдеров***?**

CASE-практикум № 4.

Рассмотрите результаты стратегии социальной ответственности на примере компании Burger King Corporation. Эта американская компания - владелец сети ресторанов быстрого питания. Более чем в 76 странах мира работают свыше 12 тыс. ресторанов, которые обслу-

живают около 12 млн посетителей ежедневно . При этом только 1300 ресторанов принадлежит компании, а остальные работают по франчайзингу

1 . В процессе своей деятельности компания столкнулась с проблемой негуманного отношения к животным. Решить эту проблему компания попыталась с привлечением сторонних специалистов. Как отмечает Стивен Гровер вице-президент компании : «Мы создали и консультационную комиссию, которая бы высказывала бы, отбирала и изучала идеи касающиеся деятельности компании в сфере защиты животных. ...Консультационная группа помогает нам разбирать поступающие предложения, порой противоречащие друг другу, и дает им научную оценку. Это вселяет в нас уверенность, что наши общественные инициативы оправданны и действительно полезны». Все члены комиссии - добровольцы, большинство - из научных кругов. Комиссия занимается разработкой научно обоснованных рекомендаций. Так , в 2007 г., компания выдвинула новые стратегические цели и объявила , что постепенно будет закупать яйца на птицефабриках, где кур не держат в клетках. Цель компании увеличить число яиц с таких фабрик до 5% во всех ресторанах сети . Так же компания поставила своей целью закупать 10 % свинины у производителей, которые не держат животных в тесных одиночных загонах. Этими мероприятиями компания хотела стимулировать фермеров создавать более гуманные условия для выращивания животных. Хотя новая стратегия компании широко не афишировалась, она вызвала сопротивление поставщиков сырья. Тем не менее этот инцидент вызвал столь широкий общественный резонанс, что на компанию обрушился шквал благодарственных звонков и писем от потребителей, что в конечном счете привело к значительному при росту выручки компании и повышению ее рыночной стоимости .

Ответьте на следующие вопросы:

1. Рассмотрите результаты стратегии социальной ответственности на примере компании Burger King Corporation. Проанализируйте факторы внешней и внутренней среды организации. Каковы сильные стороны организации. Каковы внешние факторы, открывающие новые возможности развития организации.

2. Укажите место и роль социальной ответственности в системе корпоративного управления посредством корректировки и увязки функциональных стратегий (политик) компании в соответствии со стратегией социальной ответственности.

3. В какие функциональные стратегии компания интегрирует социальную ответственность (в регламентирующих проявление социальной ответственности документах по отношению к отдельным заинтересованным лицам).

CASE-практикум № 5

Каковы особенности русской невербальной коммуникации в деловой среде?

Русские очень любят сближаться с людьми. Для них участие в акте коммуникации – это повод для налаживания близких отношений. Русские любят жесты, которые представители других культур могут воспринять как неприличные: похлопать по плечу, подсесть поближе. Многим мешают неуместные в переговорах привычки. Не стоит держать руки в карманах или ходить по комнате во время разговора: это может быть воспринято как стремление доминировать. Если происходит коммуникационный разрыв, он может привести к провалу переговоров.

Недавно в Японии вышла такая публикация – «Невербальная коммуникация русских в некоторых видах диалога». Автор рекомендует японским деловым людям, обсуждая цену будущей сделки, внимательно следить за реакцией русских партнеров. Если предложенная сумма устраивает русского партнера, то он чуть-чуть приближается к собеседнику, делает едва заметное движение корпусом в его сторону. После этого цену можно больше не снижать: русский поначалу будет упорствовать, говорить, что цена слишком высока, но в итоге пойдет на сделку. Конечно, такое движение может быть и случайным. Но дотошные японцы решили, что такой знак, вероятнее всего, означает заинтересованность.

Помните: если слова помогают нам скрывать свои мысли, то жесты их выдают. Например, услышав выгодное предложение, можно инстинктивно потереть руки. Этот жест в русской культуре выражает удовлетворение, предвкушение чего-то приятного. Он выдаст вас с головой.

Задание*:*

1. Рассмотрите и интерпретируйте невербальное поведение в рамках наблюдаемой конкретной ситуации и эмоциональную реакцию на нее.

2. Проанализируйте внимательно случаи несовпадения невербального поведения и словесных утверждений.

3. Зафиксируйте мельчайшие детали невербального поведения (к примеру, степень искренности улыбки и т.п.).

4. Сделайте выводы и рекомендации

Темы докладов

1. Трактовка власти и управления Н. Макиавелли
2. «Утопические проекты» организации экономики и управления.
3. Особенности фабричного производства и предпосылки формирования управленческой науки
4. Развитие теории Ф. У. Тейлора в трудах его последователей: Г. Гантта, Ф. и Л. Гилбрета, Г. Эмерсона, Г. Форда.
5. Организация как субъект предпринимательской деятельности и как часть системы хозяйствующих субъектов.
6. Методы управления факторами конкурентоспособности организации.
7. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями.
8. « Культурный шок» и стратегии преодоления межкультурного конфликта
9. Способы преодоления межкультурного конфликта
10. Факторы, влияющие на формирование национального стиля руководства.
11. Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация.
12. Характеристики деловой ментальности крупных геополитических регионов
13. Российская деловая ментальность по методике Г.Хофстеде.
14. Культурные традиции и современность в управлении персоналом.
15. Влияние социокультурной среды на развитие кадров.
16. «Проблемный персонал». «Кроты» и внутренние воры в организации – вычисление, наказание, выдворение.
17. Организационный фольклор: герои и антигерои.
18. Сайт организации – его роль в формировании, поддержании и развитии организационной культуры.
19. Лояльность и приверженность персонала в понимании различных организационных культур.
20. Основные типы ошибок в управленческой деятельности, увеличивающих неопределенности при разработке и принятии управленческих решений.
21. Типовые стратегии вспомогательных производств предприятия, фасилити-менеджмент. Типовые стратегии основного производства предприятия.
22. Типология концепций стратегических перемен.
23. Типология организационных стратегий по Томпсону и Стрикленду.
24. Товарно-рыночная стратегия организации. Ресурсно-рыночная стратегия предприятия
25. Психологический аспект персонального имиджа. Условия и предпосылки формирования эффективного персонального имиджа.
26. «Герои» и «Козлы отпущения» - первичная неформальная статусно-ролевая структура группы как ресурс командообразования.

27. Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования.
28. Гибкость функционально-ролевой структуры команды. Взаимодополняемость и взаимозаменяемость членов команды, с точки зрения ролевых функций. Разработка и внедрение инноваций как базисная функция организационного лидерства.
29. Основные социально-психологические и психологоакмеологические критерии подбора кандидатов в команду.
30. Групповой контракт как базисный ресурс преодоления «Синдрома бессмертия».

Задания для подготовки к зачету

УК - 3 / УК - 3.1.

Знать *сущность, функции и характерные черты современного менеджмента; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики и командообразования*

Вопросы для оценивания результатов обучения в виде знаний

1. Сущность и роль менеджмента в современных условиях. Общая теория управления.
2. Аспекты, структура и базовые модели теории менеджмента. Субъект и объект управления. Менеджмент как наука и практика управления.
3. Научная школа управления: Ф.У. Тейлор, Ф. Гилбрет, Л. Гилбрет, Г.Гантт, Г. Эмерсон, Г. Форд.
4. Административная школа: функции менеджмента и 14 принципов А. Файоля..
5. Теория бюрократии и рациональности М. Вебера. Школа человеческих отношений: Э. Мейо и Хотторнские исследования, М. П. Фоллетт, Школа поведенческих наук.
6. Система управления персоналом организации. Понятие и элементы системы управления персоналом. Анализ концепций управления персоналом.
7. Планирование потребности в персонале. Подбор и расстановка персонала: понятие, принципы, критерии. Аудит персонала.
8. Сущность командообразования, команда и группа: сходства и отличия. Основные функции команды. Типология ролей в команде.

Уметь *анализировать и переоценивать накопленный опыт в управлении и на этой основе приобретать новые знания; применять командообразующие технологии в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности*

Задания практической направленности для оценивания результатов обучения в виде умений:

Типовое задание практической направленности № 1

Заполните таблицу.

Таблица - Классификация функций управления

Классификационный признак функций управления	Примеры
по признаку управляемого объекта	
по признаку области деятельности	
по признаку содержания труда	
по характеру решаемых задач	
по периодичности решения	

Типовое задание практической направленности № 2

Запишите несколько ваших личных ассоциаций, связных с понятием «команда». Проанализируйте полученный список. Какие ассоциации имеют отношение к вашей профессиональной или учебной деятельности? Какими качествами должна обладать, на ваш взгляд, идеальная команда, команда вашей мечты? Дайте определение такой команды. Не каждая группа становится командой или коллективом. Произойдет это или нет, зависит от многих факторов. Перечислите основные факторы, влияющие на формирование вашей команды.

Охарактеризуйте одну из формальных групп, членом который вы в настоящее время являетесь (учебная группа, подразделение в организации и т. п.).

Определите, какие признаки рабочей группы и какие признаки команды свойственны вашей группе на данном этапе ее развития.

Владеть навыками / Опыт деятельности

оценки персонала для оптимального подбора состава команды; применять командообразующие технологии в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности

Задания для оценивания результатов обучения в виде навыков/ опыта деятельности

Типовое задание № 1

Мини-кейс на формирование проектной команды

Вы – руководитель отдела Х. Вашему отделу поручен важный проект. Он должен быть выполнен силами Ваших подчиненных. Первый кандидат на участие в проекте – опытный сотрудник, с высоким уровнем самомотивации, не раз выполнявший подобные задачи. Второй – сотрудник, хорошо зарекомендовавший себя в работе, но который не имеет подобного опыта. Третий – сотрудник на испытательном сроке, с отличным релевантным образованием, который стремится закрепиться в компании и зарекомендовать себя. У Вас нет возможности самому участвовать в проекте, Вы можете только осуществить промежуточный и итоговый контроль.

Кому Вы поручите проект? Почему?

Типовое задание № 2

Кейс-стади

В организациях вроде Merck & Co., фармацевтического гиганта, или Microsoft Corporation, ведущего производителя компьютерного программного обеспечения, исследователи или программисты часто работают совместно в небольших командах над сложными проектами высокой значимости, создавая новые лекарства или компьютерные программы. Члены команд тесно взаимодействуют друг с другом, стараясь совместно решать проектные задачи. Их индивидуальные отличия не только предоставляют командам ценные ресурсы, необходимые для работы над проектами, но и становятся потенциальными источниками конфликтов и проблем. Ваша цель — понять, как индивидуальные отличия людей влияют на их поведение в команде.

Ваши действия: Каждая группа назначает одного выступающего, который сообщит результаты работы группы всей аудитории. Каждая группа обсуждает, как индивидуальность членов команды может повлиять на показатели ее функционирования и вызвать конфликты или проблемы.

Используя знания об индивидуальности, каждая группа должна дать ответы на следующие вопросы.

1. Действительно ли некоторые черты индивидуальности делают людей хорошими командными игроками? Если да, то, какие и почему они важны? Если нет, то почему?

2. Когда команда будет действовать более эффективно - если она состоит из членов с разными типами индивидуальности или с похожими?

Когда все группы закончат обсуждение этих вопросов, выступающие от групп по очереди представят результаты своих обсуждений всей аудитории.

УК - 3 / УК - 3.2.

Знать *процесс, принципы, формы и методы принятия и реализации управленческих решений; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации;*

Вопросы для оценивания результатов обучения в виде знаний

1. Проблемы и решения. Рациональность решения. Поведенческие модели принятия решений.
2. Рациональная организация процесса принятия решения. Подходы к участию в принятии решений. Факторы, оказывающие влияние на принятие решений.
3. Основные требования, предъявляемые к решению. Методы и методики, используемые в процессе принятия решений.
4. Схема процесса принятия управленческих решений. Модели принятия решений в условиях неопределенности.
5. Процессный подход: управленческие процессы (управленческие циклы), принятие решений как процесс, реинжиниринг бизнес-процессов. Оценка эффективности принятых решений.
6. Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Команда руководителей.
7. Этапы формирования команды. Жизненный цикл команд. Инструменты управления командными взаимоотношениями.
8. Формирование командного духа. Тренинг командной сыгровки.
9. Развитие организационной культуры и её влияние на поведение участников команды.
10. Стратегия «хосин канри».
11. Стратегии управления конфликтами в команде.
12. Расчет экономической и социальной эффективности команд. Затратные методы оценки труда и вклада участников в результат команды.

Уметь *определять стратегию и тактику формирования команды, осуществлять управление малой группой, применяя современные методы управления; определять стиль управления и эффективность руководства командой; оценивать уровень развития команды в процессе достижения намеченной цели*

Задания практической направленности для оценивания результатов обучения в виде умений:

Типовое задание практической направленности № 1

«Формирование диагностического мастерства.
Развитие навыков и умений, связанных с работой в команде»

Подумайте о любой команде — на своем месте работы, клубе, спортивной команде, музыкальной группе, научном обществе, — позволившей вам получить – значительный опыт работы, и ответьте на следующие вопросы.

1. Каковы ваши отношение и чувства к этой команде? Что заставляет вас считать, что вы вообще имеете это отношение и эти чувства?

2. Укажите по шкале от одного до десяти, насколько усердно вы работали в этой команде и насколько активно вы участвовали в ее видах деятельности. Поясните причины такого уровня вашего участия.

3. Каким образом эта команда сообщала свои ожидания в отношении показателей вашей работы и как она отслеживала эти показатели и оценивала, в какой мере вы удовлетворяли ее ожидания? Получали ли вы более высокое вознаграждение, когда работали на более высоком уровне? Что происходило, когда результаты вашей работы были не столь высокими, какими они должны были быть?

4. В какой мере команду заботило ваше благополучие? В чем выражалась эта забота? Считаете ли вы, что степень той заботы была достаточной? Почему да или почему нет?

5. Вспомните о своем непосредственном руководителе. Как вы охарактеризовали бы подход этого человека к менеджменту? Влиял ли этот стиль менеджмента на ваше поведение и отношение к работе?

6. Вспомните о других членах команды. Как их поведение и отношение к работе влияли на ваше отношение к работе и на ваши показатели?

7. Учитывая свои ответы на предыдущие скажите; какие изменения вы внесли бы в методы работы команды, используемые для управления ее членами?

Типовое задание практической направленности № 2

1. Опишите 4 этапа создания эффективной рабочей команды. Приведите конкретные примеры.
2. Охарактеризуйте типы команд (можно привести любую классификацию, близкую Вам. Но важно, чтоб она выражала логику становления команды как совокупного субъекта деятельности).
3. Перечислите требования к формулировке миссии команды и описанию стратегии, позволяющие оценивать их как реальную стратегическую задачу командной работы и адекватную программу ее достижения (на примере конкретного предприятия)

Владеть навыками / Опыт деятельности

самостоятельно разрабатывает, с учетом специфики задач стратегического развития конкретной организации, полномасштабные программы по созданию реально функциональных команд

Задания для оценивания результатов обучения в виде навыков/ опыта деятельности

Типовое задание № 1 **Кейс-стади: «Оценка коммуникативных способностей менеджера». Работа в команде**

Обоснование темы ситуации Любой руководитель значительную часть своего рабочего времени тратит на деловое общение. Поэтому важным профессиональным качеством является умение поддерживать отношение с людьми независимо от личных пристрастий.

Руководитель должен контролировать свое поведение, чтобы негативное восприятие кого-либо не влияло отрицательно на его взаимоотношения с подчиненными в целом, а положительное — являлось дополнительным стимулом повышения активности всего коллектива. Предлагаемая ситуация, с одной стороны, способствуем развитию коммуникативных способностей человека, а с другой — позволяет оценить их возможности на сегодняшний день.

Цели изучения ситуации

1. Овладение навыками коллективной работы, тренинг делового общения, ведения дискуссий и принятия решений.

2. Выявление различных точек зрения на поставленную проблему и пути ее разрешения.

3.Проверка уровня коммуникативных способностей слушателей.

4.Тренировка навыка аналитического мышления, связанного с системным подходом к решению управленческих проблем.

Характеристика проблемной ситуации Россию часто называют сырьевым придатком Запада. Это обусловлено тем, что мы больше продаем сырье, а не готовый продукт. Например, продаем Японии лес, а выгоднее (в два-три раза) продавать доски, опилки, собранные в пакет, а еще лучше — щитовые дома, мебель и т. д. То же самое мы делаем с золотом — расплачиваемся за наши долги золотыми слитками! Почему эти слитки не перерабатываются? Почему не продаются ювелирные изделия? У нас недостаточно мощностей для глубокой переработки нефти, поэтому мы в основном продаем ее в сыром виде, закупаем за границей смазочные масла и платим за это валюту. Разве на валюту, полученную от продажи нефти, нельзя было построить десятки заводов по ее переработке? Из-за отсутствия сервисного обслуживания некоторые виды поставляемых за рубеж изделий, мы вынуждены продавать намного дешевле.

Аналогичная картина в отношении некоторых марок отечественных часов. Прекрасные по качеству часовые механизмы, но с низким уровнем дизайна закупают фирмы многих

стран, меняют в них корпус и циферблат и перепродают уже по более высокой цене. Порядок разработки ситуации

Внимательно изучить изложенные точки зрения и сформулировать четыре ответа на вопрос:

«Почему это делается (делалось)?».

Работа в командах:

а) каждый участник оценивает ситуацию и самостоятельно отвечает на вопрос: «Почему?» Ответы следует записывать на отдельном листе. Они должны соответствовать дискретной форме (одно-два слова);

б) руководитель команды собирает листы с ответами и начинает обсуждение;

в) в результате обсуждения отбирают три-четыре ответа.

Руководители команд докладывают об итогах работы. Дает оценку работы каждого члена команды по Шкале оценок (табл.). В обсуждении докладов и принятии решений участвуют все слушатели.

Таблица - Шкала оценки участника командной работы

1. Умение убеждать	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Неумение убеждать
2. Способность к сотрудничеству	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Неспособность к сотрудничеству
3. Самоконтроль	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Несдержанность
4. Умение владеть речью	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Неумение владеть речью
5. Словарный запас	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Недостаточный запас слов Неумение слушать собеседника
6. Умение слушать собеседника	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Отсутствие творческого мышления
7. Способность к творческому мышлению	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Неумение аргументировать свои выводы
8. Умение аргументировать свои выводы	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Неумение аргументировать свои выводы
9. Этичность поведения	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Неэтичность поведения

Типовое задание № 2. Деловая игра «Путешествие на воздушном шаре»

Цель деловой игры: дать возможность наблюдать в группе процессы, происходящие при обсуждении и принятии коллективного решения, определения роли в команде.

Время проведения 30 минут.

Порядок проведения

1. Предложите участникам игры выбрать себе профессию: врач, инженер, учитель, художник, и т.д. Одного студента попросите быть наблюдателем.

2. Всем участникам игры предлагается представить, что они оказались членами одного экипажа на воздушном шаре. Шар начинает падать и остаётся совсем немного до того момента, когда он упадёт в море. Чтобы этого не произошло, кто-то должен выпрыгнуть из корзины. Парашютов и спасательных жилетов на …. меньше, чем членов экипажа.

3. Команда должна принять решение о том, кто прыгнет из корзины, исходя из того, кто из них будет менее полезен, если воздушный шар приземлится на необитаемый остров.

4. После завершения дискуссии происходит оценка работы группы: эксперт докладывает свои наблюдения о ходе дискуссии: использование веских доводов, аргументов в защиту «своей профессии», умение выслушать друг друга, «авторитарные манеры» и т.д.

5. Далее ситуация повторяется: шар вновь снижается, кто-то должен выпрыгнуть. И так повторяется, пока на воздушном шаре останется 2 человека.

Анализ игры.

Комментарии к игре Данное упражнение «проигрывает ситуацию», с которой сталкивается менеджер любого уровня во время сокращения штата.

ОПК -6 / ОПК - 6.1

Знать *основы и закономерности планирования и организации производства на предприятиях, принципы, формы и методы рациональной организации производственных процессов, обеспечения функционирования и развития производственных систем; факторы внешней и внутренней среды*

Вопросы для оценивания результатов обучения в виде знаний

1. Понятие организации. Системный подход к формированию и исследованию структуры и функций организации. Общие характеристики организаций.
2. Организация как открытая система (тектология Богданова А.И. Теория открытых систем А. Берталанфи, Теория жизнеспособных систем С.Бира). Формальные и неформальные организации.
3. Строение организации: организационно-управленческие структуры (линейная, функциональная, линейно-функциональная, штабная, дивизиональная, матричная, проектная, сетевая, виртуальная). Нормы управляемости организацией.
4. Анализ сильных и слабых сторон фирмы. Классические модели стратегического позиционирования организации во внешней микросреде (BCG, GE/McKinsey, Shell/DPM, ADL и Хофера-Шендела, SWOT – анализ); Матрица И. Ансоффа. Трёхмерная схема Абеля, деловой комплексный анализ PIMS.
5. Общие закономерности, основные принципы организации производственного процесса. Особенности сельскохозяйственного производства.
6. Организация использования ресурсов предприятия. Специализация производства.
7. Технология планового процесса на предприятиях . Характеристика сущности и значения основных методов планирования
8. Сущность и содержание стратегического планирования. Элементы стратегического планирования. Этапы процесса стратегического планирования.
9. Виды долгосрочных планов. Сущность и содержание тактического планирования. Структура тактического плана предприятия. Текущее планирование. Оперативно-производственное планирование
10. Основные понятия эффективности управления предприятием АПК. Показатели эффективного управления.
11. Подходы к расчету показателей эффективности управления.
12. Оценка эффективности управления. Различные методики оценки эффективности управления. Диаграмма оценки эффективности управления (причин и результатов).

Уметь *оценивать затраты и измерять отдачу производственных ресурсов, определять эффективность предлагаемых мероприятий и принимаемых решений; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию*

Задания практической направленности для оценивания результатов обучения в виде умений:

Типовое задание практической направленности № 1.

Рассчитайте спрос на мясо и мясопродукты в краткосрочном и долгосрочном периодах.

Исходная информация для разработки прогноза:

Рекомендуемая норма потребления мяса и мясопродуктов на одного человека в год — 82 кг. В базисном периоде фактическое потребление мяса на одного человека составляло 60 кг, численность населения — 9,8 млн. чел. В прогнозном периоде, следующим за базисным, денежные доходы населения возрастут на 40%, индекс потребительских цен составит 130% и численность населения в долгосрочной перспективе уменьшится на 7%.

Типовое задание практической направленности № 2

Фирма и ее конкуренты

Допустим, фирма и ее конкуренты имеют следующие показатели, представленные в табл.. На основе этих данных требуется провести SWOT-анализ фирмы и подготовить предложения к формированию портфеля новшеств и инноваций, стратегии развития фирмы на ближайшие 5 лет. Следует иметь в виду, что по показателям, отсутствующим в таблице, фирмы находятся примерно в одинаковом положении.

Таблица - Исходные данные для SWOT-анализа

Показатель по конкретному товару данной группы	Значение показателя			
	конкуренты			фирма
	1	2	3	
1. Число патентов, полученных по конструкции товара	1	-	1	4
2. Полезный эффект (интегральное качество) товара, единица полезного эффекта	1250	1100	1300	1400
3. Цена товара, ден. ед.	340	320	310	350
4. Затраты на техническое обслуживание и ремонт товара за срок его службы, ден. ед.	4 200	4150	5 300	3200
5. Интегральный показатель качества сервиса товара	0,95	0,96	0,93	0,90
6. Удельный вес прогрессивной технологии	0,30	0,45	0,25	0,70
7. Средний возраст основных производственных фондов, лет	5,5	8,3	6,4	4,5
8. Удельный вес высококвалифицированных кадров	0,30	0,42	0,35	0,35
9. Количество конкурентов на входе системы менеджмента	4	7	5	9
10. Количество конкурентов на выходе системы менеджмента	5	6	6	7
11. Географическое расположение	Удобное	Среднее	Среднее	Удобное
12. Товарная марка фирмы	Известная	Известная	Известная	Неизвестная
13. Угроза налоговых изменений	Отсутствует	Отсутствует	Имеется	Имеется
14. Угроза повышения цен на сырье и материалы	Отсутствует	Имеется	Отсутствует	Имеется
15. Наличный капитал фирмы, млн ден. ед.	150	60	110	140

Владеть навыками / Опыт деятельности

расчета основных технико-экономических показателей производственной деятельности; использования принципов и методик составления планов и прогнозов развития предприятия; выполнения расчетов при разработке проектов организации производственных процессов, выборе и обосновании принципов, форм и методов организации производства, оценке экономической эффективности развития производственных систем.

Задания для оценивания результатов обучения в виде навыков/ опыта деятельности

Типовое задание № 1

Задача 1. Предприятие производит 17 000 изделий в год по себестоимости 540 руб. Планом на предстоящий год предусмотрено увеличить выпуск продукции на 10% и снизить ее себестоимость на 5%. Цена изделия — 600 руб. Определите фактический и плановый уровень затрат на 1 руб. товарной продукции, а также изменение его в процентах по сравнению с отчетным периодом

Задача 2. В I квартале предприятие произвело 10 тыс. изделий по цене 70 руб. за единицу. Постоянные расходы составили 160 000 тыс. руб., удельные переменные расходы — 50 руб. Во II квартале планируется повысить прибыль на 8%. 33 Сколько необходимо дополнительно произвести продукции, чтобы увеличить прибыль на 8%.

Типовое задание № 2 «Организация бизнеса»

Деловая игра Стратегия охотников за солнцем

Цель игры Научить студентов стратегическому мышлению, принятию серьезных решений в кратчайшие сроки, командной работе. Компания «Охотники за солнцем»!

Регламент игры Оглашение правил игры и раздача материала — 5 мин. Обдумывание задач — 20 мин. Выступление каждой группы — 5 мин.

Подведение итогов игры и оглашение результатов — 5 мин. Общее время — 35 мин.

Задача деловой игры Предложить стратегию вывода компании «Охотники за солнцем» на Российский рынок туристических услуг VIP уровня.

Условия Целевая аудитория: мужчины, от 35 до 55 лет, уставшие от стандартного отдыха; топ-менеджеры, владельцы собственного крупного бизнеса; уровень дохода от 50000$ в месяц. Дополнительная информация Стоимость тура от 35000$. Продолжительность тура — 2 недели. На любую другую, необходимую Вам информацию, Вы можете сделать отдельный запрос.

Сценарий игры Аудитория делится на группы по 6 человек. Каждая группа будет представлять рекламное агентство. На создание стратегии дается 30 минут. По истечении времени, представитель агентства (можно и всей командой) представляет разработанную стратегию. После представлений всех команд, принимается решение о победителе.

О компании Клуб «Охотники за солнцем» — российская туристическая компания, впервые предложившая рынку VIP-туризма принципиально новую услугу. Наиболее взыскательным путешественникам, которых сложно удивить комфортом лучших отелей и круизных яхт, подготовлено совершенно новое предложение. Кругосветные путешествия, организованные «Охотниками за солнцем», обеспечат клиентам компании новые, ранее неизведанные впечатления и открытия. Те, кто замкнет один из кругосветных маршрутов, проходящих по Северному или Южному полушарию, представится возможность вписать свое имя в список великих путешественников, который открывают имена великих Фернана Магеллана, Христофора Колумба, Джеймса Кука, Васко да Гама, Америго Веспуччи и стать действительным членом одного из Географических Обществ. Эксперты компании проложили по карте мира два кругосветных маршрута — Южный и Северный, и разделили их на отдельные отрезки. Каждый отрезок — это самостоятельное, логично выстроенное путешествие, включающее элементы культурного, экологического, приключенческого туризма, совершаемое на внедорожниках, парусных яхтах или поездах. Путешественники посетят места, ранее неведомые российским туристам, а где-то пройдут строго по маршрутам великих первооткрывателей. Сегодня совершить кругосветное путешествие — не значит провести несколько лет в бесконечном плавании! Клиент лично формирует график и последовательность прохождения отрезков кругосветных путешествий, после чего сотрудники компании прорабатывают все детали предстоящих маршрутов. Прохождение каждого тура в рамках кругосветного путешествия завершается выдачей соответствующего сертификата. На выбор путешественника остается решение совершать Кругосветное путешествие последовательно, или просто выбрать из многообразия уникальных маршрутов тот, который наилучшим образом подходит для его очередного отпуска. Клиентам будет предоставлена возможность получить профессиональный фото- или видеорепортаж о своем путешествии, разместить свои впечатления на специальном закрытом ресурсе на нашем сайте, созданном только для членов Клуба «Охотники за солнцем». Компания уделяет серьезное внимание развитию материально-технической базы собственной и партнерской. Клубу принадлежит парк собственных автомобилей полностью подготовленных для внедорожных путешествий и собственная парусная

яхта «Мечта» (во время путешествия клиенты компании могут пройти обучение внедорожному вождению или яхтингу и получить соответствующие сертификаты).

ОПК - 6 / ОПК - 6.2

Знать *основных управленческих функций: принятия решений, организации, мотивирования, контроля и методов их реализации; основных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в организации на основе современных технологий управления персоналом*

Вопросы для оценивания результатов обучения в виде знаний

1. Понятие власти и влияния. Типы власти. Формы власти и влияния .
2. Теории лидерских качеств: исследования Ральфа Стогдилла и Уоррена Бенниса.
3. Концепции лидерского поведения: три стиля руководства К. Левина, системы управления Р. Лайкерта, исследования Мичиганского университета, исследования университета штата Огайо, управленческая решетка Блейка и Моутон.
4. Концепция вознаграждения и наказания. Заменители лидерства.
5. Ситуационные модели лидерства: модель Танненбаума-Шмидта, модель Фидлера, модель «путь-цель» Митчелла и Хауза, модель Херсея и Бланчарда, модель Стинсона-Джонсона.
6. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства. Ситуационный анализ характера эффективного лидера: концепция атрибутивного лидерства, концепция харизматического лидерства, концепция преобразующего (трансформирующего) лидерства или лидерства для изменений, интерактивное руководство, сервисное руководство, коучинг.
7. Классификации управленческих ролей. Делегирование полномочий в системе менеджмента.
8. Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Направления, формы и методы материального денежного и неденежного стимулирования персонала.
9. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Организационные и социальные формы мотивации.
10. Требования к эффективной системе контроля и их практической реализации.
11. Механизм функционирования и инструменты управленческого контроля на предприятии АПК.
12. Виды реагирования на вертикальную и горизонтальную информацию. Реакция общественности на действия отдельных работников.
13. Контроль и оценка эффективной деятельности в системе мотивации труда.

Уметь *разрабатывать и внедрять организационно-управленческие решения в сфере мотивации и стимулирования труда; разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в организации на основе современных технологий управления персоналом*

Задания практической направленности для оценивания результатов обучения в виде умений:

Типовое задание практической направленности № 1

Ситуационная задача

В организации, которой Вы руководите, создалась нездоровая обстановка. Кто-то упорно распространяет слухи, что вот-вот понизится заработная плата, что завезенное новое оборудование опасно для здоровья и жизни людей, что предприятие перестало платить деньги в пенсионный фонд и пенсии выплачиваться не будут.

1. Какие меры Вы примете для оздоровления обстановки?
2. На какую теорию мотивации Вы будете опираться, предлагая эти меры?

Типовое задание практической направленности № 2

Ситуационная задача "Опоздания"

В компании, занимающейся реализацией калийных удобрений, работает сотрудница, которая по праву носит звание «лучший продавец». Ее работа приносит огромную прибыль руководству организации. Единственным ее недостатком можно считать то, что она постоянно опаздывает на 20–30 минут. Руководство фирмы пошло на то, чтобы официально позволить ей приходить на 20 минут позже, чем остальным. Тогда женщина начала опаздывать на 40 минут. Руководство решило оставить все как есть, так как лучше этой продавщицы никто не работает и потери от ее опозданий ничтожно малы. Но остальные сотрудники фирмы начали возмущаться, позволять себе опоздания, оправдываясь «а почему ей можно», таким образом, в коллективе начало назревать недовольство.

Вопрос: Что можно предпринять руководству, чтобы ре- шить ситуацию с пользой для компании?

Типовое задание практической направленности № 3

Ситуационная задача «Кто станет руководителем?»

Директор по маркетингу крупного агроконцерна стоит перед непростым выбором. Один из сотрудников отдела работает в компании дольше всех основных сотрудников и в настоящее время претендует на должность руководителя отдела продаж. При этом есть другой сотрудник, который по управленческим способностям более соответствует этой должности. Назначение второго сотрудника на должность руководителя отдела продаж вызовет сильное недовольство первого и, скорее всего, волну недовольства всех сотрудников отдела.

Вопрос: Как поступить директору? Какие действия он должен предпринять в такой ситуации?

Владеть навыками / Опыт деятельности

оценки эффективности системы мотивации и стимулирования; использования современных методов и приемов в разрешении конфликтных ситуаций; разработки процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала предприятия АПК; накапливать опыт деятельности, применяя на практике навыки оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования, контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной на предприятиях АПК.

Задания для оценивания результатов обучения в виде навыков/ опыта деятельности

Типовое задание № 1

Кейс-стади

Американский психолог Роберт Чальдини в своей книге «Воздействие: наука и практика» приводит данные множества исследований, раскрывающих природу влияния авторитета на наше поведение и наши ценности. Так, по условиям одного из исследований, психолог в пять разных классов колледжа приводил одного и того же человека, представляя его как гостя из Кембриджского 90 университета. При этом в первом из классов он назвал его «студентом», во втором - «ассистентом», в третьем — «преподавателем», в четвертом - «профессором». После того, как гость уходил из аудитории, учащихся просили примерно оценить его рост. Результаты показали, что рост «профессора» оказался значительно выше, чем рост «студента», и с каждым повышением титула гость «прибавлял» в росте. В чем, по-вашему, секрет?

Типовое задание № 2

Кейс-стади

В организации, которой Вы руководите, создалась нездоровая обстановка. Кто-то упорно распространяет слухи, что вот-вот понизится заработная плата, что завезенное новое оборудование опасно для здоровья и жизни людей, что предприятие перестало платить деньги в пенсионный фонд и пенсии выплачиваться не будут.

1. Какие меры Вы примете для оздоровления обстановки?
2. На какую теорию мотивации Вы будете опираться, предлагая эти меры?

Типовое задание № 3

Кейс-стади «Проблемный сотрудник»

Вы – руководитель организации. У Вас в подчинении на протяжении трех лет работает заместитель по финансовым вопросам. Это грамотный и ответственный сотрудник. Он всегда много и результативно работал, постоянно высказывал свои предложения, многие из которых были реализованы, за счет чего эффективность общей работы повышалась. Он не боялся брать на себя ответственность и отстаивать свою точку зрения. Вы всегда ценили его очень высоко, но считали его инициативу необходимой составляющей его профессионализма и положения в структуре управления. Вы не отмечали специально его инициативу ни публично, ни при личных контактах. Но в последнее время Вы наблюдаете, что его отношение к работе изменилось. Пропала инициатива, появилось безразличие, при обсуждении сложных вопросов он перестал озвучивать свою точку зрения, стремится уйти от ответственности. Вы понимаете, что с вашим заместителем что-то происходит, и очень обеспокоены этим. Вам бы не хотелось потерять такого перспективного сотрудника.

Задание.

Определить:

1. Мотивы поведения сотрудника.

2. Стимулы и действия, которые необходимо предпринять, чтобы замотивировать его на продуктивную работу.

Оценочные средства закрытого и открытого типа для целей текущего контроля и промежуточной аттестации

УК - 3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
УК – 3.1 Организует и руководит работой команды;	
МЕНЕДЖМЕНТ	*Задания закрытого типа* **1. Перечислите этапы жизненного цикла команды:** а) формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование; б) формирование, шторм, нормирование, работа; в) становление, работа, контроль; г) становление, работа, контроль, упадок. *Правильный ответ: а* **2. Общей для школ научного управления и административной является идея:** а) рационализма; г) институционализма; б) индивидуализма; д) оптимизма. *Правильный ответ: а*

3. Персонал организации - это:

а) совокупность работников организации, объедине ных в специализированные службы

б) выделение работников по социально демограф ческим группам

в) совокупность отдельных лиц работников, объед ненных по какому - либо признаку

г) личный состав организации, работающий по найм и обладающий определенными признаками

Правильный ответ: г

4. Контроль, осуществляемый до фактического начала работ – это:

а) Предварительный контроль;

б) Текущий контроль;

в) Заключительный контроль;

г) Внешний контроль

Правильный ответ: а

5. Контроль, осуществляемый в ходе проведения работ – это:

а) Предварительный контроль;

б) Текущий контроль;

в) Заключительный контроль;

г) Внешний контроль;

Правильный ответ: б

Задания открытого типа

1. Согласно теории X, предложенной Дугласом МакГрегором, …

Правильный ответ: большинство людей необходимо принуждать к работе и постоянно контролировать и среднему человеку присуща неприязнь к работе и стремление ее, по возможности, избегать

2. **Согласно модели Портера-Лоулера достигнутые результаты зависят от … (3 ответа)**

Правильный ответ: приложенных работником усилий, способностей сотрудника и характерных особенностей работника

3. **Согласно теории менеджмента вероятность**

	конфликтов при внедрении изменений возрастает при таких организационных условиях: *Правильный ответ:* консервативность работников, недостаток ресурсов для осуществления изменений и неправильная последовательность организационных действий **4. Понятие «Использование трудовых ресурсов» используется когда .....** *Правильный ответ*: рассматривают работающих как обезличенные «ресурсы», наравне с ресурсами материальными, финансовыми и другими 5. **Концепция управления человеческими ресурсами подразумевает что ....** *Правильный ответ:* человек рассматривается не как должность (элемент структуры), а как невозобновляемый ресурс **6. Под навыками групповой работы понимают: навыки эффективного общения, решение проблем и принятие решений, достижение согласия (консенсуса); навыки обратной связи, или навыки … критики.** *Правильный ответ: конструктивной* **7. ……постоянно действующая система тренинговых, тестовых и информационно-аналитических мероприятий, обеспечивающая диагностику состояния команды, поддержку ее жизнеспособности и эффективной деятельности на протяжении всего периода существования команды.** *Правильный ответ:мониторинг эффективности деятельности команды* **8. ……степень общей и специальной профессиональной подготовки работника, обладающего необходимыми знаниями, умением и навыками для выполнения определенных видов работ** *Правильный ответ:квалификация* **9.Коллективным можно назвать … стиль управления, при котором управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников, а выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и**

	самими сотрудниками *Правильный ответ: демократический* 10. .....*это* **рациональное распределение работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам в соответствии с принятой в организации системой разделения и кооперации труда, с одной стороны, и способностями, психофизиологическими и деловыми качествами работников, отвечающим требованиям содержания выполняемой работы, с другой стороны.** *Правильный ответ:подбор и расстановка персонала* 11. **Анализируя делегирование лидерских полномочий в команде, можно утверждать, что в случае если контроль над ситуацией и над людьми высокий, а делегирование лидерских полномочий не практикуется (руководитель все решает сам), – имеет место** *Правильный ответ:деспотия* *12*…….- это **процесс сопряжения целей компании и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих, процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения общих целей.** *Правильный ответ:мотивация персонала* *13.* …….**величина прироста успешности команды по следующим показателям: стабильное достижение заданного результата в установленный срок; стабильный уровень качества работ.** *Правильный ответ:эффективность деятельности команды* 14. **Совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация — это** … *Правильный ответ: персонал* *15.* **Кадровая программа развития персонала, ориентированная на передачу новых знаний по важным для организации направлениям, умений разрешать конкретные производственные ситуации и опыта поведения в профессионально значимых ситуациях — это …**

	Правильный ответ: обучение персонала
УК - 3.2 *Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели;*	
МЕНЕДЖМЕНТ	*Задания закрытого типа* **1. Лидерство в теории менеджмента можно определить как…** а) победу в конфликте; б) условия функционирования организации; в) размер заработной платы руководителя; г) способность оказывать влияние на личность и группы людей. *Правильный ответ: г* **2. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают лидерство** а) Неформальное; б) Формальное; в) Деструктивное; г) Харизматическое; *Правильный ответ: а* **3. Атрибутом авторитарного стиля управления является…** а) Децентрализация полномочий б) Преобладание неформальных коммуникаций в) Инициативность г) Директивность *Правильный ответ: г* ***4.* К предпосылкам сплоченности в команде можно отнести …** а) враждебные отношения; б) наличие общей территории; в) совместимость; г) совместную деятельность *Правильный ответ: в; г* ***5.*Синонимом командообразования в тренерской практике является …** а) коучинг б) группирование в) интервенция

	г) тимбилдинг *Правильный ответ: в; г* *Задания открытого типа* **1. Согласно теории X, предложенной Дугласом МакГрегором, …** *Правильный ответ:* большинство людей необходимо принуждать к работе и постоянно контролировать и среднему человеку присуща неприязнь к работе и стремление ее, по возможности, избегать **2. Административные методы управления основываются .....** *Правильный ответ:* на законодательных и нормативных актах **3. Группа, которой предоставляется существенная автономия и которая несет полную ответственность за поведение своих членов и результаты деятельности, называется .....** *Правильный ответ:* самоуправляемая команда 4. **"Уклонение" как способ разрешения межличностных конфликтов подразумевает .....** *Правильный ответ:* формирование у работников мнения, что любой конфликт для них невыгоден **5. "Принуждение" как способ разрешения межличностных конфликтов подразумевает .....** *Правильный ответ:* силовое подавление одной из сторон в конфликте **6. …….ее нормы, принципы, правила жизнедеятельности** *Правильный ответ: ценности команды* **7. Передача другому лицу или звену системы управления нрава принятия и реализации управленческих решений – это…..** *Правильный ответ: делегирование полномочий* 8. **Группа работников, объединенная вокруг лидера для достижения общих целей, наделенных определенными управленческими полномочиями, зонами ответственности и ролевыми функциями – это…**

	Правильный ответ: команда **9. ……стиль управления - предполагает минимальное участие руководителя в управлении коллективом** *Правильный ответ: либеральный* **10. …….полномочия — это полномочия, передаваемые непосредственно от начальника к подчиненному. Обладая этими полномочиями, работник может в оговоренных рамках без согласования с непосредственным начальством принимать решения относительно переданных в его распоряжение ресурсов.** *Правильный ответ: линейные* **11……..— это оптимальное количество подчиненных, непосредственно замкнутых на руководителя**. *Правильный ответ: норма управляемости* **12…….— управленческое решение, предназначенное для реализации стратегии или решения возникшей проблемы в конкретной управленческой ситуации** *Правильный ответ: оперативное решение* **13…..контроль - получение и обработка информации о реализации стратегии, выявление отклонений и анализ причин, вызвавших такие отклонения, а также их оценка и принятие решения о корректирующем воздействии** *Правильный ответ: стратегический* **14. Комплексное решение, принимаемое в условиях неопределенности менеджерами высшего уровня управления, направленное на реализацию стратегических целей организации в рамках принятой стратегии – это …..** *Правильный ответ: стратегическое решение* **15….— деление коллектива по участию сотрудников в творческом процессе на производстве, коммуникационным и поведенческим ролям** *Правильный ответ: ролевая структура*
ОПК – 6 *Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства*	
ОПК - 6.1 *Планирует о организует производственный процесс*	

МЕНЕДЖМЕНТ	*Задания закрытого типа* **1. Эффективность работы команды по внедрению изменений обеспечивает:** а) распределение функций и ролей между членами команды; б) управление функциональными обязательствами членов команды; в) управление количественным составом команды; г) все ответы верны. *Правильный ответ: г* **2. Руководитель команды должен иметь следующие характерные черты:** а) стремление достигать совершенства во всем; б) способность без предубеждения рассматривать и оценивать преимущества предложений; в) способность создавать и поддерживать командный дух; г) все ответы верны. *Правильный ответ: г* **3. Команда – это:** а) творческий коллектив единомышленников; б) неформальная группа в организации; в) небольшое количество работников с определенными навыками и знаниями, преданные общим целям, взаимодействуют между собой и подотчетны друг другу; д) группа специалистов. *Правильный ответ: в* **4. Основной характеристикой эффективной команды является:** а) высокая степень слаженности и доверия между членами команды; б) четкая самоидентификация индивидов с командой; в) совместное видение миссии команды и ее целей; г) повышение прибыли организации; д) дружба и понимание между ее членами; е) оптимальная численность членов команды. *Правильный ответ: б, в* **5. Эффективность, связанная со способностью**

	команды создавать, поддерживать и использовать потенциал сотрудничества с внешней средой для достижения целей командной деятельности, это степень: а) эффективности выполнения закрепленных функций и социальных ролей; б) эффективности команды как совокупности индивидов; в) эффективности взаимодействия команды с внешней средой; г) эффективности внутриорганизационного взаимодействия команды; д) индивидуальной эффективности членов команды. *Правильный ответ: а, в* *Задания открытого типа* **1. Бизнес – стратегия это:** *Правильный ответ:* план управления отдельной сферой деятельности компании **2. Для всех этапов процесса изменений небольшие команды являются:** *Правильный ответ:* наиболее стабильные в своей деятельности **3. Метод, дающий команде возможность выразить эмоциональные переживания называется:** *Правильный ответ:* катарсис **4. Укажите последовательность, в которой расположены потребности человека, согласно теории мотивации А. Маслоу (начиная с низшего уровня):** *Правильный ответ:* физиологические потребности, потребности в безопасности, потребности в уважении, социальные потребности, потребности в самоактуализации **5. Укажите последовательность этапов отбора персонала** *Правильный ответ:* предварительная отборочная беседа, беседа по найму, тесты по найму, медицинский осмотр, проверка рекомендаций и послужного списка, принятие решения, заполнение бланка заявления

	6……..является исходным этапом процесса стратегического планирования? *Правильный ответ:анализ среды* **7. Стратегия, которая предполагает отказ от долгосрочных взглядов на бизнес в пользу максимального получения доходов в краткосрочной перспективе – это стратегия…….:** *Правильный ответ:«сбора урожая»* **8. Метод управленческой деятельности, предусматривающий предвидение возможных результатов деятельности и планирование путей их достижения, – это управление ...** *Правильный ответ*: *целевое* **9. ……— процедура назначения, в рамках которой место работы, должность конкретного работника могут меняться по горизонтали при повышении им своей квалификации.** *Правильный ответ: ротация кадров* **10**……..**— генеральный план действий по достижению долгосрочных целей организации за счет реализации и развития ее трудового потенциала с учетом изменений состояния внешней среды** *Правильный ответ: стратегия управления персоналом* **11……. - конкретный участок работ, ответственность за достижение результата на котором берет на себя конкретный член команды**. *Правильный ответ: зона ответственности* **12…… - возможности команды находиться в зоне успешного развития и перспективно действовать в условиях динамичной рыночной конкуренции с производителями аналогичных работ, товаров и услуг.** *Правильный ответ: конкурентоспособность команды* **13. Принцип……в команде - когда лидер – центр, спицы – связи между лидером и членами команды, внешний обод – связь между членами команды. Если одна из спиц ломается и повреждается сектор**

	внешнего обода, необходимо укрепить оставшиеся спицы и произвести экстренную починку обода. И это главная профессиональная задача лидера. Колесо «служит» до тех пор, пока все спицы целы и внешний круг не поврежден. Колесо команды «работает» до тех пор, пока у членов команды есть единство в понимании результата и особая энергия, именуемая командным духом. *Правильный ответ: «Принцип колеса»* **14. Технология …… при приеме на работу - отбор кандидатов на основе высоких требований к личностным характеристикам, когда организации (фирме) выгоднее самой довести их до требуемого профессионального уровня с учетом специфики и условий самой организации.** *Правильный ответ: технология «чистого листа»* **15. ……- величина прироста успешности команды по следующим показателям: стабильное достижение заданного результата в установленный срок; стабильный уровень качества работ; эффективное использование привлекаемых ресурсов; стабильное расширение (или удержание) «ниши» своей деятельности.** *Правильный ответ: Эффективность деятельности команды*
ОПК - 6.2 *Мотивирует и контролирует персонал предприятия*	
МЕНЕДЖМЕНТ	*Задания закрытого типа* **1. Планирование – это:** а) управленческая деятельность, отраженная в планах и фиксирующая будущее состояние менеджмента в текущее время; б) перспективная ориентация в рамках распознавания проблем развития; в) обеспечение целенаправленного развития организации в целом и всех её подразделений *Правильный ответ: а* **2. Сформулируйте задачи планирования:** а) перспективная ориентация в рамках распознавания проблем развития;

	б) обеспечение целенаправленного развития организации в целом и всех её подразделений. в) создание базы для эффективного контроля путем сравнения показателей *Правильный ответ: а* **3. По форме планирование бывает:** а) тактическое; б) конкретное; в) перспективное. *Правильный ответ: в* **4. Необходимость планирования заключается в определении:** а) конечных и промежуточных целей; б) задач, решение которых необходимо для достижения целей; в) средств и способов решения задач; г) правильного ответа нет. *Правильный ответ: а, б, в* **5. При какой форме планирования осуществляется выбор средств для выполнения целей на период от 1 года до 5 лет?** а) перспективное; б) среднесрочное; в) оперативное. *Правильный ответ: б* *Задания открытого типа* **1.Организация – это:** *Правильный ответ:* это управленческая деятельность, посредством которой система управления приспосабливается для выполнения задач, поставленных на этапе планирования **2. Управление - это:** *Правильный ответ:* процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей **3. Менеджмент - это:** *Правильный ответ:* эффективное и производи-

	тельное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя **4. К среднему уровню менеджеров относятся:** *Правильный ответ:* руководители подразделений **5. Регулирование - это:** *Правильный ответ:* управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления **6. Задача регулирования - это:** *Правильный ответ:* обеспечение своевременного эффективного достижения организацией своих целей **7. При каком виде регулирования проблема рассматривается как потенциальная возможность:** *Правильный ответ: упреждающее* **8. Дайте определение функции координации:** *Правильный ответ:* управленческая деятельность, обеспечивающая согласованность работы рабочих подразделений **9. Влияние - это:** *Правильный ответ:* поведение одного человека, которое вносит изменение в поведение другого человека **10. Задачи функции контроля:** *Правильный ответ:* оценка состояния и значимости полученных результатов **11. Анализ - это:** *Правильный ответ:* управленческая деятельность, обеспечивающая выявление причин отклонения желаемого состояния системы от фактического и осуществляющая разработку мер по устранению выявленных недостатков **12. Функции менеджмента - это:** *Правильный ответ:* отдельные виды управленческой деятельности, которые увеличивают эффективность руководства **13. Основное отличие формальных и неформальных организаций в .....** ***Правильный ответ: в способе возникновения*** **14. Организация - это:** ***Правильный ответ:*** группа людей, которые владеют определенными ресурсами, имеют общее руковод-

	ство и общие цели **15. Делегирование полномочий - это:** *Правильный ответ:* передача заданий и полномочий лицу, что берет на себя ответственность за их выполнение

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

Оценка знаний, умений, навыка и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений, навыков и (или) опыта деятельности, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке, а так же для совершенствования методики обучения, организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К текущему контролю относятся проверка знаний, умений, навыков обучающихся:

- на занятиях (опрос, решение задач, деловая игра, круглый стол, тестирование (письменное или компьютерное), ответы (письменные или устные) на теоретические вопросы, решение практических задач и выполнение заданий на практическом занятии, выполнение контрольных работ;
- по результатам выполнения индивидуальных заданий;
- по результатам проверки качества конспектов лекций, рабочих тетрадей и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя, проводимой в часы самостоятельной работы, по имеющимся задолженностям.

На первых занятиях преподаватель выдает студентам график контрольных мероприятий текущего контроля.

ГРАФИК контрольных мероприятий текущего контроля по дисциплине

№ и наименование темы контрольного мероприятия	Формируемая компетенция	Индикатор достижения компетенции	Этап формирования компетенции	Форма контрольного мероприятия (тест, контрольная работа, устный опрос, коллоквиум, деловая игра и т.п.)	Месяц проведения контрольного мероприятия Очная форма / заочная
Тема 1. Методологические основы менеджмента	УК-3	УК-3.1 УК-3.2	I этап II этап III этап	Оценка правильности выполнения тестовых заданий, написание доклада	сентябрь/1 занятие
Тема 2. Общая концепция менеджмента организации. Методы анализа внутренней и внешней среды организации.	УК-3	УК-3.1 УК-3.2	I этап II этап III этап	Оценка правильности выполнения логических и тестовых заданий, кейсов и ситуационных задач, написание доклада	сентябрь/1занятие
Тема 3. Организация и управление	ОПК -6	ОПК - 6.1 ОПК - 6.2	I этап II этап III этап	Оценка правильности выполнения логических и тестовых заданий, кейсов	октябрь/ 2 занятие

производственным процессом				и ситуационных задач, написание доклада Оценки по итогам собеседования; фронтальный опрос	
Тема 4. Власть и лидерство. Руководитель в системе управления.	ОПК -6	ОПК - 6.1 ОПК - 6.2	I этап II этап III этап	Оценка правильности выполнения логических и тестовых заданий, кейсов и ситуационных задач, написание доклада	октябрь/ 2 занятие
Тема 5. Процесс принятия и реализации управленческих решений	ОПК -6	ОПК - 6.1 ОПК - 6.2	I этап II этап III этап	Оценка правильности выполнения логических и тестовых заданий, кейсов и ситуационных задач, написание доклада Индивидуальный опрос	ноябрь/ 3 занятие
Тема 6. Управление персоналом организации. Командообразование	ОПК -6	ОПК - 6.1 ОПК - 6.2	I этап II этап III этап	Оценка правильности выполнения логических и тестовых заданий, кейсов и ситуационных задач, написание доклада Контрольная работа	ноябрь/ 3 занятие
Тема 7. Мотивация и контроль трудовой деятельности на предприятиях АПК	ОПК -6	ОПК - 6.1 ОПК - 6.2	I этап II этап III этап	Оценка правильности выполнения логических и тестовых заданий, кейсов и ситуационных задач, написание доклада	декабрь/ 4 занятие
Тема 8. Оценка эффективности управления агропромышленным предприятием	ОПК -6	ОПК - 6.1 ОПК - 6.2	I этап II этап III этап	Оценки по итогам собеседования. Оценка правильности выполнения тестовых и ситуационных заданий, кейсов. Контрольная работа	декабрь / 4 занятие

Устный опрос **–** наиболее распространенный метод контроля знаний студентов, предусматривающий уровень овладения компетенциями, в т. ч. полноту знаний теоретического контролируемого материала.

При устном опросе устанавливается непосредственный контакт между преподавателем и студентом, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных особенностей усвоения студентами учебного материала.

Устный опрос по дисциплине проводится на основании самостоятельной работы студента по каждому разделу. Вопросы представлены в планах лекций по дисциплине.

Различают фронтальный, индивидуальный и комбинированный опрос. *Фронтальный* опрос проводится в форме беседы преподавателя с группой. Он органически сочетается с повторением пройденного, являясь средством для закрепления знаний и умений. Его достоинство в том, что в активную умственную работу можно вовлечь всех студентов группы. Для этого вопросы должны допускать краткую форму ответа, быть лаконичными, логически увязанными друг с другом, даны в такой последовательности, чтобы ответы студентов в совокупности могли раскрыть содержание раздела, темы. С помощью фронтального опроса преподаватель имеет возможность проверить выполнение студентами домашнего задания, выяснить готовность группы к изучению нового материала, определить сформированность ос-

новных понятий, усвоение нового учебного материала, который только что был разобран на занятии. Целесообразно использовать фронтальный опрос также перед проведением практических работ, так как он позволяет проверить подготовленность студентов к их выполнению.

Вопросы должны иметь преимущественно поисковый характер, чтобы побуждать студентов к самостоятельной мыслительной деятельности.

Индивидуальный опрос предполагает объяснение, связные ответы студентов на вопрос, относящийся к изучаемому учебному материалу, поэтому он служит важным средством развития речи, памяти, мышления студентов. Чтобы сделать такую проверку более глубокой, необходимо ставить перед студентами вопросы, требующие развернутого ответа.

Вопросы для индивидуального опроса должны быть четкими, ясными, конкретными, емкими, иметь прикладной характер, охватывать основной, ранее пройденный материал программы. Их содержание должно стимулировать студентов логически мыслить, сравнивать, анализировать сущность явлений, доказывать, подбирать убедительные примеры, устанавливать причинно-следственные связи, делать обоснованные выводы и этим способствовать объективному выявлению знаний студентов. Вопросы обычно задают всей группе и после небольшой паузы, необходимой для того, чтобы все студенты поняли его и приготовились к ответу, вызывают для ответа конкретного студента.

Для того чтобы вызвать при проверке познавательную активность студентов всей группы, целесообразно сочетать индивидуальный и фронтальный опрос.

Длительность устного опроса зависит от учебного предмета, вида занятий, индивидуальных особенностей студентов.

В процессе устного опроса преподавателю необходимо побуждать студентов использовать при ответе схемы, графики, диаграммы.

Заключительная часть устного опроса – подробный анализ ответов студентов. Преподаватель отмечает положительные стороны, указывает на недостатки ответов, делает вывод о том, как изучен учебный материал. При оценке ответа учитывает его правильность и полноту, сознательность, логичность изложения материала, культуру речи, умение увязывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

Критерии и шкалы оценивания устного опроса

Критерии оценки при текущем контроле	Оценка
Студент отсутствовал на занятии или не принимал участия. Неверные и ошибочные ответы по вопросам, разбираемым на семинаре	«неудовлетворительно»
Студент принимает участие в обсуждении некоторых проблем, даёт расплывчатые ответы на вопросы. Описывая тему, путается и теряет суть вопроса. Верность суждений, полнота и правильность ответов – 40-59 %	«удовлетворительно»
Студент принимает участие в обсуждении некоторых проблем, даёт ответы на некоторые вопросы, то есть не проявляет достаточно высокой активности. Верность суждений студента, полнота и правильность ответов 60-79%	«хорошо»
Студент демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Высокая активность студента при ответах на вопросы преподавателя, активное участие в проводимых дискуссиях. Правильность ответов и полнота их раскрытия должны составлять более 80%	«отлично»

Тестирование. Основное достоинство ***тестовой формы контроля*** – простота и скорость, с которой осуществляется первая оценка уровня обученности по конкретной теме,

позволяющая, к тому же, реально оценить готовность к итоговому контролю в иных формах и, в случае необходимости, откорректировать те или иные элементы темы. Тест формирует полноту знаний теоретического контролируемого материала.

Критерии и шкалы оценивания тестов

Критерии оценки при текущем контроле
процент правильных ответов менее 40 (по 5 бальной системе контроля – оценка «неудовлетворительно»);
процент правильных ответов 40 – 59 (по 5 бальной системе контроля – оценка «удовлетворительно»)
процент правильных ответов 60 – 79 (по 5 бальной системе контроля – оценка «хорошо»)
процент правильных ответов 80-100 (по 5 бальной системе контроля – оценка отлично»)

Критерии и шкалы оценивания рефератов (докладов)

Оценка	Профессиональные компетенции	Отчетность
5	Работа выполнена на высоком профессиональном уровне. Полностью соответствует поставленным в задании целям и задачам. Представленный материал в основном верен, допускаются мелкие неточности. Студент свободно отвечает на вопросы, связанные с докладом. Выражена способность к профессиональной адаптации, интерпретации знаний из междисциплинарных областей	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен в срок. Полностью оформлен в соответствии с требованиями.
4	Работа выполнена на достаточно высоком профессиональном уровне, допущены несколько существенных ошибок, не влияющих на результат. Студент отвечает на вопросы, связанные с докладом, но недостаточно полно.	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен в срок, но с некоторыми недоработками.
3	Уровень недостаточно высок. Допущены существенные ошибки, не существенно влияющие на конечное восприятие материала. Студент может ответить лишь на некоторые из заданных вопросов, связанных с докладом.	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен со значительным опозданием (более недели). Имеются отдельные недочеты в оформлении.
2 и ниже	Работа выполнена на низком уровне. Допущены грубые ошибки. Ответы на связанные с докладом вопросы обнаруживают непонимание предмета и отсутствие ориентации в материале доклада.	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен со значительным опозданием (более недели). Имеются существенные недочеты в оформлении.

Критерии и шкалы оценивания презентации

Дескрипторы	Минимальный ответ 2	Изложенный, раскрытый ответ 3	Законченный, полный ответ 4	Образцовый ответ 5
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы.	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выво-	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной ли-

		ды не обоснованы.	литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы.	тературы. Выводы обоснованы.
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использован 1-2 профессиональных термина.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов.
Оформление	Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint) частично. 3-4 ошибки в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint). Не более2 ошибок в представляемой информации.	Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представляемой информации.
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы.	Только ответы на элементарные вопросы.	Ответы на вопросы полные и/или частично полные.	Ответы на вопросы полные с привидением примеров

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки (по каждому разделу дисциплины).

2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и студентами группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.

3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.

4. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание. Так по каждому разделу дисциплины идет накопление знаний, на проверку которых направлены такие оценочные средства как устный опрос и подготовка докладов. Далее проводится задачное обучение, позволяющее оценить не только знания, но умения, навык и опыт применения студентов по их применению. На заключительном этапе проводится тестирование, устный опрос или письменная контрольная работа по разделу.

Промежуточная аттестация осуществляется, в конце каждого семестра и представляет собой итоговую оценку знаний по дисциплине в виде проведения экзаменационной процедуры (экзамена), выставления зачета, защиты курсовой работы.

Процедура промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся. Промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме компьютерного тестирования или устного опроса, в форме экзамена - в устной форме.

Аттестационные испытания в форме зачета проводятся преподавателем, ведущим лекционные занятия по данной дисциплине, или преподавателями, ведущими практические занятия. Аттестационные испытания в форме устного экзамена проводятся преподавателем,

ведущим лекционные занятия по данной дисциплине. Присутствие посторонних лиц в ходе проведения аттестационных испытаний без разрешения ректора или проректора не допускается (за исключением работников университета, выполняющих контролирующие функции в соответствии со своими должностными обязанностями). В случае отсутствия ведущего преподавателя аттестационные испытания проводятся преподавателем, назначенным письменным распоряжением по кафедре.

Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения опорно-двигательного аппарата, могут допускаться на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.

Во время аттестационных испытаний обучающиеся могут пользоваться рабочей программой дисциплины, а также с разрешения преподавателя справочной и нормативной литературой, калькуляторами.

Время подготовки ответа при сдаче экзамена в устной форме должно составлять не менее 40 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут.

При проведении устного экзамена экзаменационный билет выбирает сам экзаменуемый в случайном порядке. При подготовке к устному экзамену экзаменуемый, как правило, ведет записи в листе устного ответа, который затем (по окончании экзамена) сдается экзаменатору.

Экзаменатору предоставляется право задавать обучающимся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи, которые изучались на практических занятиях.

Оценка результатов компьютерного тестирования и устного аттестационного испытания объявляется обучающимся в день его проведения.

Балльно-рейтинговая система оценки учебных достижений обучающихся направлена на решение следующих задач:

- повышение мотивации обучающихся к освоению образовательных программ путем более высокой дифференциации оценки их учебной работы;

- повышение уровня организации образовательного процесса в университете.

Порядок начисления баллов доводятся до сведения каждого обучающегося в начале семестра изучения дисциплины.

Максимальная сумма (100 баллов), набираемая студентом по дисциплине включает две составляющие:

- первая составляющая – оценка регулярности, своевременности и качества выполнения студентом учебной работы по изучению дисциплины в течение периода изучения дисциплины (семестра, или нескольких семестров) (сумма – не более 85 баллов). Баллы, характеризующие успеваемость студента по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

- вторая составляющая – оценка знаний студента по результатам промежуточной аттестации (не более 15 –баллов).

Общий балл текущего контроля складывается из следующих составляющих:

- посещаемость – студенту, посетившему все занятия, начисляется 20 баллов;

- выполнение заданий по дисциплине в течение семестра в соответствии с учебным планом. Студенту, выполнившему в срок и с высоким качеством все требуемые задания, начисляется максимально 20 баллов;

- контрольные мероприятия – максимальная оценка 25 баллов.

- бонусы - 20 балов. До проведения промежуточной аттестации преподаватель может в качестве поощрения начислить обучающемуся до 20 дополнительных (бонусных) баллов за проявление академической активности в ходе изучения дисциплины, выполнение индивидуальных заданий с оценкой «отлично», активное участие в групповой проектной работе, непосредственное участие в НИРС и т.п. Начисление бонусных баллов производится на последнем занятии.

Максимальная сумма баллов, набираемая студентом по дисциплине «Безопасность жизнедеятельности», закрываемой семестровой аттестацией, равна 100.

Составляющие общего количества баллов	Максимальное количество баллов
Оценка регулярности, своевременности и качества выполнения студентом учебной работы по дисциплине, в том числе: посещаемость выполнение заданий контрольные мероприятия бонусы	Не более 85 20 20 25 20
Оценка знаний студентов по результатам промежуточной аттестации (зачет)	Не более 15

Оценка знаний студентов по результатам промежуточной аттестации (зачет) для студентов очной формы обучения

Количество баллов	Результат
13-15	ставится студенту, ответ которого содержит: глубокое знание программного материала, а также основного содержания и новаций лекционного курса но сравнению с учебной литературой; знание концептуально-понятийного аппарата всего курса; знание монографической литературы по курсу, а также свидетельствует о способности: самостоятельно критически оценивать основные положения курса; увязывать теорию с практикой.
10-12	ставится студенту, ответ которого свидетельствует: о полном знании материала по программе; о знании рекомендованной литературы; а также содержит в целом правильное, но не всегда точное и аргументированное изложение материала.
7-9	ставится студенту, ответ которого содержит: поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; стремление логически четко построить ответ, а также свидетельствует о возможности последующего обучения.
1-6	ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.
0	ставится, если студент не отвечает ни на один из поставленных вопросов или не явился на промежуточную аттестацию.

Если в семестре предусмотрена сдача зачета, то по результатам работы в семестре студенту очного обучения выставляется:

- «зачтено» - от 40 до 59 баллов;
- «не зачтено» - менее 40 баллов.

Добор баллов. В случае пропуска студентом семестрового контрольного мероприятия по уважительной причине преподаватель должен предоставить студенту возможность сдать данную тему.

Суммы баллов, набранные студентом по результатам каждого текущего контроля, заносятся преподавателем, в соответствующую форму единой ведомости, используемую в течение всего семестра, которая хранится в деканате.

Итоги текущего контроля подводятся в последний рабочий день каждого месяца изучения дисциплины, копии передаются в деканат. Оригинал ведомости хранится у преподавателя до завершения изучения дисциплины, и затем, передается в деканат. Копия ведомости хранится на кафедре.

Преподаватель ведет журнал учета данных текущего контроля, своевременно доводит до сведения студентов информацию, содержащуюся в журнале и предоставляет в деканат в последний рабочий день месяца. Итоги промежуточной аттестации вносятся преподавателем в ведомость учета итогового рейтинга по дисциплине и в обязательном порядке доводятся до сведения студентов.

До проведения промежуточной аттестации всем обучающимся предоставляется возможность добора баллов с целью достижения порогового значения (40 балов) или, при наличии документально подтвержденной уважительной причины пропусков занятий, повышения уровня оценки.

Виды контрольных мероприятий для добора баллов преподаватель устанавливает индивидуально для каждого обучающегося.

Процедура промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся.

Промежуточная аттестация осуществляется, в конце каждого семестра и представляет собой итоговую оценку знаний по дисциплине **в виде выставления зачета.** Промежуточная аттестация может проводиться в устной, письменной форме.

Итоговый рейтинг по дисциплине отражает качество освоения обучающимся учебного материала. Максимальная сумма баллов, которая может быть учтена в индивидуальном рейтинге обучающегося в семестре по каждой дисциплине, не может превышать 100 баллов (включая бонусные баллы). Практика (учебная, производственная), НИРС и курсовая работа (проект) рассматриваются как самостоятельная учебная дисциплина.

Аттестационные испытания проводятся преподавателем, ведущим лекционные занятия по данной дисциплине, или преподавателями, ведущими практические и лабораторные занятия (кроме устного экзамена). Присутствие посторонних лиц в ходе проведения аттестационных испытаний без разрешения ректора или проректора не допускается (за исключением работников университета, выполняющих контролирующие функции в соответствии со своими должностными обязанностями). В случае отсутствия ведущего преподавателя аттестационные испытания проводятся преподавателем, назначенным письменным распоряжением по кафедре.

Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения опорно-двигательного аппарата, могут допускаться на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.

Во время аттестационных испытаний обучающиеся могут пользоваться рабочей программой дисциплины, а также с разрешения преподавателя справочной и нормативной литературой, калькуляторами.

Время подготовки ответа при сдаче зачета в устной форме должно составлять не менее 40 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут.

6 ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература	**Количество в библиотеке / ссылка на ЭБС**

Маслова, Е. Л. Менеджмент : учебник / Е. Л. Маслова. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2022. — 336 с. — ISBN 978-5-394-03547-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/277358	https://e.lanbook.com/book/277358
Менеджмент : учебное пособие / О. В. Мамай, А. Г. Волконская, Н. Н. Галенко [и др.]. — Самара : СамГАУ, 2022. — 149 с. — ISBN 978-5-88575-693-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/301979	https://e.lanbook.com/book/301979
Набоков, В. И. Основы менеджмента : учебник / В. И. Набоков. — Москва : Дашков и К, 2023. — 278 с. — ISBN 978-5-394-05284-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/315947	https://e.lanbook.com/book/315947
Дополнительная литература	**Количество в библиотеке / ссылка на ЭБС**
Менеджмент : методические указания для практических занятий и выполнения самостоятельной работы / составители О. Н. Бунчиков [и др.]. — Персиановский : Донской ГАУ, 2020. — 49 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/152569	https://e.lanbook.com/book/152569

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические рекомендации по работе над конспектом лекций вовремя и после проведения лекции.

В ходе лекционных занятий обучающимся рекомендуется выполнять следующие действия. Вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации по их применению. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых о неаудиторное время можно сделать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Методические рекомендации к практическим занятиям с практикоориентированными заданиями.

При подготовке к практическим занятиям обучающимся необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. В ходе подготовки к практическим занятиям необходимо освоить основные понятия и методики расчета показателей, ответить на контрольные опросы. В течение практического занятия студенту необходимо выполнить задания, выданные преподавателем, что зачитывается как текущая работа студента и оценивается по критериям, представленным в пунктах 6.4 РПД.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

При подготовке доклада рекомендуется сделать следующее. Составить план-конспект своего выступления. Продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой теории с практикой. Подготовить сопроводительную слайд-презентацию и/или демонстрационный раздаточный материал по выбранной теме. Рекомендуется провести дома репетицию выступ-

ления с целью отработки речевого аппарата и продолжительности выступления (регламент– 7-10 мин.).

Выполнение индивидуальных типовых задач.

В случае пропусков занятий, наличия индивидуального графика обучения и для закрепления практических навыков студентам могут быть выданы типовые индивидуальные задания, которые должны быть сданы в установленный преподавателем срок.

Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с учебной и научной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на практических занятиях, к контрольным работам, тестированию. Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны быть выполнены также аккуратно, содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим обучающимся.

В процессе работы с учебной и научной литературой обучающийся может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы).

Перечень профессиональных баз данных

Наименование ресурса	Режим доступа
Общероссийская сеть распространения правовой информации «Консультант Плюс»	http://www.consultant.ru
Scopus - база данных рефератов и цитирования	https://www.scopus.com/
Web of Science - международная база данных	http://login.webofknowledge.com/
Федеральная служба государственной статистики	https://rosstat.gov.ru/databases
Экономический портал	http://economicus.ru
СПС ГАРАНТ	http://www.garant.ru
Федеральный образовательный портал «Экономика. Менеджмент. Менеджмент»	http://www.ec

Перечень информационных справочных систем

Наименование ресурса	Режим доступа
Официальный сайт Министерства сельского хозяйства и продовольствия Ростовской области	http://don-agro.ru
Официальный портал правительства Ростовской области	http://donland.ru
Официальный сайт Высшей Аттестационной Комиссии (ВАК РФ)	http://vak.ed.gov.ru/
Научная электронная библиотека	http://elibrary.ru
Библиотека диссертаций и авторефератов России	www.dslib.net/
ЭБС «Лань»	www.e.lanbook.com
Университетская библиотека ONLINE	http://biblioclub.ru
Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	https://elibrary.ru
Международная информационная система AGRIS	http://agris.fao.org/agris-search/index.do
Экономика и управление на предприятиях: научно-образовательный портал	http://eup.ru/

8. КОМПЛЕКТ ЛИЦЕНЗИОННОГО И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

Windows 10 Home Get Genuine
OpenOffice Свободно распространяемое ПО
MS Windows 7 OEM SNGL OLP NL Legalization GetGenuine wCOA
Yandex Browser
7-zip
Zoom
Unreal commander
Adobe acrobat reader
Лаборатория ММИС «Планы»
Dr. Web

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебные аудитории для проведения учебных занятий - оснащены оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещение для самостоятельной работы – оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Организации.

Оснащенность и адрес помещений

Наименование помещений	Адрес (местоположение) помещений
Аудитория № 53а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью (рабочее место преподавателя, столы, стулья, трибуна, доска меловая). Технические средства обучения: набор демонстрационного оборудования - ноутбук (переносной), проектор (переносной), проекционный экран (переносной); учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам - стенды (6). Windows 10 Home Get Genuine Лицензия № 66241787 от 28.12.2015 OPEN 96248122ZZE1712 от Microsoft Volume Licensing Service Center; OpenOffice Свободно распространяемое ПО, лицензия Apache License 2.0, LGPL; Adobe acrobat reader Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; МТС Линк тариф Free Свободно распространяемое ПО, Яндекс Телемост Свободно распространяемое ПО ; Yandex; 7-zip Свободно распространяемое ПО, GNU Lesser General Public License	346493, Ростовская область, Октябрьский район, п. Персиановский, ул. Кривошлыкова, дом № 27
Аудитория № 89а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью (рабочее место преподавателя, столы, стулья, трибуна, доска меловая). Технические средства обучения: набор демонстрационного оборудования ноутбуки (переносные), (интерактивная доска Smart с проектором); учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам - стенды (6). Windows 10 Pro Лицензия № 66241795 от 28.12.2015 OPEN 96248131ZZE1712 Microsoft Volume Licensing Service Center; Office Standard 2016 Лицензия № 66241743 от 28.12.2015 OPEN 96247974ZZE1712 Microsoft Volume Licensing Service Center; MS Windows 7 OEM SNGL OLP NL Legalization GetGenuine wCOA Счет №1834 от	346493, Ростовская область, Октябрьский район, п. Персиановский, ул.Кривошлыкова, дом № 27

16.03.2010 ООО «Южная Софтверная компания»; OpenOffice Свободно распространяемое ПО, лицензия Apache License 2.0, LGPL; Adobe acrobat reader Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; МТС Линк тариф Free Свободно распространяемое ПО, Яндекс Телемост Свободно распространяемое ПО ; Unreal commander Свободно распространяемое ПО, лицензия freeware; Google ChromeСвободно распространяемое ПО, лицензия freeware; Dr.Web Договор № РГА02040026 от «05» Февраля 2026 г. между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «КОМПАНИЯ ГЭНДАЛЬФ»; 7-zip Свободно распространяемое ПО, GNU Lesser General Public License; Yandex Browser Свободно распространяемое ПО; Лаборатория ММИС «Планы» Договор №3830-254 от 14 апреля 2025 г. между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «Лаборатория ММИС»т 16 мая 2024 г. между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «Лаборатория ММИС»	
Кабинет № 45 Помещение для самостоятельной работы (электронный читальный зал), укомплектовано специализированной (учебной) мебелью, оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации. Windows 8.1 Лицензия №65429551 от 30.06.2015 OPEN 95436094ZZE1706 от Microsoft Volume Licensing Service Center; Office Standard 2013 Лицензия № 65429549 от 30.06.2015 OPEN 95436094ZZE1706 Microsoft Volume Licensing Service Center; OpenOffice Свободно распространяемое ПО, лицензия Apache License 2.0, LGPL; Adobe acrobat reader Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; МТС Линк тариф Free Свободно распространяемое ПО, Яндекс Телемост Свободно распространяемое ПО ; Yandex Browser Свободно распространяемое ПОYandex Browser Свободно распространяемое ПО; Лаборатория ММИС «АС «Нагрузка» Договор 8630 от 04.10.2021 между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «Лаборатория ММИС»; Лаборатория ММИС Деканат Договор №3830-254 от 14 апреля 2024 между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «Лаборатория ММИС»; Лаборатория ММИС»Планы» Договор №3830-254 от 14 апреля 2025 г. г между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «Лаборатория ММИС»; Система контент –фильтрации SkyDNS (SkyDNS агент) Договор № 2789-24 от 16 мая 2024 г. г. ООО «СкайДНС»; Dr.Web Договор № РГА02040026 от «05» Февраля 2026 г. между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «КОМПАНИЯ ГЭНДАЛЬФ»; 7-zip Свободно распространяемое ПО, GNU Lesser General Public License	346493, Ростовская область, Октябрьский район, п. Персиановский, ул.Кривошлыкова, дом № 27