

Рабочая программа дисциплины (модуля) принята:

Ученым советом экономического факультета

Протокол заседания №10 «23» июня 2020 г.

Председатель Ученого совета
Экономического факультета



Т.А. Верещагина

Секретарь Ученого совета
Экономического факультета



Л.А. Плотникова

Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена и рекомендована кафедрой

Экономической теории и регионального развития

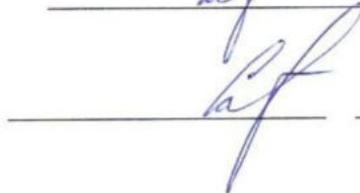
Протокол заседания № 12 от «18» июня 2020 г.

Заведующий кафедрой



Саламатов А.А.

Автор (составитель)



Саламатов А.А.

**Структура рабочей программы соответствует приказу ректора
ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «05» декабря 2018 г. № 678-1**

Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья

Рабочая программа дисциплины "Менеджмент" по направлению подготовки (специальности) "Социология" направленности (профилю) Социология маркетинга ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 4
--	--------

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины состоит в получении системного представления о системе бизнеса, закономерностях управленческой деятельности, ключевых управленческих компетенциях. Задачи дисциплины сводятся к следующему:

- научить использовать различные модели управления;
- помочь в овладении умениями и навыками, обеспечивающими эффективное управление в организации;
- раскрывать особенности потребностно-мотивационной сферы работников;
- сформировать навыки анализа конкретных ситуаций и методов принятия управленческих решений.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП:	Б1.В.05
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
Введение в экономику, Экономика труда	
Введение в экономику	
Экономика труда	
2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
Социология управления, Социология труда	
Социология труда	
Социология управления	

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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

Знать:

теоретические основы принятия решений в сфере управления проектами; способы решения задач в рамках цели проекта, аргументирует их выбор и ограничения; подходы к выявлению наиболее оптимального способа решения конкретной задачи, опираясь на правовые нормы

Уметь:

использовать теоретические основы принятия решений в сфере управления проектами; аргументировать выбор способов и ограничений в принятии управленческого решения; проектировать решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений

Владеть:

опираясь на правовую базу теоретическими основами принятия решений в сфере управления проектами; знаниями и умениями для выявления, анализа и аргументации выбора различных способов решения задач в рамках цели проекта; способностью проектировать решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения и имеющихся ресурсов и ограничений

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	- теоретические основы принятия решений в сфере управления проектами;
3.1.2	- способы решения задач в рамках цели проекта, аргументирует их выбор и ограничения;
3.1.3	- подходы к выявлению наиболее оптимального способа решения конкретной задачи, опираясь на правовые нормы
3.2	Уметь:
3.2.1	- использовать теоретические основы принятия решений в сфере управления проектами;
3.2.2	- аргументировать выбор способов и ограничений в принятии управленческого решения;
3.2.3	- проектировать решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений
3.3	Владеть:
3.3.1	- опираясь на правовую базу теоретическими основами принятия решений в сфере управления проектами;

Рабочая программа дисциплины "Менеджмент" по направлению подготовки (специальности) "Социология" направленности (профилю) Социология маркетинга ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		стр. 5
3.3.2	- знаниями и умениями для выявления, анализа и аргументации выбора различных способов решения задач в рамках цели проекта;	
3.3.3	- способностью проектировать решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения и имеющихся ресурсов и ограничений	

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 72 в том числе : аудиторные занятия : 36 самостоятельная работа : 36 :	Виды контроля в семестрах: зачеты 5

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
Раздел 1. Элементы организации и процесса управления				
1.1	Понятие менеджмента. Менеджмент как наука управления организациями. Объект и субъект управления. Элементы управленческой деятельности /Лек/	5	2	Л1.10 Л1.12Л2.1 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2
1.2	Цели и задачи менеджмента. Система управления организацией. Уровни управления организацией /Пр/	5	2	Л1.10 Л1.12Л2.1 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э2
1.3	Условия эффективного взаимодействия объекта и субъекта управления. /Ср/	5	2	Л1.10 Л1.12Л2.1 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2
Раздел 2. Развитие теории и практики менеджмента				
2.1	Основные этапы становления теории менеджмента. /Лек/	5	2	Л1.10 Л1.12Л2.1 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э2 Э5
2.2	Научные подходы к управлению в современных условиях. Подход к управлению как к процессу. Системный подход. Концепция «Управления по целям». Ситуационный подход /Пр/	5	4	Л1.10 Л1.12Л2.1 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э2 Э4
Раздел 3. Процесс принятия и реализации управленческого решения				
3.1	Понятие управленческого решения. Содержание и виды управленческих решений. Экономическая, социальная, правовая и технологическая сущность управленческого решения. /Лек/	5	2	Л1.10 Л1.12Л2.1 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э2
3.2	Управленческие решения и их связь с функционированием организации. Требования к управленческому решению и условия их реализации. Процедура разработки управленческих решений. Разработка управленческих решений в условиях неопределенности /Пр/	5	4	Л1.10 Л1.12Л2.1 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э2 Э5
Раздел 4. Коммуникации в управлении				
4.1	Понятие коммуникаций. Виды коммуникаций: между организацией и средой, между уровнями и подразделениями /Лек/	5	2	Л1.10 Л1.12Л2.1 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э2
4.2	Преграды на пути межличностных коммуникаций: восприятие, семантика, обмен невербальной информацией, некачественная обратная связь, плохое слушание. Межуровневые преграды: неудовлетворительная структура организации, информационные перегрузки, искажение сообщений. /Пр/	5	4	Л1.5 Л1.8 Л1.10 Л1.12Л2.1 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.2 Э2 Э5

Рабочая программа дисциплины "Менеджмент" по направлению подготовки (специальности) "Социология" направленности (профилю) Социология маркетинга ФГБОУ ВО «ЧелГУ»				стр. 6
4.3	Каналы формальных коммуникаций: низходящие, восходящие, горизонтальные. Система неформальных коммуникаций. Коммуникационный процесс. Элементы и этапы процесса коммуникации. Структура коммуникации и тип рабочего задания. Проблемы и барьеры коммуникаций. /Ср/	5	2	Л1.10 Л1.12Л2.1 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2
Раздел 5. Стратегическое управление организацией				
5.1	Понятие и значение планирования. Принципы и функции планирования. Организация планирования. Система планирования: стратегическое, тактическое и оперативное планирование. Содержание, сущность, цели и задачи стратегического планирования. /Лек/	5	2	Л1.6 Л1.10 Л1.12Л2.1 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э2 Э5
5.2	Понятие долгосрочного и стратегического планирования. Содержание, цели и задачи текущего планирования. Процесс формирования плана. Показатели планирования. Оперативное планирование. /Ср/	5	6	Л1.3 Л1.7 Л1.9 Л1.10 Л1.12Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2
5.3	Понятие и значение планирования. Принципы и функции планирования. Организация планирования. Система планирования: стратегическое, тактическое и оперативное планирование. Содержание, сущность, цели и задачи стратегического планирования. /Пр/	5	2	Л1.10 Л1.12Л2.1 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э5
Раздел 6. Организационные формы и структура управления организацией				
6.1	Организация взаимодействия и полномочий на предприятии. Определение обязанностей и полномочий. Взаимоотношения членов организации. Линейные и аппаратные полномочия. Эффективная организация распределения полномочий. Структура и формы организаций. Элементы структуры управления: звенья, уровни, связи (горизонтальные, вертикальные). /Лек/	5	2	Л1.4 Л1.10 Л1.12Л2.1 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э2 Э4
6.2	Формы организаций: по виду и характеру хозяйственной деятельности, по правовому положению, по характеру собственности, по принадлежности капитала и контролю, по сфере деятельности. Типы организационных структур.. /Ср/	5	12	Л1.4 Л1.10 Л1.11 Л1.12Л2.1 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2
6.3	Организация взаимодействия и полномочий на предприятии. Определение обязанностей и полномочий. Взаимоотношения членов организации. Линейные и аппаратные полномочия. Эффективная организация распределения полномочий. Структура и формы организаций. Элементы структуры управления: звенья, уровни, связи (горизонтальные, вертикальные). /Пр/	5	2	Л1.10 Л1.12Л2.1 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э2 Э5
Раздел 7. Мотивация деятельности				
7.1	Роль человеческого фактора в современном обществе. Подходы к поощрению работников. Общая характеристика мотивации, понятия потребности, мотива, мотивирования, стимулы. Мотивационный процесс. Возможности мотивации индивидов с помощью вознаграждения, правил и ценностей. Содержательные теории мотивации. Теория иерархии потребностей А. Маслоу /Лек/	5	6	Л1.1 Л1.2 Л1.10 Л1.12Л2.1 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2
7.2	Характеристика уровней потребностей: физиологические потребности, потребности в безопасности и уверенности в будущем, потребности в поддержке, потребности в самоуважении, потребности в самовыражении. Недостатки теории. /Ср/	5	14	Л1.10 Л1.12Л2.1 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э2 Э5

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Тесты

Ситуационные задачи

Вопросы и ситуационные задачи к зачету

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Типовые тестовые задания

1. Кто из перечисленных специалистов в области менеджмента является автором теорий X, Y?

- а) Т. Питерс;
б) Д. МакГрегор;
в) Ч. Хэнди;
г) У. Тейлор;
2. В теории менеджмента к функциям управления относятся (выберите несколько пунктов):
а) аттестация персонала;
б) организация;
в) формулировка целей;
г) планирование.
3. К механизму управления относится:
а) анализ выполнения работ;
б) методы управления;
в) функции управления;
г) оценка усилий.
4. Какие методы ориентированы - либо на прямое принуждение людей к определенному поведению в интересах организации, либо на создание возможности такого принуждения:
а) социально-психологические;
б) административные;
в) экономические;
д) организационные.
5. Какие из методов управленческой деятельности призваны обеспечить единство экономических интересов компании и работников:
а) административные;
б) экономические;
в) асоциально-психологические;
г) организационные.
6. Модель Херси и Бландшара относится к
а) традиционным стилям лидерства;
б) ситуационным стилям лидерства;
в) трем стилям руководства.
г) системному подходу.
7. Какой наиболее эффективный, по мнению Р.Блэйка и Дж.Моутона, стиль руководства, характеризующийся высокой степенью внимания к людям, и производству:
а) командный стиль (9,9);
б) стиль деревенского клуба (1,9);
в) Стиль середины дороги (5,5);
г) менеджмент заданий (9,1);
8. Эти теории пытаются объяснить почему люди готовы осуществлять определенные действия, затрачивая большие или меньшие усилия
а) теории процесса мотивации;
б) теории содержания процесса;
в) теория Герцберга;
г) теория ожиданий.
9. На какие факторы опираются теории мотивации (выберите несколько):
а) эмоциональные реакции;
б) восприятие;
в) цель;
д) полномочия.
10. Верно ли утверждение, что эффективность - это показатель степени, в которой организация выполняет свои задачи и удовлетворяет ожидания представителей заинтересованных групп:
а) да;
б) нет.
11. Эксперименты Милгрэма демонстрируют, что люди с нежеланием подчиняются приказам представителей власти.
12. Основной урок экспериментов Милгрэма состоит в следующем:
а) американцы очень независимы и не желают никому подчиняться;
б) люди готовы подчиняться приказам до тех пор, пока это не приносит страданий другому человеку ;
в) люди будут подчиняться представителю власти даже в том случае, если

это принесет страдания другому человеку;

г) люди будут всегда подчиняться представителю власти;

13. Рабочий, который ведет себя определенным способом для того, чтобы обеспечить благоприятные отношения с начальником, демонстрирует:

- а) власть эксперта;
- б) власть вознаграждения;
- в) карательную власть;
- г) референтную власть.

14. Спектр требований со стороны власти, в рамках которого подчиненный реагирует, не подвергая указания критической оценке или осуждению, называется :

- а) психологическим контрактом;
- б) зоной индифферентности;
- в) экспериментами Милгрэма;
- г) функциональным уровнем организационной политики;
- д) вектором власти.

15. Логика, коалиция, торги и напористость — это стратегии для:

- а) усиления личной власти;
- б) усиления власти позиции;
- в) осуществления референтной власти;
- г) осуществления влияния.

Пример ситуационных задач

Задание 1. Опишите выбранное вами предприятие.

Наименование предприятия _____

Вид деятельности _____

Наименование продукции (работ, услуг) _____

Количество работников _____ чел.

в т.ч.

- административно-управленческий персонал _____ чел
- рабочие _____ чел.

Удельный вес рабочих в общей численности персонала _____ %

Составить схему организационной структуры предприятия, определить ее тип, описать взаимосвязи между отдельными звеньями предприятия, определить минусы и плюсы организационной структуры.

Плюсы

Минусы

Задание 2

Бабий бунт – бессмысленный и беспощадный.

1. Объект исследования

Светлана Андреевна – главный бухгалтер быстро развивающейся компании ХОПР.

2. Ситуация (сложившаяся система отношений с внешней средой)

Несколько лет назад, после ухода из компании финансового директора,

Светлана Андреевна претендовала на эту должность, но к сожалению или счастью она не получила.

Три года назад, когда Людмила Сергеевна (ЛС), одна из учредителей, покидала компанию ХОПР на место финансового директора, в одночасье ставшее вакантным, претендовала главбух Светлана Андреевна (СА).

Через две недели ее надежды рухнули - в кресле финансового директора обосновалась Наталья Борисовна (НБ), протеже второго учредителя. Назначение человека со стороны СА считала ошибкой, которую не сегодня-завтра должны исправить, указав НБ на дверь.

Время шло, а сдавать позиции нового финансового директора не собиралась. Примирившись с неизбежным, главбух перешла от нападения к обороне, страсти улеглись, жизнь вошла в колею, и тандем бухгалтера с финансовым директором заработал ритмично.

Новый импульс увядшему противостоянию придали слухи о том, что ЛС возвращается с намерением занять пост финансового директора. Информация, поступившая из источников, близких к осведомленным, привела НБ в

замешательство.

СА подлила масла в огонь. Противостояние достигло апогея, когда СА принялась ходить по коридору мимо двери финансового директора с мобильником в руке, громко объясняя невидимому абоненту, как ЛС будет расчищать Авгиевы конюшни, доставшиеся

ей в наследство «от, сами знаете, кого, не будем показывать пальцем».

НБ в долгу не осталась. Отыскав в квартальном отчете две опечатки, она велела главбуху пересчитать все показатели заново, и та просидела за калькулятором до шести утра.

С первыми лучами солнца конфликт перерос в новое качество: женщины перестали общаться, сделав генерального директора посредником и заложником. Теперь все контакты бухгалтер — финансовый директор и финансовый директор — бухгалтер

шли через него.

Потеряв терпение, гендиректор вызвал женщин на ковер и зловещим (в его представлении) тоном сообщил, что конфронтации более не потерпит. Десять минут спустя на его столе появилось два заявления об увольнении по собственному желанию.

3. Проблема (то чего нет или не получается, противоречие)

Конфликт между финансовым директором и главным бухгалтером дезорганизует работу компании. Решать проблему за счет увольнения сотрудников генеральный директор не хочет. 4. Персонажи (их возможные роли и/или статусы)

- a. Генеральный директор (учредитель)
- b. Финансовый директор Наталья Борисовна
- c. Главный бухгалтер Светлана Андреевна
- d. Бывший финансовый директор (учредитель) Людмила Сергеевна
- e. Учредитель

5. Укажите регион, для которого предлагаются варианты решений: Екатеринбург.

6. Выбранный (Вами) персонаж: Генеральный директор.

7. Предпочтение выбранного (Вами) персонажа б

—

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Типовые вопросы к зачету

- 1) Содержание и задачи науки менеджмент.
- 2) Сущность, цели и задачи менеджмента.
- 3) Механизм менеджмента: виды, функции, методы и принципы менеджмента.
- 4) Элементы менеджмента. Условия эффективного взаимодействия между объектом и субъектом управления.
- 5) Понятие организации как явления и как процесса. Характеристика организации как системы.
- 6) Жизненный цикл организации. Характеристика основных изменений, происходящих в организации в ходе ее жизненного цикла.
- 7) Характеристика внешней среды: среда прямого и косвенного воздействия.
- 8) Менеджер и его социальные роли.
- 9) Школа научного управления. Принципы научного управления Тейлора и его последователей.
- 10) Школа административного управления и ее взгляд на развитие менеджмента. Универсальные принципы управления: разработка рациональной системы управления организацией и принципы построения структуры организации и управления работниками.
- 11) основное направления становления единой системы управления. Процессуальный, системный и ситуационные подходы к управлению.
- 12) Понятие и характеристика этапов процесса обмена информацией. Управленческая информация и закономерность ее движения.
- 13) Характеристики коммуникационных сетей.
- 14) Служебное общение и его трудности. Методы и приемы совершенствования коммуникативной среды.
- 15) Понятие управленческих решений и их классификация.
- 16) Принятие управленческого решения в условиях неопределенности и риска. Условия снижения риска при принятии решения.
- 17) организация собраний и деловых бесед.
- 18) Сущность и процесс стратегического управления. Характеристика этапов стратегического управления.
- 19) Миссия и цели организации.
- 20) Анализ внешней и внутренней среды Инструменты анализа ПЭСТ, СВOT – матрицы.
- 21) Этапы выбора стратегии. Характеристика стратегий конкурентного

- поведения на рынке (матрица М. Портера).
- 22) Типы стратегий развития бизнеса, их характеристика и условия выбора (по Стринкленду-Томпсону).
- 23) типы стратегий развития бизнеса. Характеристика инструмента выбора – матрица Ансоффа.
- 24) Характеристика матрицы БКГ, ее достоинства и недостатки.
- 25) Характеристика этапов реализации, управления и контроля за выполнением стратегии.
- 26) Понятие полномочий и делегирование полномочий в организации.
- 27) Механистические организационные структуры управления, их виды и сферы эффективного применения.
- 28) Виды и характеристика дивизиональных структур, условия эффективного применения.
- 29) Линейно-функциональная структура, условия эффективного применения.
- 30) Органические организационные структуры управления, их виды и сферы эффективного применения.
- 31) Матричная организационная структура и ее характеристика.
- 32) Сетевые организационные структуры, причины их появления, преимущества и трудности использования.
- 33) организационные структуры горизонтального типа, их виды: общие признаки и преимущества.
- 34) Мотивационные основы управления. Сравнительный анализ различных теорий мотивации.
- 35) Теории содержания мотивации, их характеристика: теория иерархии потребностей А. Маслоу, двухфакторная теория Ф. Герцберга, теория приобретения потребностей Манккелланда.
- 36) теории процесса мотивации, их характеристика: теория ожидания, теория справедливости, теория Портера – Лоулера.
- 37) Современные методы мотивации персонала.
- 38) Понятия контроля в организации. Принципы осуществления контроля.
- 39) Характеристика этапов процесса контроля.
- 40) Характеристика эффективного контроля.
- 41) Понятие обновление организации. Виды, методы и предпосылки преобразований.
- 42) Модель управление изменениями в организации. Характеристика этапов.
- 43) Команда руководства изменениями: система управления и принципы формирования.
- 44) Причины сопротивления организационным изменениям и методы устраниения сопротивления.
- 45) Понятие лидерства и руководства. Характеристика традиционных теорий лидерства.
- 46) Ситуационные теории лидерства: модель Фидлера, теория Херсея-Бландшара, модель «путь-цель»
- 47) Характеристика новых подходов к лидерству.
- 48) Конфликты в системе управления. Виды и причины конфликтов.
- 49) Способы управления конфликтными ситуациями.
- 50) Понятие власти. Типы и характеристика власти и влияния.
- 51) Эффективные формы влияния на сотрудников.
- 52) Социальная ответственность и этика менеджмента. Типы социального поведения организации.
- 53) Понятие культуры организации, ее функции, содержание.

Типовые ситуационные задачи к экзамену

Задание 1. Опишите выбранное вами предприятие.

Наименование предприятия _____

Вид деятельности _____

Наименование продукции (работ, услуг) _____

Количество работников _____ чел.

в т.ч.

- административно-управленческий персонал _____ чел
- рабочие _____ чел.

Удельный вес рабочих в общей численности персонала _____ %

Составить схему организационной структуры предприятия, определить ее тип, описать взаимосвязи между отдельными звеньями предприятия, определить минусы и плюсы организационной структуры.

Плюсы

Минусы

Задание 2.

Описать внешнюю среду данной организации:

Конкуренты _____

Государство _____

Экономическая ситуация _____

Поставщики _____

Спрос(потребители) _____

Мировая экономика _____

Демография _____

Социально-культурные факторы _____

6.4. Критерии оценивания

Для аттестации студентов по дисциплинам используется балльно-рейтинговая система оценки знаний. Рейтинг студента определяется как сумма баллов за работу в семестре (текущая аттестация) и баллов, полученных в результате зачета (итоговая аттестация). Усвоение изучаемой студентом учебной дисциплины в семестре оценивается максимум в 100 баллов.

I. Текущая аттестация (работа в семестре) – 60 баллов

1. Студенты выполняют все виды учебной работы и отчитываются об их выполнении в сроки, установленные преподавателем.

2. Преподаватель может начислять студенту дополнительные баллы за особые успехи в изучении дисциплины (доклады, активная работа у доски, участие в студенческих конференциях, дополнительные самостоятельные задания)

Ниже приведено максимальное количество баллов, которое может набрать студент по видам учебной деятельности в течение семестра.

1 Тесты - 40

2 Активная работа на занятиях - 20

Критерии оценивания по видам работ:

Тесты - проводятся два раза в течение семестра для оценки текущей успеваемости. Каждый тест содержит 20 вопросов по пройденному материалу. За каждый правильный ответный вопрос студент получает 2 балла.

Активная работа на занятиях

1) выполнение практических заданий, в том числе задач, ответы у доски - 10 баллов

2) решение кейсов - 10 баллов

II. Итоговая аттестация (зачет) – 40 баллов

1. К зачету допускаются студенты, выполнившие все задания, и набравшие не менее 30 баллов в семестре. Если по итогам работы в семестре студент набрал меньше 30 баллов, то допуск к зачету остается на усмотрение преподавателя при условии выполнения всех предусмотренных программой видов работ.

2. Зачет проводится в письменном виде, предлагается два теоретических вопроса и два практических задания (ситуационные задачи). За теоретические вопросы студент получает максимум 20 баллов. За правильное решение

Рабочая программа дисциплины "Менеджмент" по направлению подготовки (специальности) "Социология" направленности (профилю) Социология маркетинга ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 12									
<p>каждого задания начисляется по 10 баллов.</p> <p>3. Если в результате итоговой аттестации студент набрал менее 15 баллов, то результат усвоения дисциплины считается неудовлетворительным, несмотря на количество баллов, набранных по результатам работы в семестре.</p> <p>4. Итоговая оценка по дисциплине в семестре складывается из общего количества баллов текущей и итоговой аттестации. В таблице представлен порядок определения итоговой оценки на основе балльно-рейтинговой системы.</p> <p>Таблица 2</p> <table border="1"> <tr> <td>№</td> <td>Общая сумма баллов</td> <td>Оценка</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>60 и более</td> <td>зачет</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Менее 60</td> <td>не зачет</td> </tr> </table>		№	Общая сумма баллов	Оценка	1	60 и более	зачет	2	Менее 60	не зачет
№	Общая сумма баллов	Оценка								
1	60 и более	зачет								
2	Менее 60	не зачет								

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
ЛП.1	Назаров С. Р.	Мотивация - функция управления (http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87401)	Москва: Лаборатория книги, 2010	ЭБС
ЛП.2	Лобанов В. Р.	Мотивация в процессе управления работоспособностью (http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87402)	Москва: Лаборатория книги, 2010	ЭБС
ЛП.3	Сотов С. С.	Стратегическое планирование (http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88667)	Москва: Лаборатория книги, 2010	ЭБС
ЛП.4	Миронов Д. В.	Эффективная структура управления предприятием (http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88752)	Москва: Лаборатория книги, 2010	ЭБС
ЛП.5	Мирошниченко А. А.	Бизнес-коммуникации. Мастерство делового общения. Практическое руководство: практическое пособие (http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=89669)	Москва : Книжный мир, 2008	ЭБС
ЛП.6	Вергилес Э. В., Давтян А. В., Ларионов А. С., Матвеев М. Ю.	Стратегическое управление: практикум (http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=93222)	Москва: Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2007	ЭБС
ЛП.7	Архипов В. П.	Планирование себестоимости продукции: студенческая научная работа (http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=97485)	Москва : Лаборатория книги, 2009	ЭБС
ЛП.8	Назарчук А. В.	Теория коммуникации в современной философии: учебное пособие (http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=97878)	Москва: Прогресс- Традиция, 2009	ЭБС
ЛП.9	Стрелкова Л. В., Макушева Ю. А.	Внутрифирменное планирование: учебное пособие (http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114539)	Москва : Юнити, 2015	ЭБС
ЛП.10	Лукашевич В. В., Бородушко И. В.	Основы менеджмента: учебник (http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118632)	Москва : Юнити, 2015	ЭБС
ЛП.11	Чижиков Д. В.	Организационная структура управления предприятием и разработка предложений по ее совершенствованию (http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141525)	Москва: Лаборатория книги, 2012	ЭБС
ЛП.12	Ансофф И.	Стратегическое управление	М.: Экономика, 1989	
7.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
ЛП.2.1	Кох Р., Швецов В., Каптуревский Ю. Н.	Менеджмент и финансы от А до Я	Санкт-Петербург: Питер, 1999	

Рабочая программа дисциплины "Менеджмент" по направлению подготовки (специальности) "Социология" направленности (профилю) Социология маркетинга ФГБОУ ВО «ЧелГУ»				стр. 13
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л2.2	Бондаренко Т.Г., Коокуева В.В., Церцеил Ю.С.	Финансовый менеджмент (http://www.book.ru/book/929828)	Москва : Русайнс, 2018	ЭБС
Л2.3	Ильдеменов С.В., Ильдеменов А.С.	Операционный менеджмент: учебник (http://new.znaniium.com/go.php?id=91452)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2005	ЭБС
Л2.4	Баринов В.А.	Теория менеджмента: учебник (http://new.znaniium.com/go.php?id=356857)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014	ЭБС
Л2.5	Куянцев И. А.	Менеджмент организации: студенческая научная работа (http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=221580)	Москва : Студенческая наука, 2012	ЭБС
Л2.6	Красильников С. А., Красильников А. С.	Менеджмент. Управление холдингом: учебное пособие (https://www.biblio-online.ru/bcode/437072)	Москва : Юрайт, 2019	ЭБС
7.1.3. Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л3.1	Комаров М. А., Бизюкова И. В., Ременников В. Б., Максимцов М. М., Игнатъева А. В.	Менеджмент: учебник для вузов	Москва: Банки и биржи, 1998	
Л3.2	Иванов И.Н.	Менеджмент корпорации: учебник (http://new.znaniium.com/go.php?id=82822)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2004	ЭБС
7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"				
Э1	Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: http://e.lanbook.com/ .			
Э2	Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: http://biblioclub.ru/			
Э3	eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка. – URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp .			
Э4	Национальная электронная библиотека (НЭБ) [Электронный ресурс] : объединенный электронный каталог фондов российских библиотек : сайт. – URL: http://нэб.рф .			
Э5	Президентская библиотека : электронная национальная библиотека [Электронный ресурс]: сайт / ФГБУ Президентская библиотека имени Б. Н. Ельцина. – Санкт-Петербург, 2007 – . – URL: https://www.prlib.ru/			
7.3 Перечень информационных технологий				
7.3.1 Программное обеспечение				
MS Office365				
7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы				
1. Электронный каталог научной библиотеки ЧелГУ [Электронный ресурс] : база данных / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск, 1992 . – включать для всех дисциплин				
2. Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система : база данных / Регион. центр правовой информ. Информправо. – включать при необходимости				

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения: проектор, компьютер с выходом в сеть "Интернет".

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (презентация).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические рекомендации по изучению дисциплины Изучение дисциплины производится в тематической последовательности. Каждому практическому/ занятию и самостоятельному изучению материала предшествует лекция по данной теме. Для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации используются фонды оценочных средств (ФОСы). Методические рекомендации при работе над конспектом лекций во время проведения лекции В ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной рабочей программой для рабочей программы дисциплины (РПД). Методические рекомендации студентам по самостоятельной работе над изучаемым материалом и при подготовке к практическим занятиям.

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и голо информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося.

1. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения: портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля с синтезатором речи «EIBraile-W14J G2»; ноутбуки с программой экранного доступа NVDA; электронные увеличители для удаленного просмотра; видеувеличители портативные; тифлоплеер; цифровые диктофоны.

2. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями слуха: система свободного звукового поля со встроенной совместимостью с FM-устройствами; радиоклассы «Сонет-PCM» с передатчиком, заушным индуктором и индукционной петлей; система информационная для слабослышащих переносная «Исток» А2 со встроенным плеером – звуковым информатором; документ-камера; программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования.

3. Ассистивные информационные технологии: программное обеспечение экранного доступа с синтезом речи NVDA; программы экранного увеличения; программы речевого синтеза для компьютеров и ноутбуков; программы речевого синтеза для мобильных устройств; экранная клавиатура; экранная лупа.

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации NVDA, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах, с помощью специальных технических и программных средств (рабочее место для незрячего пользователя с программным обеспечением экранного доступа с синтезом речи NVDA, рабочее место с компьютерным роллером и клавиатурой CleVu с большими кнопками и с разделяющей клавиши накладкой).

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий (Moodle, Adobe Connect Pro и пр.). В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья используется индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

- а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, в письменной форме шрифтом Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика);
- б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в печатной форме шрифтом Брайля, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);
- в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены ЧелГУ или могут использоваться собственные технические средства. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.