

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Карпова Елизавета Александровна

Должность: директор

Дата подписания: 24.07.2026 16:43:05

Уникальный программный ключ:

ad9053b6a9e639199a21a41d1a80dd3f5c40650966aaf85dff11a7fd7d02ebad



СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ
АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Менеджмент

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Цикловая комиссия по экономическому направлению**

Учебный план 38.02.03 ОПЕРАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ЛОГИСТИКЕ

Учебный год начала подготовки 2026-2027

Квалификация **операционный логист**

Форма обучения **заочная**

Часов по учебному плану 64

Виды контроля в семестрах:

в том числе:

экзамены 6

аудиторные занятия 8

самостоятельная работа 56

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	6 (3.2)		Итого	
Неделя	23			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	4	4	4	4
Практические	4	4	4	4
В том числе в форме практ.подготовки	4		4	
Итого ауд.	8	8	8	8
Контактная работа	8	8	8	8
Сам. работа	56	56	56	56
Итого	64	64	64	64

Рабочая программа дисциплины

Менеджмент

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности
38.02.03 ОПЕРАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ЛОГИСТИКЕ (приказ Минобрнауки России от 21.04.2022 г. № 257)

составлена на основании учебного плана:

38.02.03 ОПЕРАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ЛОГИСТИКЕ

утвержденного на заседании Педагогического Совета АНО ПО "СТК" 26.02.2026 протокол № 5.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Цели: освоение обучающимися основных принципов и методов организации и управления предприятием, изучение, систематизация и закрепление основ теории и практики управления организациями в современных условиях хозяйствования.
1.2	
1.3	Дисциплина «Менеджмент» включена в обязательную часть общепрофессионального цикла образовательной программы.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:		ОПЦ
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.1.1	Макроэкономика	
2.1.2	Микроэкономика	
2.1.3	Психология	
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
2.2.1	Экономика организации	
2.2.2	Информатика и информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	
2.2.3	История	
2.2.4		
2.2.5		
2.2.6		

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

ОК 01.: Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам;

ОК 03.: Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях;

ОК 05.: Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;

ПК 4.1.: Планировать работу элементов логистической системы.

ПК 4.3.: Составлять программу и осуществлять мониторинг показателей работы на уровне подразделения (участка) логистической системы.

ОК 02.: Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности;

ОК 04.: Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде;

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	сущность и характерные черты современного менеджмента, историю его развития;
3.1.2	особенности менеджмента в области профессиональной деятельности (по отраслям);
3.1.3	внешнюю и внутреннюю среды организации;
3.1.4	цикл менеджмента;
3.1.5	процесс принятия и реализации управленческих решений;
3.1.6	функции менеджмента в рыночной экономике;
3.1.7	организацию, планирование, мотивацию и контроль деятельности экономического субъекта;
3.1.8	систему методов управления;
3.1.9	методику принятия решений;
3.1.10	стили руководства, коммуникации в организациях, правила эффективного делового общения

3.2	Уметь:
3.2.1	планировать и организовывать работу подразделения;
3.2.2	формировать организационные структуры управления;
3.2.3	разрабатывать мотивационную политику организации;
3.2.4	применять в профессиональной деятельности приемы делового и управленческого общения;
3.2.5	принимать эффективные решения, используя систему методов управления;
3.2.6	учитывать особенности менеджмента (по отраслям)
3.3	Владеть:
3.3.1	процессами планирования, организации, мотивации, контроля распределения ресурсов для достижения поставленных целей организации

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов
	Раздел 1. Основы менеджмента организации		
1.1	Сущность и характерные черты современного менеджмента, история его развития /Лек/	6	2
1.2	Школы менеджмента, их характерные черты. Национальные особенности менеджмента. /Ср/	6	4
1.3	Функции, принципы и методы менеджмента. /Ср/	6	6
1.4	Проведение SWOT-анализа организации /Пр/	6	2
1.5	Внешняя и внутренняя среда организации /Ср/	6	4
1.6	Цикл менеджмента /Ср/	6	4
1.7	Разработка различных видов планов деятельности логистической службы (отдела логистики) /Ср/	6	6
1.8	Формы, виды, основные стадии планирования. Виды и этапы контроля. /Ср/	6	6
	Раздел 2. Процесс управления и принятия управленческих решений		
2.1	Разработка управленческих решений на основе анализа практических ситуаций /Пр/	6	1
2.2	Система методов управления /Ср/	6	6
2.3	Управленческие решения /Ср/	6	6
2.4	Коммуникации в организации /Ср/	6	4
2.5	Анализ влияния внешней среды на управление конкретным предприятием. /Ср/	6	6
2.6	Стили управления /Лек/	6	2
2.7	Стили управления и факторы их формирования /Пр/	6	1
2.8	/Экзамен/	6	4

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

5.1. Вопросы для самоконтроля и текущей аттестации

1. Понятие менеджмент и производные от него определения.
2. Менеджмент и эволюция представлений о нем.
3. Типы моделей и организации менеджмента.
4. Современная система взглядов на менеджмент.
5. Интеграция новых подходов к менеджменту: применение системного подхода в управлении.
6. Применение ситуационного подхода в управлении, инновации.
7. Понятие организации, основные фазы в жизни организации.
8. Общие характеристики организации.
9. Формальная и неформальная организации.
10. Объект и субъект управления.
11. Понятие об организационной структуре управления: виды организационных структур.
12. Матричная организационная структура.
13. Внешняя среда организации.
14. Внутренняя среда организации. Основные переменные.
15. Принципы управления.
16. Функции управления.
17. Методы управления.

18. Сравнительная характеристика квалификационных требований к менеджеру.
19. Самоуправление.
20. Характер, содержание и особенности управленческого труда.
21. Понятие и характеристика стилей руководства.
22. Решетка менеджмента.
23. Элементы управления.
24. Власть и личное влияние менеджера.
25. Дополнительные стили управления.
26. Характеристика действий менеджера по решетке «менеджмента».
27. Структура процесса принятия решений.
28. Природа конфликта.
29. Типы конфликта.
30. Типичные симптомы стрессов, факторы, вызывающие стресс.
31. Формы общения.
32. Организация общения.
33. Деловое совещание.
34. Деловые переговоры.
35. Характеристика основных типов характеров.
36. Модель стрессовой реакции.
37. Модель разрешения конфликта.
38. Причины возникновения конфликтов.
39. Организация и контроль выполнения решений.
40. Условия эффективности управленческих решений.
41. Методы принятия решений.
42. Проектирование организационных структур.
43. Функции контроля исполнения.
44. Требования к управленческим решениям.
45. Характеристика основных типов темперамента.
46. Линейная организационная структура управления.
47. Функциональная и организационная структуры управления.
48. Цели общения.
49. Линейно-функциональная структура управления.
50. Подходы к принятию решений.
51. Скрытые конфликты.
52. Уровни управления.
53. Культура управленческого труда.

5.2. Темы письменных работ (контрольных и курсовых работ, рефератов)

1. Школы менеджмента.
2. Факторы внешней среды организации.
3. Социальная ответственность и этика менеджмента.
4. Основные теории мотивации. Практика мотивации труда.
5. Информационные технологии в сфере управления.
6. Барьеры общения и пути их устранения.
7. Управление конфликтами.
8. Управление стрессами.
9. Управление неформальной организацией.

5.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Кейс №1

Основоположники менеджмента

Классиками менеджмента сегодня принято считать новаторов и пропагандистов опыта управления начала XX в., который приобрел универсальное значение. Глава администрации французского горнометаллургического комбината А. Файоль создал синтезированную концепцию управления фирмой, американские инженеры Ф.У. Тейлор и Г. Эмерсон разработали соответственно основы рационального управления производством и общие принципы эффективной хозяйственной деятельности. В связи с этим А. Файоля называют основоположником классического, или административного, менеджмента, а Ф.У. Тейлора и Г. Эмерсона относят к основателям научного (рационального) менеджмента. Предпринимателя Г. Форда причисляют либо к той, либо к другой школе. В западную экономическую науку имя Г.Форда вошло, прежде всего, в связи с внедрением поточного (конвейерного) метода сборки автомобилей. Сделав его основой производственного процесса, компания «Форд Мотор» совершила грандиозный прорыв в будущее, в чем и состоит главная историческая заслуга Г.Форда. Сам же по себе конвейер не гарантировал успеха на рынке. Давая оценку Г. Форду как руководителю компании, который единолично вырабатывал ее стратегию, распределял ресурсы и принимал все важнейшие решения, и его современники, и теперешние американские специалисты единодушно подчеркивали те черты его стиля управления, которые шли вразрез с наиболее эффективными для того времени приемами управления. Секрет коммерческого взлета Г. Форда достаточно прост и определялся не столько его «гением», сколько удачными решениями, принятыми им в тот момент, когда автомобильный рынок только формировался, когда простой, дешевый,

выносливый, хотя и однотипный автомобиль (модель «Т» образца 1908 г.) стал самым популярным в США средством передвижения. Однако во второй половине 1920-х гг. неизменная и казавшаяся Г. Форду неуязвимой стратегия потерпела фиаско, а место лидера заняла корпорация «Дженерал Моторс», развенувавшая выпуск более совершенных, комфортабельных и элегантных автомобилей различных моделей и разной цены. Для Г. Форда это стало не временной неудачей, а крахом концепции бизнеса, изначально ориентированной на удешевление продукта за счет наращивания объема выпуска и жесткой экономии на всем,

кроме затрат на рационализацию и интеграцию производства. Г. Форд не допускал потерь времени, перерасхода энергии и материалов, свел к минимуму ручной труд, но до конца 1920-х гг., пока его не вынудила к этому конкуренция «Дженерал Моторс», считал лишними издержки на модификацию и диверсификацию продукта, новые конструкторские разработки, испытательный полигон, на изучение спроса и совершенствование аппарата управления, который все более отставал от развития и усложнения организационной структуры компании. Иными словами, это было поражение предпринимательского руководства под напором набравшего силу менеджеризма. Если Ф.У. Тейлор делал упор на такие факторы рационального управления, как выдача индивидуальных производственных заданий, учет и контроль, установление производственных

нормативов, координация работы отдельных участков и звеньев и т. п., что требовало значительного управленческого персонала и иерархии менеджеров, то Г. Форд доказывал их ненужность. По его представлению, налаженный производственный цикл сам задает направление, ритм и нормативы работ, автоматически расставляя все по своим местам. Благодаря этому менеджеры не превращаются в контролеров, учетчиков и «производителей» ненужных бумаг. Следовало учитывать лишь общую выработку, а высшему руководству — следить за тем, чтобы все отделы работали согласованно, в одном направлении. Вот и вся «наука» управления по Форду. Подменив высшее звено менеджмента своим интуитивно-волевым руководством, Г. Форд уверовал в то, что расширение поточного производства несменяемого продукта автоматически

решает все текущие задачи управления. Он необычайно гордился отсутствием каких-либо организационных схем, четкого распределения обязанностей, производственных совещаний (кроме тех, которые сам считал нужным проводить), минимальными горизонтальными связями между отделами, работой без «лишней документации» и «лишних людей», полагая, что его

воли и интуиции вполне достаточно, чтобы отлаженный исполнительский механизм работал сам собой.

Фордовские технологические приемы отнюдь не были принципиально новыми: экономика массового производства и «научное» управление развивались на протяжении второй половины XIX века. Устройства типа конвейера, позволявшие сделать

процесс непрерывным, использовались и раньше, например, на мясокомбинатах, а ленточные транспортеры применялись на зерновых элеваторах, в литейных цехах и других производствах. Способ экономии средств благодаря перевозке автомобилей в разобранном виде (чтобы лучше использовать площадь железнодорожных платформ) подсказал Г. Форду строитель автозавода

в Хайленд-парке американский архитектор А. Кан. Интеграцию производства и добычи сырья задолго до Г. Форда применяли Дж. Рокфеллер, Э. Карнеги и ряд других крупных промышленников. Сбыт продукции через дилерскую сеть практиковался еще в 80-е гг. XIX в. компанией С. Маккор-мика по выпуску сельскохозяйственных машин. Опыт творцов фабричного менеджмента распространился достаточно широко, и инженеры, и менеджеры, служившие у Г. Форда, были, безусловно, знакомы с этим опытом. Многие крупные предприниматели самостоятельно внедряли аналогичные методы и добивались повышения эффективности производства. Так, «стальной король» Э. Карнеги, выработавший привычку к рационализации и измерению затрат за время работы в железнодорожной компании, в конце XIX в. добился снижения издержек во всех звеньях сталеплавильного

процесса. Первыми менеджериальными корпорациями в США еще в середине XIX в. стали железные дороги, а затем — телефонные компании и коммунальные предприятия. Нет оснований причислять к первым организаторам массового капиталоемкого производства именно Г. Форда, а не того же Э. Карнеги или Д. Рокфеллера. Так, «Стандарт Ойл» в 1882 г. стала

первой промышленной компанией с высшим звеном менеджмента. С учетом организационного построения лучший, чем у Г. Форда, менеджмент имела на рубеже столетий объединенная компания «Дженерал Электрик», у истоков которой стоял Т. Эдисон, и в

особенности компания «Дюпон де Немур». Все они из семейного бизнеса превратились в корпорации менеджериального типа, тогда как компания Г. Форда эволюционировала в обратном направлении, что роковым образом отразилось на качестве управления.

Задание.

1 Прочитав приведенную критическую статью, выразите ваше отношение к основным положениям статьи.

2 Как вы понимаете термины «научный менеджмент» и «административный менеджмент».

3 Как вы оцениваете вклад предпринимателей-руководителей начала двадцатого в развитие теории и практики менеджмента.

3 Найдите сходные черты фордовской управленческой практики с основными положениями школы научного управления и административного управления.

Кейс №2

В 1932г. Была основана японская компания «Мацусита Индастриал Ко, Лтд», являющаяся одним из мировых лидеров в производстве электротехники и электроники. В России, как и в других странах известны торговые марки этой компании: «Техникс» и «Панасоник». Основатель компании Комоскэ Мацусита сформулировал цель основных положений менеджмента:

- не хитря, будь честным;
- будь хозяином на своем месте;

- не живи вчерашним днем, постоянно совершенствуй свои знания;
- относись с уважением и вниманием к окружающим;
- все время помни о внешнем мире, приспосабливайся к законам его развития;
- с благодарностью относись к тому, что имеешь и получаешь – мы все берем у общества в долг;
- не уставай задавать себе вопрос: «На кого я работаю?» Ответ только один – на общество.

Вопросы

- 1 В чем заключается социальная направленность менеджмента?
- 2 Каким образом можно разумно совмещать в менеджменте частное и общественное начало?
- 3 Попробуйте продолжить формулировку основных положений менеджмента Комоскэ Мацусита, доведя их число до десяти.

Кейс №3

Классика менеджмента содержит примеры емких выражений, кратко характеризующих суть менеджмента и его значение для бизнеса. Это, по существу, принципы эффективного менеджмента.

Вот некоторые примеры принципов деятельности американских фирм «Дженерал Моторс» и «IBM».

- «Руководитель не может позволить себе роскошь учиться на ошибках».
- «Вы можете свалить дурака в чем угодно и вам дадут шанс исправиться. Но если вы хоть немного схалтурите в том, что касается управления людьми, то вам конец. Здесь все просто: либо высший уровень работы, либо нам придется расстаться».
- «Успех нашего бизнеса тесно связан с дарованием и преданностью наших менеджеров».

Прибыль течет туда, где есть мозги».

Вопросы

- 1 Согласны ли вы с приведенными выше высказываниями?
- 2 Постарайтесь сформулировать собственную оригинальную интерпретацию аналогичного выражения с учетом российской практики менеджмента.

Кейс №4

Японская система менеджмента – одна из самых эффективных в мире. При этом главное ее достоинство – умение работать с людьми. Здесь используется механизм коллективной ответственности за порученное дело. Именно так реализуется политика организации и управления производством и людьми на всемирно известной фирме «Сони». К основным ее направлениям относятся:

- постановка целей и задач, которые понятны всем: и руководителям, и рабочим. Существует мнение, что это сплачивает персонал компании в коллектив единомышленников;
- сознательный отказ от жестких планов и контроля за ходом их выполнения. Принято считать, что менеджер должен действовать по обстановке. В то же время механическая исполнительность, вполне терпимая при рутинных работах, может привести только к провалу дела;
- антибюрократический стиль руководства. В организационной структуре компании при необходимости могут быть созданы на определенный период подразделения, обладающие практически полной административно-хозяйственной самостоятельностью;
- поручение наиболее важных проектов новаторам. На взгляд администрации фирмы, именно одаренный сотрудник, который «горит на работе», может наиболее эффективно и быстро выполнить любое самое трудное задание;
- право младшего по должности не соглашаться со старшим. Речь не идет о прямом неподчинении руководству. Этот принцип означает, что интересы дела имеют на фирме высший приоритет и ради них менеджеру следует поступать не только личными амбициями, но порой и вековыми традициями уважения старших младшими;
- воспитание у сотрудников чувства принадлежности к одной большой семье под названием «Сони». Для этого, как и на других японских предприятиях, существует эффективно работающая система пожизненного найма, организуются коллективные формы отдыха и др.

Вопросы

- 1 Продолжите формулировку принципов менеджмента фирмы «Сони».
- Что вам представляется заслуживающим внимания, с чем вы не согласны?
- 2 С учетом российской специфики можно ли использовать опыт менеджмента фирмы «Сони» в практике работы российских компаний?
- 3 Какие трудности при работе с людьми могут возникнуть у российского менеджера и как вы рекомендовали бы их преодолевать?

Кейс №5

Социальная ориентация бизнеса в Японии – важная составляющая часть национального стиля менеджмента. Известное выражение: «Процветающая фирма – богатое общество» подтверждается впечатляющими успехами

японской экономики высоким уровнем жизни населения.

Из предложенных далее произвольно расположенных формулировок, отражающих стратегию японской фирмы «Орион» и методы ее реализации, составьте логически построенный алгоритм, характеризующий социально-ориентированный менеджмент этой фирмы: - доходы от покупателя – источник инвестиций в научно-исследовательские и опытно-промышленные

работы (НИОПР) и оборудование;

- часть прибыли направляется на социальные нужды и благотворительность;
- поставщик получает хорошего покупателя;
- главная цель компании – ее развитие;
- часть прибыли в виде налога пойдет на пользу общества;
- компания получает уважение в местном обществе;
- производство товаров станет лучшего качества и по более низким ценам;
- часть прибыли пойдет на дополнительные выплаты сотрудникам фирмы;
- развитие фирмы ведет к увеличению занятости населения;
- покупатель получает надежного поставщика.

Вопросы

1 Продолжите формулировать принципы менеджмента фирмы «Орион».

Что вам представляется заслуживающим внимания, с чем вы не согласны?

2 С учетом российской специфики можно ли использовать опыт менеджмента фирмы «Орион» в практике работы российских компаний?

3 Какие трудности при работе с людьми могут возникнуть у российского менеджера и как вы рекомендовали бы их преодолевать?

Кейс №6

Почему сотрудники не хотят работать?

Руководство крупной производственной компании пригласило вас в качестве консультанта для содействия в решении проблем, связанных с низкой готовностью ее персонала к самостоятельной и ответственной работе. В условиях, когда предприятие начало масштабную реорганизацию, сотрудники работают без желания, а проведенный накануне социологический

опрос показал низкий уровень удовлетворенности персонала компании содержанием труда и его оплатой. Уровень текучести кадров и невыходов на работу по болезни очень высок, а производительность труда крайне низкая. Руководство сообщило вам, что работа сотрудников оплачивается хорошо, во всяком случае не хуже, чем на других предприятиях города, поэтому

они не понимают причины низкой мотивации персонала. Закуплено новое оборудование, что позволило существенно улучшить условия труда на рабочих местах, а персонал все время недоволен. «Народ разбаловался и потерял чувство реальности. На других предприятиях люди работают в худших условиях – и всем довольны. Это человеческая неблагодарность и

стремление сделать поменьше и получить побольше», – так прокомментировал ситуацию директор.

Вы провели ряд интервью с работниками компании, в ходе которых выяснили, что, по их мнению, руководство в основном решает финансовые и технические вопросы, не уделяя должного внимания проблемам работников, оплата труда плохо связана с рабочими результатами, люди не понимают перспектив предприятия и со страхом смотрят в завтрашний день.

Вопросы

1 Какие теоретические подходы могли бы помочь объяснить возникшую проблему?

2 Что бы вы рекомендовали руководству компании сделать для исправления ситуации?

Деловые игры

№1. Обучение, основанное на опыте.

Выполнение задания

Задание 1 Каждый студент класса делает следующее:

1 Исходя из своего трудового опыта, описывает то, что иллюстрирует какой-либо элемент организационного поведения. (Некоторые студенты имеют лишь опыт работы при неполной занятости или работы летом, но даже самый простой опыт в данном случае вполне уместен.)

2 Объясняет, о чем этот опыт говорит с точки зрения организационного поведения. (Время — пять минут всем участникам на обдумывание вопроса и подготовку тезисов по двум пунктам.)

Задание 2 Класс разбивается на группы из трех участников, и каждая делает следующее:

1 Участник А рассказывает о своем опыте участнику Б. Участник Б внимательно выслушивает, затем пересказывает услышанное и делится мыслями о том, что характеризует описанный опыт с точки зрения организационного поведения. Участник С делает это, чтобы участник А не сомневался, что сказанное им вполне понято. Участник В выступает в качестве наблюдателя и сохраняет молчание в ходе всего процесса.

2 Участник Б делится своим опытом с участником В, при этом участник А выступает в качестве наблюдателя.

3 Участник В рассказывает о своем опыте участнику А, при этом Б выступает наблюдателем.

(На каждый цикл «рассказ-пересказ» отводится по пять минут. Преподаватель сигнализирует об окончании каждого пятиминутного цикла, обеспечивая равное распределение «эфирного времени» между участниками. Общая продолжительность упражнения — 15 минут.)

Задание 3 Каждая тройка выбирает одного из своих членов, чтобы рассказать свой эпизод всему классу. Инструктор дает краткий анализ того, как рассказанный эпизод вписывается в одну из изучаемых тем, таких, как восприятие, мотивация, коммуникация, конфликт или лидерство. Тематические области такого рода перечислены в оглавлении книги.

№2. Корпорация по производству бумажных самолетиков

Цели: 1 Поработать над настоящим организационным заданием.

2 Осуществить реальные управленческие функции, связанные с организационной деятельностью, принятием решений и контролем.

Выполнение задания:

Упражнение рекомендуется выполнять группами, состоящими из шести участников. Число групп не ограничивается; они

могут работать в одной комнате. Для выполнения упражнения потребуется одно академическое занятие. Каждому из участников необходимо иметь инструкцию по сборке самолетика и сводную ведомость, которые приведены ниже, а также чистые бумажные листы размером 21 на 27 см. Упражнение должно выполняться в просторной аудитории, так чтобы члены групп не мешали друг другу. У каждой группы должно быть свое место для работы.

1 Участники выполняют упражнение по технологии производства.

1. Как наука менеджмент это:

- а) комплекс знаний о методах и способах управления производством
- б) экономическая наука о способах подготовки, принятия и реализации управленческих решений в сфере производства
- в) система методологических приемов и способов для изучения науки менеджмент
- г) отрасль знаний со специфическим предметом и методами изучения закономерностей

2. Главное содержание менеджмента:

- а) обеспечение эффективной деятельности организации по достижению ее целей
- б) интегрированный процесс выработки решений по использованию ресурсов производственно-хозяйственной системы
- в) организация деятельности аппарата управления производственно-хозяйственной системы
- г) управление производством, кадрами и финансами для достижения поставленных целей

3. Какова основная задача организации?

- а) совершенствование структуры управления
- б) увеличение прибыли
- в) внедрение инноваций
- г) производство продукции и услуг

4. Систему управления характеризует:

- а) помещение
- б) прямые связи
- в) обратные связи
- г) субъект управления
- д) объект управления
- е) длительность работы

5. Что из ниже перечисленного не является внутренней переменной организации?

- а) структура
- б) цель
- в) люди
- г) законодательство

6. Факторы, влияющие на внешнюю среду организации?

- а) прямые и косвенные
- б) основные и дополнительные
- в) главные и второстепенные
- г) глобальные и локальные

7. Что такое организация?

- а) 1 человек
- б) 2 человека, деятельность которых координируется для достижений общей цели
- в) 3 человека
- г) 2 человека, которые не рассматривают себя как часть группы

8. Миссия организации это:

- а) предназначение фирмы
- б) микрокультура фирмы
- в) структура управления фирмой

9. На что подразделяются цели в системе управления?

- а) качественные
- б) количественные
- в) комплексные

10. С помощью какого метода определяются качественные цели?

- а) метода моделирования
- б) метода экспертных оценок
- в) метода стоимостного анализа

11. Главная задача формирования целей организации:

- а) построение совершенной структуры управления
- б) построение функциональных подразделений
- в) четкое распределение обязанностей исполнителей и руководителей в подразделениях

12. Какова функция управления?

- а) одна из характеристик процесса управления
- б) подразделение в системе управления
- в) документация в системе управления

13. Что такое планирование?

- а) управленческая функция
- б) сфера деятельности
- в) объект управления

14. Что такое регулирование?

- а) стадия процесса управления
 б) управленческая функция
 в) норма управляемости
15. Данная теория мотивации основывается на уверенности в том, что за определенную выполненную работу человек получит вознаграждение:
 а) Справедливости;
 б) Потребностей;
 в) Вознаграждений;
 г) Ожиданий;
 д) Предположений.
16. Мотивация – это:
 а) общая функция
 б) специфическая функция
 в) социально-психологическая функция
17. Во внешнюю среду из организации поступает:
 а) внутриотраслевые нормативы
 б) информация
 в) ресурсы
 г) отчетные данные
18. Экономические методы воздействуют на личные интересы работников через:
 а) правильно поставленную критику
 б) заработную плату, премии, штрафы
 в) ценообразование
 г) дисциплину

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

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год, эл. адрес
Л1.1	Кузнецов Б. Т.	Математика: учебник: Учебники и учебные пособия для ВУЗов	М.: Юнити-Дана, 2015 http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114717&sr=1

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.2.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Google Chrome
---------	---------------

6.2.2 Перечень информационных справочных систем и ресурсов сети Интернет

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	В образовательном процессе используются:
7.2	- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (учебная мебель, перечень технических средств обучения - ПК, оборудование для демонстрации презентаций, наглядные пособия);
7.3	- помещения для самостоятельной работы (оснащены компьютерной техникой с
7.4	возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную
7.5	информационно-образовательную среду университета);
7.6	- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

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

При подготовке важны не только серьезная теоретическая подготовка, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий. При проведении учебных занятий обеспечиваются развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Самостоятельная работа может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить студентам умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

Для контроля знаний студентов по данной дисциплине необходимо проводить оперативный, рубежный и итоговый контроль.

Оперативный контроль осуществляется путем проведения опросов студентов на семинарских занятиях, проверки выполнения практических заданий, а также учета вовлеченности (активности) студентов при обсуждении мини-докладов, организации ролевых игр и т.п.

Контроль за самостоятельной работой студентов по курсу осуществляется в двух формах: текущий контроль и итоговый.

Рубежный контроль (аттестация) подразумевает проведение тестирования по пройденным разделам курса. В тестирование могут быть включены темы, предложенные студентам для самостоятельной подготовки, а также практические задания.