

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков

Должность: директор

Дата подписания: 09.02.2022

Уникальный программный ключ:

880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА и ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

Факультет среднего профессионального образования

Утвержден

решением цикловой (методической)

комиссии по специальности

09.02.07 «Информационные системы и
программирование»

Протокол № 1 от «25» декабря 2022 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ОП.12 «Менеджмент в профессиональной деятельности»

Специальность 09.02.07 «Информационные системы и программирование»

Квалификация

Специалист по информационным системам

Форма обучения

очная

Год набора

2022

Санкт-Петербург, 2022 год

Автор(ы)–составитель(и): Бурылов Василий Сергеевич, к.э.н., преподаватель ФСПО

Председатель Цикловой (методической) комиссии: Бурылов Василий Сергеевич, к.э.н.

Рецензент: зав. кафедрой бизнес-информатик д.в.н., проф., Наумов Владимир Николаевич

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
2. Оценочные средства по дисциплине
 - 2.1 Текущий контроль
 - 2.2 Промежуточная аттестация
3. Описание системы оценивания, шкала оценивания.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Код ПК, ОК	Умения	Знания
ОК 1, ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9, ОК 10, ОК 11	<p>Управлять рисками и конфликтами Принимать обоснованные решения Выстраивать траектории профессионального и личностного развития Применять информационные технологии в сфере управления производством Строить систему мотивации труда Управлять конфликтами; Владеть этикой делового общения Организовывать работу коллектива и команды; взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности</p> <p>Выявлять достоинства и недостатки коммерческой идеи; презентовать идеи открытия собственного дела в профессиональной деятельности; оформлять бизнес-план; рассчитывать размеры выплат по процентным ставкам кредитования; определять инвестиционную привлекательность коммерческих идей в рамках профессиональной деятельности; презентовать бизнес-идею; определять источники финансирования</p>	<p>Функции, виды и психологию менеджмента Методы и этапы принятия решений Технологии и инструменты построения карьеры Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности Основы организации работы коллектива исполнителей; Принципы делового общения в коллективе Основы предпринимательской деятельности; основы финансовой грамотности; правила разработки бизнес-планов; порядок выстраивания презентации; кредитные банковские продукты</p>

2. Оценочные средства

2.1 Оценочные средства по дисциплине для текущего контроля

Контрольная работа по Теме 1. Сущность и характерные черты современного менеджмента.

Заполните таблицу, отразите что характерно для менеджмента каждой страны:

Япония	США	Россия
1. Структура управления компанией (нестандартная, гибкая - формализованная)		
2. Характер принятия решений (коллективный – индивидуальный)		
3. Форма ответственности (индивидуальная - коллективная)		
4. Организация контроля (коллективная – индивидуальная)		
5. Скорость служебного роста (быстрая – замедленная)		
6. Критерий продвижения по службе (возраст и стаж -личный результат)		
7. Главное качество менеджера (координация действий подчиненных – профессионализм)		
8. Ориентация управления (на отдельную личность - на группу)		
9. Оценка результата управления (по коллективному результату – по индивидуальному результату)		
10. Отношения менеджера с подчиненными (личные, неформальные – формализованные)		
11. Форма подготовки менеджеров (универсальный тип - узкоспециализированный тип)		
12. Система найма на работу (долгосрочная – краткосрочная)		
13. Система оплаты труда (по результатам работы коллектива – по индивидуальному результату)		
14. Аттестация менеджеров (внутри фирмы – специальные центры)		

Ответы:

Япония	США	Россия
1. Структура управления компанией (нестандартная, гибкая - формализованная)		
нестандартная, гибкая	формализованная	формализованная
2. Характер принятия решений (коллективный – индивидуальный)		
коллективный	индивидуальный	индивидуальный
3. Форма ответственности (индивидуальная - коллективная)		

коллективная	индивидуальная	индивидуальная
4. Организация контроля (коллективная – индивидуальная)		
коллективная	индивидуальная	индивидуальная
5. Скорость служебного роста (быстрая – замедленная)		
замедленная	быстрая	быстрая
6. Критерий продвижения по службе (возраст и стаж -личный результат)		
возраст и стаж	личный результат	личный результат
7. Главное качество менеджера (координация действий подчиненных – профессионализм)		
координация действий подчиненных	профессионализм	профессионализм
8. Ориентация управления (на отдельную личность - на группу)		
на группу	на отдельную личность	на отдельную личность
9. Оценка результата управления (по коллективному результату – по индивидуальному результату)		
по коллективному результату	по индивидуальному результату	по индивидуальному результату
10. Отношения менеджера с подчиненными (личные, неформальные – формализованные)		
личные, неформальные	формализованные	формализованные
11. Форма подготовки менеджеров (универсальный тип - узкоспециализированный тип)		
универсальный тип	узкоспециализированный тип	универсальный тип
12. Система найма на работу (долгосрочная – краткосрочная)		
долгосрочная	краткосрочная	краткосрочная
13. Система оплаты труда (по результатам работы коллектива – по индивидуальному результату)		
по результатам работы коллектива	по индивидуальному результату	по индивидуальному результату
14. Аттестация менеджеров (внутри фирмы – специальные центры)		
внутри фирмы	специальные центры	внутри фирмы

Контрольная работа по Теме 3. Основы управления персоналом.

Составление резюме. Беседа при приеме на работу.

Примерное содержание резюме.

ФИО

ФИ (на английском языке)

Дата рождения:

Контактный телефон:

e-mail:

Место проживания:

Семейное положение:

Цель:

Размер оплаты труда:

Образование:

Профессиональная деятельность:

Знание иностранного языка:

Возможность командировок:

Личные качества:

Профессиональные навыки:

Хобби:

Оценка производится на защите КР, проходит в форме беседы с преподавателем, который выступает в виде лица, проводящего собеседование с кандидатом на вакантную должность.

Критерии оценки:

- в резюме есть большинство важных пунктов – «удовлетворительно»;
- описано большинство пунктов, по результатам беседы у преподавателя сложилось впечатление, что он бы возможно взял «на работу» данного кандидата – «хорошо»;
- во время беседы, проявлены навыки коммуникаций, у преподавателя сложилось впечатление, что он бы взял «на работу» данного кандидата – «отлично»

Контрольная работа по Теме 4. Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности.

Методы принятия решений. Экспертные оценки.

Экспертам было предложено оценить важность 5-и показателей сотрудников:

Обозначение показателя	Показатель
X_1	Профессионализм
X_2	Величина заработной платы
X_3	Внешний вид
X_4	Умение общаться
X_5	Дипломы и сертификаты

Эксперты (4 эксперта) следующим образом выразили свое мнение:

1. $X_1 < X_2 < X_3 < X_4 < X_5$
2. $X_2 < X_1 = X_3 < X_4 = X_5$
3. $X_4 < X_3 < X_1 < X_5 < X_2$

4. Ваше мнение (выступите в качестве эксперта, запишите свое мнение, где запись $A < B$ означает, что показатель B более важен, чем A ; $C = D$ означает, что показатели равнозначны, запишите ваше мнение в виде зависимостей X)

Проведите согласование мнений экспертов 2 методами, используя метод средних рангов и средне-медианного.

Рассчитайте весовые коэффициенты важности показателей (a_i) в каждом из 2-х методов, которые могут быть использованы для расчета конкурентоспособности изделия:

$$K = \sum_{i=1}^I \frac{a_i * p_i}{p_{i\text{баз.}}} \left(\frac{p_{i\text{баз.}}}{p_i} \right)$$

Рассчитайте коэффициент конкордации, сделайте вывод о согласованности экспертов, если мнение не согласовано, что по вашему мнению следует сделать.

Пример решения задания.

Выбираем мнение 4-го эксперта:

$$X_1 < X_4 < X_2 < X_5 < X_3$$

Согласование экспертных оценок с помощью средних рангов:

Показатель	Эксперты				Сумма	Отклонение от среднего	Квадрат отклонения	Коэффициенты важности
	1	2	3	4				
Экран	1	2,5	3	1	7,5	-4,5	20,25	0,125
Время автономной работы	2	1	5	3	11	-1	1	0,183333
ПЗУ	3	2,5	2	5	12,5	0,5	0,25	0,208333
ОЗУ	4	4,5	1	2	11,5	-0,5	0,25	0,191667
Камера	5	4,5	4	4	17,5	5,5	30,25	0,291667
Итого:	15	15	15	15	60		52	1
T_i		12						

Согласование экспертных оценок с помощью средне-медианного:

Показатель	Эксперты				Средне-медианное	Коэффициенты важности
	1	2	3	4		

Экран	1	1	2,5	3	1,75	0,122807
Время автономной работы	1	2	3	5	2,5	0,175439
ПЗУ	2	2,5	3	5	2,75	0,192982
ОЗУ	1	2	4	4,5	3	0,210526
Камера	4	4	4,5	5	4,25	0,298246
Итого:	15	15	15	15	14,2	1

Коэффициент конкордации:

$$W = 12 * 52 / (4^2 * (5^3 - 5) - 4 * 12) = 0,33$$

Вывод: значение коэффициента конкордации низкое, следовательно мнения экспертов не согласованны, требуется заменить экспертов.

Критерии оценки:

- проведены расчеты 2-мя методами – «удовлетворительно»;
- в дополнение рассчитан коэффициент конкордации – «хорошо»;
- в дополнение сделаны выводы – «отлично»

Тесты:

№ п/п	Задание	Коды общих или профессиональных компетенций, проверяемых в результате выполнения задания	Ключи решения
1 вариант			
1.	Перечислите основные школы менеджмента	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Школа научного управления Классическая (административная) школа управления Школа человеческих отношений и поведенческих наук Школа количественных методов и системного подхода
2.	Раскройте особенности школы научного управления	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Тейлор основную цель менеджмента видел в повышении производительности труда. Основными задачами считал: процветание предпринимательства,

			повышение благосостояния работников. Продолжил его труды Форд. Форд заменил ручной труд машинным.
3.	Назовите представителей административной школы управления	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Файоль и Вебер.
4.	Кто разработал теорию Х и теорию У	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Макгрегор
5.	Сформулируйте миссию организации	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Миссия организации - глобальная цель, ради которой организована и существует организация, смысл существования. В случае широкого понимания миссия рассматривается как констатация философии и смысла существования орг-ции. В узком смысле - для чего или по какой причине существует организация
6.	В чем состоит сущность организационного регламентирования	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	В установлении правил, обязательных для выполнения и определяющих содержание и порядок организационной деятельности (положение о предприятии, устав, внутрифирменные стандарты, положения, инструкции, правила планирования, учета и т.д.).
7.	Что включают в себя элементы внутренней среды организации	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	.Цели, задачи, структура, технология, люди
8.	Что подразумевает под собой стиль руководства	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Манера поведения и действия руководителя по отношению к подчиненным, тип власти, которую он использует
9.	Правила, которыми руководствуются в своей работе органы управления, называются ...	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	принципы
10.	Назовите виды организации по происхождению	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Естественные и искусственные
11.	Какой стиль характеризуют: система пожизненного найма; система продвижения и оплаты труда на основе	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Японский стиль управления

	стажа работы ; наличие независимых профсоюзов		
12.	Дайте определение этики менеджера	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Поведение или действия руководителя в соответствии с общепринятыми нормами
13.	Что является конфликтом	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Отсутствие согласия между людьми:
14.	Какими бывают виды конфликтов	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Внутриличностные, межличностные, между личностью и группой, межгрупповые
15.	Что можно считать компромиссом	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Принятие точки зрения другой стороны, но лишь до некоторой степени:
16.	Перечислите позиции руководителя в решетке менеджмента	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Диктатор, демократ, манипулятор, пессимист, организатор
17.	Что составляет коммуникационный процесс	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Обмен информацией между двумя и более людьми:
18.	Охарактеризуйте кратко автократичный стиль руководства	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Жесткий, властный, не терпящий критики стиль
19.	Что или кто в менеджменте выступает объектом управления	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Часть окружающей среды, персонал фирмы, на которые направлены конкретные управленческие процессы
20.	Назовите основные типы моделей в принятии решений	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Классическая и административная модели
2 Вариант			
21.	По каким признакам квалифицируются модели управления	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	По степени влияния на будущее организации; По масштабам; По продолжительности периода реализации; По направленности воздействия; По обязательности выполнения; По функциональному назначению; По широте охвата; По сфере реализации; По способам принятия решений
22.	Какими основными чертами должен обладать лидер	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и

			заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала
23.	Что включает в себя внешнее вознаграждение. Приведите примеры	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Такой тип вознаграждения, который равнозначен понятиям «поощрение» «премирование», вознаграждение, которое выдается самой организацией, а не возникает от самого процесса или результата деятельности. Примером внешнего вознаграждения являются заработная плата, выплата пособий, льгот бонусов, продвижение по службе, похвала и признание, а также дополнительные выплаты, отпуск оплата страховки, служебный автомобиль.
24.	Назовите черты японского менеджмента:	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	система пожизненного найма; система продвижения и оплаты труда на основе стажа работы; наличие в каждой фирме своих независимых профсоюзов
25.	Вставьте нужное слово: цели, задачи, структура, технология, люди-это элементы... среды	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	внутренней
26.	Каковы общие принципы менеджмента?	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Принципами менеджмента являются: 1) принцип целенаправленности (достижение цели). 2) принцип иерархичности (подчинение низших высшим). 3) принцип дисциплины (выполнение заданий и распоряжений). 4) принцип ответственности (наказание за невыполнение)
27.	Почему организация является открытой системой?	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Все организации являются открытыми системами, их выживание зависит от внешнего мира. Открытая система имеет способность приспосабливаться к изменениям во внешней среде и должна делать это для того, чтобы продолжить свое

			функционирование
28.	Какие процессы включает функция планирования	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Функция планирования включает в себя следующие процессы: 1) на основе анализа внешней среды и интересов групп формируется миссия организации; 2) определяются цели на основе анализа требований рынка и возможностей самой организации; 3) исходя из установленных целей организации и состояния внешней и внутренней среды намечаются альтернативные стратегии; 4) для реализации стратегий вырабатываются политика и процедуры, по которым действуют сотрудники организации; 5) производится работа в подразделениях, основанная на оперативных планах; 6) планы организации согласуются с показателями и финансовыми ресурсами
29.	Назовите преимущества линейной структуры управления:	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Простота управления, четкая система единоначалия - один руководитель сосредотачивает в своих руках руководство всей совокупностью процессов, имеющих общую цель; ясно выраженная ответственность; быстрая реакция исполнительных подразделений на прямые указания вышестоящих.
30.	Что является первым этапом стратегического планирования:	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	миссия
31.	В чем заключается принцип единства управления	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Полную и абсолютную ответственность за деятельность всего предприятия должен нести один человек
32.	Перечислите виды конфликтов в управлении	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Внутриличностные, межличностные, между личностью и группой, межгрупповые:

33.	Что подразумевает коммуникационный процесс	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Обмен информацией между двумя и более людьми
34.	Поведение, ориентированное на контроль, это...	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Действия подчиненных направленные на то, что хочет увидеть руководство при проверке их деятельности
35.	Назовите основные принципы научной школы управления	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	<ul style="list-style-type: none"> - отчетливо поставленные цели - это исходный пункт управления; - здравый смысл,' предполагающий признание сделанных ошибок и поиск их причин; -компетентная консультация профессионалов и совершенствование процессов управления на основе их рекомендаций; -дисциплина, обеспеченная четкой регламентацией деятельности людей, контролем за ее исполнением, своевременным поощрением; -справедливое отношение к персоналу; -быстрый, надежный, точный, полный и постоянный учет; - диспетчирование; -нормы й расписания, способствующие поиску и реализации резервов; -нормализация условий труда; -нормирование операций; -письменные стандартные инструкции; -вознаграждение за производительность.
36.	На каких принципах основывается деловая этика	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Этика бизнеса основывается на удовлетворении интересов максимального числа участников рынка и на уважении интересов как своей фирмы, так и интересов партнеров. Этика менеджера по отношению к конкурентам предполагает использование только «чистых» методов борьбы
37.	Дайте определение организации как функции	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Функция менеджмента как процесса по реализации

	управления		планов, суть которой – в координации действий отдельных элементов системы форма объединения людей для их совместной деятельности в рамках определенной организационно-правовой формы
38.	Процесс делегирования полномочий от старшего к нижестоящему лицу	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Передаются полномочия нижестоящему руководителю, а всю ответственность продолжает нести старший руководитель
39.	Назовите и охарактеризуйте роли менеджера	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Выполняет следующие роли: 1) это лидер, способный вести за собой подчиненных; 2) это дипломат, устанавливающий контакты с партнерами и властями; 3) это воспитатель, обладающий высокими нравственными качествами, способный создать коллектив; 4) это инноватор, понимающий роль науки в современных условиях; 5) это просто человек, обладающий высокими знаниями и способностями
40.	Что называется конфликтной ситуацией	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1	Исходное положение, основа конфликта (столкновения), порождаемая накоплением и обострением противоречий в системе социальных связей, в групповом поведении и межличностных отношениях

2.2 Оценочные средства по дисциплине для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в виде зачета.

Условием допуска к промежуточной аттестации по дисциплине «Менеджмент» является: освоение материалов учебной дисциплины в объеме не менее 75 %, определенное по результатам систематического текущего контроля.

Зачет состоит из собеседования с преподавателем.

1. Сущность понятий «менеджмент», «менеджер», «организация». Объект менеджмента. Менеджмент на современном этапе.

2. Вклад Ф.У.Тейлора в теорию менеджмента.

3. Вклад Ф. и Л. Гилбрет, Г. Гантта, Г.Форда в теорию менеджмента. 4. Вклад М.Вебера в теорию менеджмента.
5. Вклад А.Файоля в теорию менеджмента: области управления, функции управления, принципы управления.
6. Вклад Э.Мэйо в теорию менеджмента. 7. Вклад А.Маслоу в теорию менеджмента.
8. Вклад Ч. Барнарда, Д. МакГрегора в теорию менеджмента. 9. Вклад У.Оучи и А.Джагера в теорию менеджмента.
10. Количественная школа.
11. Системный подход в управлении организацией.
12. Ситуационный подход в управлении организацией.
13. Методы менеджмента. Моделирование в современном менеджменте. Типы моделей.
14. Виды менеджмента.
15. Внутренняя среда организации. Классификации факторов внутренней среды организации.
16. Внешняя среда организации. Факторы ближнего окружения организации. Факторы дальнего окружения организации.
17. Общие и конкретные функции управления.
18. Планирование как функция управления. Миссия организации. Постановка целей организации.
19. Стратегические цели организации.
20. Правило построения целей «SMART».
21. Организационная структура. Уровни управления. Звенья управления. 22. Линейная организационная структура. Ее преимущества и недостатки.
23. Функциональная организационная структура. Ее преимущества и недостатки.
24. Линейно-функциональная организационная структура. Ее преимущества и недостатки.
25. Матричная организационная структура. Ее преимущества и недостатки.
26. Дивизиональная организационная структура. Ее преимущества и недостатки.
27. Место подразделения в организационной структуре. Участие подразделения в достижении целей организации.
28. Мотивация. Потребность. Мотив. Мотивирование.
29. Содержательные теории мотивации. Концепция А. Маслоу. 30. Содержательные теории мотивации. Теория К.Альдерфера.
31. Содержательные теории мотивации. Теория Д. Мак-Клелланда.
32. Стимулирование труда персонала. Методы стимулирования.
33. Контроль как функция управления. Виды контроля. Этапы управленческого контроля.
34. Психологические аспекты управленческого контроля. 35. Делегирование полномочий.
36. Управленческое решение. Классификация управленческих решений. 37. Социально-экономическая эффективность управленческих решений. 38. Процесс принятия управленческих решений.
39. Стратегия организации. Стратегическое планирование. Стратегический план.
40. Перспективное планирование. Разделы перспективного планирования. Алгоритм разработки перспективного плана.
41. Текущее планирование. Исходные документы для годового плана. Алгоритм разработки годового плана.
42. Риск-менеджмент. Процесс выявления риска. Источники информации о характеристиках рынка. Методы получения информации о рисках. Принятие решения в условиях риска.

43. Коммуникация. Роль коммуникации в управлении. Полный единичный цикл коммуникации. Коммуникативный процесс. Структура целевой коммуникации.
44. Стороны коммуникации: коммуникативная, интерактивная и перцептивная.
45. Деловая коммуникация. Условия реализации деловой коммуникации.
46. Виды коммуникаций (коммуникационные сети). Коммуникации с внешней средой. Межуровневые (вертикальные) коммуникации. Горизонтальные коммуникации. Неформальные коммуникации. Модели коммуникационных сетей.
47. Принципы делового общения в коллективе.
48. Приемы делового общения в профессиональной деятельности.
49. Информационные технологии в сфере управления.
50. Конфликт. Типы конфликтов. Научные подходы к сущности конфликта.
52. Причины возникновения конфликтов.
53. Структурные методы разрешения конфликтов.
54. Межличностные методы разрешения конфликтов.
55. Ошибки, совершаемые при управлении конфликтами.
56. Профессиональные и личностные качества менеджера.
57. Лидерство. Лидер. Условия эффективного лидерства. Качества лидера.
58. Классификации стилей лидерства.
59. Харизма. Характеристики харизматических личностей.
60. Власть. Формы власти. Влияние через убеждение и влияние посредством участия.
61. Стили управления: авторитарный, демократический, либеральный.
62. Административно-правовые методы управления персоналом.
63. Экономические методы управления персоналом.
64. Социально-психологические методы управления персоналом.
65. Этикет. Виды этикета. Сравнение общегражданского и делового этикета.
66. Деловой этикет. Основные правила делового этикета.
67. Деловой этикет менеджера.

3. Описание системы оценивания, шкала оценивания

Текущая аттестация

Тестирование (Т) – задания, с вариантами ответов.

Критерии оценивания

Оценки «отлично» заслуживает студент, если он ответил правильно на 90% вопросов теста

Оценки «хорошо» заслуживает студент, если он ответил правильно на часть вопросов 75%-90%;

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, если он правильно ответил часть вопросов 50%-75%;

Оценки «неудовлетворительно» заслуживает студент, если он правильно ответил менее чем на 50% вопросов.

Контрольная работа (КР) - письменная работа по теме. Состоит из нескольких задач различной степени сложности.

Критерии оценивания

Оценки «отлично» заслуживает студент, обнаруживший глубокое знание материала, умение свободно выполнять задания, понимающий взаимосвязь основных понятий темы;

Оценки «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший полное знание материала; успешно выполняющий предусмотренные задания; и допустивший незначительные ошибки: неточность фактов, стилистические ошибки;

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший знания основного материала в объеме, необходимом для дальнейшего изучения дисциплины. Справляющийся с выполнением заданий; допустивший погрешности в ответе, но обладающий необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

Оценки «неудовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший существенные пробелы в знании основного материала; не справляющийся с выполнением заданий, допустивший серьезные погрешности в ответах, нуждающийся в повторении основных разделов курса под руководством преподавателя.

Промежуточная аттестация

<i>Результаты обучения</i>	<i>Критерии оценки</i>	<i>Формы и методы оценки</i>
<p><i>Перечень знаний, осваиваемых в рамках дисциплины</i></p> <p>Функции, виды и психологию менеджмента</p> <p>Методы и этапы принятия решений</p> <p>Технологии и инструменты построения карьеры</p> <p>Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности</p> <p>Основы организации работы коллектива исполнителей;</p> <p>Принципы делового общения в коллективе</p>	<p>Оценки «зачтено» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой; усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой; понимающий взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для самовоспитания, идентификации, активного участия в профессиональном обучении; проявивший творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;</p>	<p><i>Зачет в виде беседы с преподавателем</i></p>
<p><i>Перечень умений, осваиваемых в рамках дисциплины</i></p> <p>Управлять рисками и конфликтами</p> <p>Принимать обоснованные решения</p> <p>Выстраивать траектории профессионального и личностного развития</p> <p>Применять информационные технологии в сфере управления производством</p>	<p>Оценки «не зачтено» заслуживает студент, обнаруживший существенные пробелы в знании основного учебно-программного материала; не справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой; слабо</p>	

<p>Строить систему мотивации труда</p> <p>Управлять конфликтами;</p> <p>Владеть этикой делового общения</p>	<p>знакомый с основной литературой, рекомендованной программой; допустивший серьезные погрешности в ответах, нуждающийся в повторении основных разделов курса под руководством преподавателя.</p>	
---	---	--