

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 26.06.2025 13:50:40
Уникальный программный ключ:
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"

Факультет

Менеджмента

Кафедра

Менеджмента непроизводственной сферы

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

Л.Н. Костина

27.04.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.08

"Основы менеджмента"

Направление подготовки 39.03.01 Социология (профиль "Социология")

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

очная

Общая трудоемкость

3 ЗЕТ

Год начала подготовки по учебному плану

2024

Донецк
2024

Составитель:

канд. экон. наук, доцент

Ромодан Ю.О.

Рецензент:

канд. гос. упр, декан

Докторова Н.П.

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Основы менеджмента" разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 39.03.01 Социология (приказ Минобрнауки России от 05.02.2018 г. № 75)

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана Направления подготовки 39.03.01 Социология (профиль "Социология"), утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2024 протокол № 12.

Срок действия программы: 2024-2028

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента производственной сферы

Протокол от 05.04.2024 № 12

Заведующий кафедрой:

канд. экон. наук, доцент, Тарасова Е.В.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Менеджмента непроизводственной сферы

Протокол от " ____ " _____ 2025 г. №__

Зав. кафедрой канд.экон.наук, доцент, Тарасова Е. В.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Менеджмента непроизводственной сферы

Протокол от " ____ " _____ 2026 г. №__

Зав. кафедрой канд.экон.наук, доцент, Тарасова Е. В.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Менеджмента непроизводственной сферы

Протокол от " ____ " _____ 2027 г. №__

Зав. кафедрой канд.экон.наук, доцент, Тарасова Е. В.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Менеджмента непроизводственной сферы

Протокол от " ____ " _____ 2028 г. №__

Зав. кафедрой канд.экон.наук, доцент, Тарасова Е. В.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения дисциплины – получение обучающимися знаний об основах менеджмента, его составляющих, теоретических основ и практических навыков комплексной оценки управления организации и подготовки научно обоснованных управленческих решений.

1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

иметь представление об организационных коммуникациях;
 знать существующие стили лидерства;
 изучение методов управления организацией и практических способов их применения;
 раскрыть основные функции менеджмента (планирование, организацию, мотивацию, контроль), как основу управленческой деятельности.

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.В

1.3.1. Дисциплина "Основы менеджмента" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Экономическая теория

1.3.2. Дисциплина "Основы менеджмента" выступает опорой для следующих элементов:

Методы управления конфликтами в организации

Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ОПК ОС-4.3: Обладает системным представлением о природе менеджмента, его основах как отрасли научного знания и формах социальной и профессиональной практики менеджмента.

Знать:

Уровень 1 основные функции менеджмента

Уровень 2 основы принятия организационно-управленческих решений

Уровень 3 основные функции менеджмента и их реализации для поиска организационно-управленческих решений

Уметь:

Уровень 1 ставить цели

Уровень 2 формировать задачи связанные с реализацией профессиональных функций

Уровень 3 ставить цели и формировать задачи связанные с реализацией профессиональных функций

Владеть:

Уровень 1 методами формирования этичного климата в организации

Уровень 2 методами поддержания этичного климата в организации

Уровень 3 методами формирования и поддержания этичного климата в организации

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ОПК ОС-4.4: Разрабатывает предложения по повышению эффективности использования кадрового состава предприятий, организаций, анализирует и разрабатывает предложения по совершенствованию системы мотивации персонала

Знать:

Уровень 1 процесс принятия управленческих решений

Уровень 2 принципы принятия управленческих решений

Уровень 3 процесс и принципы принятия управленческих решений

Уметь:

Уровень 1 применять эффективные способы принятия решений

Уровень 2 применять эффективные способы принятия решений с позиций социальной значимости

Уровень 3 нести ответственность за принятие решений

Владеть:	
Уровень 1	эффективными способами принятия решений с позиций социальной значимости
Уровень 2	навыками организации, анализа
Уровень 3	навыками разработки предложений по совершенствованию системы мотивации персонала
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>УК ОС-6.2: Способен демонстрировать способности личностного и профессионального роста, основываясь на психологических и социологических знаниях</i>	
Знать:	
Уровень 1	способы личностного и профессионального роста
Уровень 2	психологические и социологические знания
Уровень 3	методы демонстрации способностей
Уметь:	
Уровень 1	демонстрировать способности личностного роста
Уровень 2	демонстрировать психологические и социологические знания
Уровень 3	развивать личностные характеристики
Владеть:	
Уровень 1	демонстрацией способностей личностного и профессионального роста
Уровень 2	мотивацию саморазвития
Уровень 3	основами а психологических и социологических знаний

В результате освоения дисциплины "Основы менеджмента" обучающийся должен:

3.1	Знать:
	основные функции менеджмента и их реализации для поиска организационно-управленческих решений
3.2	Уметь:
	принимать участие в организации работы подразделения и применять эффективные способы принятия решений с позиций социальной значимости и нести за них ответственность
3.3	Владеть:
	эффективными способами принятия решений с позиций социальной значимости

1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Основы менеджмента" видом промежуточной аттестации является Экзамен

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины "Основы менеджмента" составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.

Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.

2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Раздел 1. Сущность, содержание и основы менеджмента						
Тема 1.1. Сущность и содержание понятия «менеджмент» /Лек/	2	2	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Л1.1Л2.1Л3 .1 Э1 Э2	0	
Тема 1.1. Сущность и содержание понятия «менеджмент» /Сем зан/	2	4	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Л1.1Л2.1Л3 .3 Э1 Э2	0	
Тема 1.1. Сущность и содержание понятия «менеджмент» /Ср/	2	2	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Л1.1Л2.1Л3 .2 Э1 Э2	0	
Тема 1.2. Организация как система /Лек/	2	2	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Л1.1Л2.1Л3 .1 Э1 Э2	0	
Тема 1.2. Организация как система /Сем зан/	2	4	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Л1.1Л2.1Л3 .3 Э1 Э2	0	
Тема 1.2. Организация как система /Ср/	2	3	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Л1.1Л2.1Л3 .2 Э1 Э2	0	
Тема 1.3. Основные функции управления /Лек/	2	4	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Л1.1Л2.1Л3 .1 Э1 Э2	0	
Тема 1.3. Основные функции управления /Сем зан/	2	8	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Л1.1Л2.1Л3 .3 Э1 Э2	0	
Тема 1.3. Основные функции управления /Ср/	2	4	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Л1.1Л2.1Л3 .2 Э1 Э2	0	
Консультация /Конс/	2	1		Л1.1Л2.1	0	

Раздел 2. Раздел 2. Управление персоналом						
Тема 2.1. Руководитель в системе управления /Лек/	2	2	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Л1.1Л2.1Л3 .1 Э1 Э2	0	
Тема 2.1. Руководитель в системе управления /Сем зан/	2	4	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Л1.1Л2.1Л3 .3 Э1 Э2	0	
Тема 2.1. Руководитель в системе управления /Ср/	2	4	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Л1.1Л2.1Л3 .2 Э1 Э2	0	
Тема 2.2.. Руководство, власть и лидерство /Лек/	2	4	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Л1.1Л2.1Л3 .1 Э1 Э2	0	
Тема 2.2.. Руководство, власть и лидерство /Сем зан/	2	8	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Л1.1Л2.1Л3 .3 Э1 Э2	0	
Тема 2.2.. Руководство, власть и лидерство /Ср/	2	4	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Л1.1Л2.1Л3 .2 Э1 Э2	0	
Тема 2.3. Управление конфликтами в организации /Лек/	2	2	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Л1.1Л2.1Л3 .1 Э1 Э2	0	
Тема 2. 3. Управление конфликтами в организации /Сем зан/	2	4	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Л1.1Л2.1Л3 .3 Э1 Э2	0	
Тема 2. 3. Управление конфликтами в организации /Ср/	2	4	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Л1.1Л2.1Л3 .2 Э1 Э2	0	
Тема 2.4. Мотивация как функция управления /Лек/	2	2	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Л1.1Л2.1Л3 .1 Э1 Э2	0	
Тема 2.4. Мотивация как функция управления /Сем зан/	2	4	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3	Л1.1Л2.1Л3 .3 Э1 Э2	0	

			ОПК ОС-4.4			
Тема 2.4. Мотивация как функция управления /Ср/	2	4	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Л1.1Л2.1Л3.2 Э1 Э2	0	
Консультация /Конс/	2	1		Л1.1Л2.1	0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Основы менеджмента» используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (СЗ), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины «операционный менеджмент» используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература

1. Основная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Цветков, А. Н.	Основы менеджмента: учебник для спо (192 с.)	Санкт-Петербург : Лань, 2021
2. Дополнительная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Семенов, А. К., Набоков, В. И.	Менеджмент: учебник (186)	Москва : Дашков и К, 2021
3. Методические разработки			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
ЛЗ.1	Ю. О. Ромодан	Основы менеджмента: конспект лекций для обучающихся 1 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 39.03.01 Социология (профиль «Социология») очной формы обучения (120 с.)	ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС", 2024
ЛЗ.2	Ю. О. Ромодан	Основы менеджмента : методические рекомендации по самостоятельной работе для обучающихся 1 курса образовательной программы бакалавриата	ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС", 2024

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
		направления подготовки 39.03.01 Социология (профиль «Социология») очной формы обучения (60)	
ЛЗ.3	Ю. О. Ромодан	Основы менеджмента : методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся 1 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 39.03.01 Социология (профиль «Социология») очной формы обучения (63 с.)	ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС", 2024

4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Основы менеджмента : учебное пособие	https://www.miep.edu.ru/upload/Kovalenko_osnovy_menegmenta.pdf
Э2	Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru	https://elibrary.ru/

4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

- Libre Office (лицензия Mozilla Public License v2.0.)
- 7-Zip (лицензия GNU Lesser General Public License)
- AIMP (лицензия LGPL v.2.1)
- STDU Viewer (freeware for private non-commercial or educational use)
- GIMP (лицензия GNU General Public License)
- Inkscape (лицензия GNU General Public License).

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

База данных Ассоциации менеджеров России www.amr.ru
 Портал профессионального сообщества менеджеров www.e-xecutive.ru
 Портал профессионального сообщества менеджеров www.grebennikon.ru

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, закреплены аудитории согласно расписанию учебных занятий:
 рабочее место преподавателя, посадочные места по количеству обучающихся, доска меловая, персональный компьютер с лицензированным программным обеспечением общего назначения, мультимедийный проектор, экран, интерактивная панель.

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Контрольные вопросы для проведения текущего контроля:

1. Менеджмент и управление: это одно и то же?
2. Менеджмент: история термина.
3. Менеджер в современной организации.
4. Разница между менеджером и предпринимателем.
5. Субъект и объект менеджмента.
6. Тактическая и стратегическая задачи менеджмента.
7. Система управления – понятие и порядок функционирования.
8. Подсистемы системы управления.
9. Принципы управления.
10. Методы управления в отечественной и зарубежной практике. Их содержание и отличие.
11. Подходы менеджмента в отечественной практике управления.
1. Характеристики внешней среды организации.
2. Формальные и неформальные организации.
3. Типы совместной деятельности в организации.
4. Методы анализа внешней и внутренней среды организации.
5. Технология как фактор развития организации.

6. Внутренняя и внешняя среда организации.
7. Микро- и макросреда организации.
8. Методы анализа внешней среды организации.
9. Методы анализа внутренней среды организации.
10. Организационно-правовые формы.

5.2. Темы письменных работ

Темы рефератов :

1. Коммуникации в организациях: основные проблемы.
2. Этика делового общения.
3. Вербальные средства общения.
4. Невербальные средства общения.
5. Культура ведения переговоров.
6. Понятие и сущность управленческого решения.
7. Этапы процесса поиска рационального решения проблемы
8. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений
9. Модели и методы принятия решений.
10. Роль руководителя в принятии управленческих решений
11. Руководитель и лидер.
12. Понятие лидерства.
13. Теории лидерства.
14. Виды власти.
15. Основные формы власти.
16. Классификации форм власти.
17. Основные стили лидерства и руководства.
18. Сравнительный анализ основных стилей руководства.
19. Причины, по которым демократический стиль не всегда оказывается эффективным.
20. Выбор эффективного стиля руководства в условиях кризиса.

Тест :

1. Выберите правильное утверждение:
 - А) процесс управления следует начинать с исполнения функции организация;
 - Б) реализация функции контроля обеспечивает успешное начало управленческого процесса;
 - В) только реализация функции планирования обеспечивает всестороннюю проработку управленческой ситуации.
2. При исполнении функции организации руководитель должен (выберите правильные утверждения):
 - А) проверить соответствие существующей организационной структуры управления новым целям;
 - Б) установить показатели контроля деятельности подчиненных;
 - В) посредством организационных методов распределить задачи и ответственность среди исполнителей;
 - Г) выбрать средства стимулирования подчиненных.
3. Контроль – это:
 - А) средство заставить подчинённых делать то, что им не нравится;
 - Б) средство обеспечения достижения целей организации;
 - В) действие руководителя, исполняемое по его желанию.
4. Делегирование полномочий осуществляется в пределах исполнения функции:
 - А) мотивации;
 - Б) организации;
 - В) контроля;
 - Г) планирования;
 - Д) оперативного регулирования.
5. Нарушения принципа единоначалия характерно для:
 - А) линейной структуры управления;
 - Б) матричной структуры управления;
 - В) функциональной структуры управления;
 - Г) дивизиональной структуры управления;
 - Д) линейно-функциональной структуры управления.
6. Выберите правильное утверждение:
 - А) процесс мотивации у человека начинается с возникновения мотива;
 - Б) процесс мотивации у человека начинается с постановки цели;
 - В) процесс мотивации у человека начинается с возникновения потребности;

7. Что нельзя делегировать в процессе управления:

- А) ответственность;
- Б) полномочия;
- В) обязанности;
- Г) функции

5. Образуйте пары из нижеприведенных понятий и их определений:

- А) теории личностных качеств лидеров;
- Б) бихевиористские теории лидерства;
- В) ситуационные теории лидерства;
- Г) теория партисипативного управления.

1) предусматривают обоснованный перечень наиболее общих черт эффективного лидера;

2) эффективный лидер должен попеременно демонстрировать то тот, то другой стиль управления в зависимости от того, что именно требуется в конкретной ситуации;

3) делают акцент на обучении эффективным формам поведения лидера, направленного на создание удовлетворенности трудом у подчиненных и на их развитие;

4) предполагает партнерские отношения руководителей и подчиненных.

8. Стиль руководства - это:

А) способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение каких-либо целей;

Б) совокупность конкретных способов воздействия руководителей на подчиненных;

В) возможность влиять на поведение других, оказывая на них влияние, то есть воздействие, изменяющее поведение в нужную для организации сторону и побуждающее более эффективно работать.

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Основы менеджмента" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Основы менеджмента" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Рекомендации, предлагаемые оказывают методическую помощь при самостоятельном изучении дисциплины. Рекомендуется такая последовательность: ознакомиться с содержанием рабочей программы учебной дисциплины; изучить и законспектировать соответствующие темы рекомендуемой литературы. Кроме того, целесообразно ознакомиться с новыми статьями специальных журналов и сборников.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы студент углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основы качественной подготовки докладов, сообщений, рефератов, как

по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

Обязательной формой индивидуальной работы является подготовка студентом 2 и более рефератов или презентаций (по одному из двух разделов, предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины), согласно перечню тем индивидуальных работ, с последующим докладом на семинаре.

Руководить выполнением индивидуальной работы, проверять и оценивать ее будет руководитель семинарских занятий.

Реферат (от лат. *referrer* – докладывать, сообщать) – краткое точное изложение сущности какого-либо вопроса, темы на основе одной или нескольких книг, монографий или других первоисточников. Реферат должен содержать основные фактические сведения и выводы по рассматриваемому вопросу. Содержание реферата включает в себя:

1. Титульный лист оформляется в соответствии с требованиями к научным работам;
2. Содержание/оглавление дает представление о логике и структуре работы;
3. Введение должно содержать обоснование значимости проблемы или опасности игнорирования данной темы в обществе и семье. Введение включает в себя формулировку цели, задач работы, описание актуальности и практической значимости проблемы, теоретический обзор выбранной темы с указанием степени ее разработанности на современном этапе;
4. Основная часть должна содержать раскрытие темы работы и может делиться на разделы/главы, подразделы, согласно логике исследуемой темы и объему представленного материала;
5. Заключительная часть должна включать выводы, к которым пришел автор в результате исследования, а также самоанализ в виде описания трудностей, возникших при исследовании выбранной тематики;
6. Список использованной литературы оформляется в соответствии с требованиями к научным работам и должен составлять не менее 8-10 наименований;
7. Работа может содержать словарь/гlossарий и приложения.

Помимо четко изложенного и структурированного материала, обязательно наличие выводов по каждому параграфу и общим по всей работе. Цитирование работ отдельных авторов необходимо приводить со ссылкой на источники их опубликования, что приводятся в конце работы в списке использованной литературы. Объем реферата должен составлять 15-20 страниц печатного текста через 1,5 интервала, 14 шрифтом Times New Roman, параметры полей страницы: левое – 30 мм, верхнее, нижнее, правое – 20 мм, отступ абзаца – 1,25 см.

Доклад реферата в виде мультимедийной презентации представляется в виде основных тезисов на 5-7 минут по результатам исследованной в реферате темы с демонстрацией иллюстративного и/или наглядного материала.

Методические рекомендации по работе над конспектом лекций во время и после проведения лекции

В ходе лекционных занятий обучающимся рекомендуется выполнять следующие действия. Вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации по их применению. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых во внеаудиторное время можно сделать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Методические рекомендации к семинарским занятиям

При подготовке к семинарским занятиям обучающимся необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования рабочей программы учебной дисциплины. В ходе подготовки к семинарским занятиям необходимо освоить основные понятия и методики расчета показателей, ответить на контрольные вопросы. В течение семинарского занятия обучающемуся необходимо выполнить задания, выданные преподавателем.

Рекомендации по работе с литературой. Теоретический материал учебной дисциплины становится более понятным, когда дополнительно к прослушиванию лекции и изучению конспекта, изучаются и книги. Легче освоить дисциплину, придерживаясь одного учебника и конспекта. Рекомендуется, кроме «заучивания» материала, добиться состояния понимания изучаемой темы дисциплины. С этой целью рекомендуется после изучения очередного параграфа выполнить несколько простых упражнений на данную тему. Кроме того, очень полезно мысленно задать себе следующие вопросы (и попробовать ответить на них): о чем этот параграф, какие новые понятия введены, каков их смысл, что даст это на практике?

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

**Факультет менеджмента
Кафедра менеджмента непроизводственной сферы**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю)

«Основы менеджмента»

Направления подготовки	39.03.01 Социология
Профиль	«Социология»
Квалификация	БАКАЛАВР
Форма обучения	очная

Донецк
2024

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Основы менеджмента» для обучающихся 1 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 39.03.01 Социология (профиль «Социология») очной формы обучения

Автор,
разработчик:

доцент, канд.экон.наук Ю.О.Ромодан
должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

ФОС рассмотрено на заседании
кафедры

менеджмента непроизводственной сферы

Протокол заседания кафедры от

05.04.2024

№ 12

дата

Заведующий кафедрой,
канд.экон.наук, доцент

Е.В. Тарасова

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине (модулю) «Основы менеджментат»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине (модулю)

Таблица 1.1

Характеристика дисциплины (модуля)
(сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	Бакалавриат
Направление подготовки	39.03.01 Социология
Профиль подготовки	«Социология»
Количество разделов учебной дисциплины	2
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Формируемая участниками образовательных отношений (Б1.В.08)
Формы контроля	Устный опрос, тестовые задания, ситуационные задания, доклады, реферат, научная составляющая
<i>Показатели</i>	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	2
Общая трудоемкость (академ. часов)	108
Аудиторная работа:	56
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	36
Консультации	2
Самостоятельная работа	25
Контроль	27
Курсовая работа	-
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	Экзамен

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 1.2

Перечень компетенций и их элементов

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
УК ОС-6 Способен выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС-6.2: Способен демонстрировать способности личностного и профессионального роста, основываясь на психологических и социологических знаниях	Знать: 1.способы личностного и профессионального роста; 2.. психологические и социологические знания; 3. методы демонстрации способностей.	УК ОС-6.2 3-1
			УК ОС-6.2 3-2
			УК ОС-6.2 3-3
		Уметь: 1.демонстрировать способности личностного роста; 2.демонстрировать психологические и социологические знания; 3.развивать личностные характеристики	УК ОС-6.2 У-1
			УК ОС-6.2 У-2
			УК ОС-6.2 У-3
		Владеть: 1. демонстрацией способностей личностного и профессионального роста;	УК ОС-6.2 В-1
		2. мотивацию саморазвития;	УК ОС-6.2 В-2
		3. основами а психологических и социологических знаний.	УК ОС-6.2 В-3

ОПК ОС-4: Способен выявлять социально значимые проблемы и определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований	ОПК ОС-4.3: Обладает системным представлением о природе менеджмента, его основах как отрасли научного знания и формах социальной и профессиональной практики менеджмента	Знать: 1. основные функции менеджмента; 2. основы принятия организационно-управленческих решений; 3. основные функции менеджмента и их реализации для поиска организационно-управленческих решений.	ОПК ОС-4.3 3-1 ОПК ОС-4.3 3-2 ОПК ОС-4.3 3-3
		Уметь: 1. ставить цели; 2. формировать задачи связанные с реализацией профессиональных функций; 3. ставить цели и формировать задачи связанные с реализацией профессиональных функций	ОПК ОС-4.3 2 У-1 ОПК ОС-4.3 У-2 ОПК ОС-4.3 У-3
		Владеть: 1. методами формирования этического климата в организации; 2. методами поддержания этического климата в организации; 3. методами формирования и поддержания этического климата в организации.	УК ОС-6.2 В-1 УК ОС-6.2 В-2 УК ОС-6.2 В-3
	ОПК ОС-4.4: Разрабатывает предложения по повышению эффективности использования кадрового состава предприятий, организаций, анализирует и разрабатывает предложения по совершенствованию системы мотивации персонала	Знать: 1. процесс принятия управленческих решений; 2. принципы принятия управленческих решений; 3. процесс и принципы принятия управленческих решений.	ОПК ОС-4.4 3-1 ОПК ОС-4.4 3-2 ОПК ОС-4.4 3-3

		Уметь: 1. применять эффективные способы принятия решений; 2. применять эффективные способы принятия решений с позиций социальной значимости; 3. нести ответственность за принятие решений.	ОПК ОС-4.4 2 У-1 ОПК ОС-4.4 У-2 ОПК ОС-4.4 У-3
		Владеть: 1. эффективными способами принятия решений с позиций социальной значимости; 2. навыками организации, анализа; 3. навыками разработки предложений по совершенствованию системы мотивации персонала	ОПК ОС-4.4 В-1 ОПК ОС-4.4 В-2 ОПК ОС-4.4 В-3

Таблица 1.3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Этапы формирования компетенций (номер семестра)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства*
Раздел 1. Сущность, содержание и основы менеджмента				
1.	Тема 1.1. Сущность и содержание понятия «менеджмент»	2	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Устный опрос, решение ситуационных задач
2.	Тема 1.2. Организация как система	2	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Устный опрос, решение ситуационных задач, доклад
3.	Тема 1.3. Основные функции управления	2	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Устный опрос, решение ситуационных задач контроль знаний по разделу 1 (тестирование)
Раздел 2. Управление персоналом				
1.	Тема 2.1. Руководитель в системе управления	2	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Устный опрос, решение ситуационных задач, доклад
№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Этапы формирования компетенций (номер семестра)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства*
2.	Тема 2.2.. Руководство, власть и лидерство	2	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Устный опрос, решение ситуационных задач, научная составляющая
	Тема 2. 3. Управление конфликтами в организации	2	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Устный опрос, решение ситуационных задач, реферат
3.	Тема 2.4. Мотивация как функция управления	2	УК ОС-6.2 ОПК ОС-4.3 ОПК ОС-4.4	Устный опрос, решение ситуационных задач, доклад, контроль знаний по разделу 2 (письменный опрос, тестирование)

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) «ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА»

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся. В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

Таблица 2.1

Распределение баллов по видам учебной деятельности
(балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания									
	СЗ			Всего за тему	КЗР тестовые задания	Д (СР)	Р (ИЗ)	НС		
	ЛЗ	УО	СЗ							
Р.1.Т.1.1	1	2	3	6	10	6	11	15		
Р.1.Т.1.2	1	2	3	6						
Р.2.Т.1.3	1	2	3	6						
Р.2.Т.2.1	1	2	3	6	10	6				
Р.2.Т.2.2	1	2	3	6						
Р.2.Т.2.3	1	2	3	6						
Р.2.Т.2.4	1	2	3	6						
Итого: 100б	7	14	21	42	20	12	11	15		

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

ТЗ – тестовое задание;

СЗ – решение ситуационных задач;

СЗ – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

Р – реферат.

Д – доклад;

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задание

НС – научная составляющая.

2.1. Оценивание устных опросов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный / письменный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценивания устных / письменных ответов на контрольные вопросы для самоподготовки и описание шкалы оценивания представлены в табл. 2.2.

Таблица 2.2

Оценивание самостоятельной работы обучающихся
(в том числе, ответов на контрольные вопросы для самоподготовки)

Максимальное количество баллов	Критерии
1	Обучающийся: 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности.
0,75	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «Отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
0,5	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
0	Обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Тема 1.1. Сущность и содержание понятия «менеджмент»

1. Каково определение понятия «менеджмент» и в чем его отличия от управления?
2. Какие задачи решает менеджмент в организации?
3. Какие уровни менеджмента существуют и чем они отличаются?
4. Как исторически развивалась наука о менеджменте?
5. В чем заключается значение менеджмента в современной экономике?

Тема 1.2. Организация как система

1. Что понимается под системой в контексте организации?
2. Какие основные характеристики имеет организация как система?
3. Что входит в внешнюю и внутреннюю среду организации?
4. Какие типы связей существуют в организационной системе?
5. Как понятие «обратная связь» используется в управлении организацией?

Тема 1.3. Основные функции управления

1. Какие функции управления выделяют в классической теории менеджмента?
2. В чем заключается функция планирования в управлении?
3. Как реализуется функция организации в менеджменте?
4. Какие задачи решает функция мотивации?
5. Как осуществляется функция контроля и как она влияет на эффективность управления?

РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Тема 2.1. Руководитель в системе управления

1. Каковы основные роли и функции руководителя?
2. Какие качества отличают эффективного руководителя?
3. Какова разница между управленцем и лидером?
4. Какие стили руководства выделяют в теории управления?
5. В чем проявляется ответственность руководителя перед коллективом и организацией?

Тема 2.2. Руководство, власть и лидерство

1. В чем различие между властью, влиянием и лидерством?
2. Какие источники власти бывают у руководителя?
3. Что такое формальное и неформальное лидерство?
4. Какие подходы к лидерству наиболее распространены в современной теории?
5. Как стиль лидерства влияет на мотивацию сотрудников?

Тема 2.3. Управление конфликтами в организации

1. Что такое организационный конфликт и каковы его причины?
2. Какие виды конфликтов могут возникать в коллективе?
3. В чем заключается позитивная и негативная роль конфликта в организации?
4. Какие стратегии и стили управления конфликтами существуют?
5. Какова роль руководителя в предупреждении и разрешении конфликтов?

Тема 2.4. Мотивация как функция управления

1. Что такое мотивация и какую роль она играет в управлении персоналом?
2. Какие основные теории мотивации существуют?
3. В чем различие между внутренней и внешней мотивацией?
4. Как мотивация влияет на производительность труда?
5. Какие практические инструменты используют менеджеры для мотивации сотрудников?

3.2. Оценивание самостоятельной работы обучающихся

Одной из форм самостоятельной работы является подготовка обучающимся докладов (по каждой теме из двух разделов, предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины), согласно перечню предложенных тем.

Критерии оценивания самостоятельной работы и описание шкалы оценивания представлены в табл. 2.3

Таблица 2.3

Оценивание индивидуальной работы обучающихся (докладов)

Максимальное количество баллов	Критерии
3	Доклад содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качественным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента (7 минут).

2	Представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументировано отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы.
1	Обучающийся демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; отсутствует сопроводительный демонстрационный материал.
0	Доклад не подготовлен либо имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Тема 1.1. Сущность и содержание понятия «менеджмент»

Тема 1.2. Организация как система

Тема 1.3. Основные функции управления

- 1.Эволюция менеджмента: основные школы и подходы
- 2.Современное понимание менеджмента: цели, задачи и принципы
- 3.Организация как объект управления: системный подход
- 4.Внутренняя и внешняя среда организации: характеристика и влияние
- 5.Основные функции менеджмента и их взаимосвязь
- 6.Роль и значение стратегического планирования в управлении организацией

РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Тема 2.1. Руководитель в системе управления

Тема 2.2. Руководство, власть и лидерство

Тема 2.3. Управление конфликтами в организации

Тема 2.4. Мотивация как функция управления

- 1.Роль руководителя в управлении организацией: требования и компетенции
- 2.Стили руководства и их влияние на эффективность труда персонала
- 3.Власть, влияние и лидерство: сравнительный анализ
- 4.Теории лидерства и их применение в современных организациях
- 5.Управление конфликтами в коллективе: стратегии и методы
- 6.Мотивация персонала как ключ к повышению производительности
- 7.Теории мотивации: обзор и практическое применение
- 8.Формирование корпоративной культуры как инструмент управления персоналом

2.3. Оценивание результатов тестирования обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится тестирование. Критерии оценивания результатов тестирования обучающихся по разделам дисциплины.

Уровень выполнения текущих тестовых заданий по разделам дисциплины оценивается в баллах, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются следующим образом: правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ, – 1 балл.

Оценка соответствует следующей шкале (табл. 2.4).

Таблица 2.4

Оценивание результатов тестирования обучающихся по разделам дисциплины

Баллы	% правильных ответов
5	80-100
4	65-79,9
3	50-64,9
2	менее 50
1	менее 40

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ПО РАЗДЕЛАМ ДИСЦИПЛИНЫ:

ВЫБЕРИТЕ ОДИН ВЕРНЫЙ ОТВЕТ

РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Тема 1.1. Сущность и содержание понятия «менеджмент»

Тема 1.2. Организация как система

Тема 1.3. Основные функции управления

1. Что представляет собой менеджмент как наука?

- А) Искусство управлять государством
- Б) Теория воспитания сотрудников
- В) Совокупность знаний об управлении организацией
- Г) Способ получения прибыли

2. Какая функция менеджмента отвечает за постановку целей?

- А) Организация
- Б) Контроль
- В) Планирование
- Г) Мотивация

3. Внутреннюю среду организации НЕ включает:

- А) Персонал
- Б) Организационная структура
- В) Законы государства
- Г) Культура организации

4. Что является основным результатом процесса планирования?

- А) Организационная структура
- Б) Финансовый отчет
- В) План действий
- Г) Положение о премировании

5. Какая функция менеджмента отвечает за координацию ресурсов?

- А) Планирование
- Б) Организация
- В) Контроль
- Г) Мотивация

6. Какой подход к менеджменту основан на использовании математических моделей?

- А) Поведенческий

- Б) Административный
 - В) Системный
 - Г) Количественный
7. Кто из ученых заложил основы научного управления?
- А) Анри Файоль
 - Б) Генри Минцберг
 - В) Фредерик Тейлор
 - Г) Макс Вебер
8. Цикл управления включает:
- А) Четыре функции
 - Б) Шесть уровней
 - В) Три задачи
 - Г) Одно решение
9. Стратегическое планирование направлено на:
- А) Повышение зарплаты
 - Б) Краткосрочную прибыль
 - В) Долгосрочные цели
 - Г) Проведение собраний
10. Контроль в менеджменте предполагает:
- А) Подбор персонала
 - Б) Выдачу зарплаты
 - В) Сравнение фактов с планом
 - Г) Проведение переговоров
11. Основным объектом управления в организации — это:
- А) Информация
 - Б) Люди
 - В) Бюджет
 - Г) Время
12. В каком порядке логически следуют функции управления?
- А) Контроль — мотивация — организация — планирование
 - Б) Планирование — организация — мотивация — контроль
 - В) Мотивация — контроль — планирование — организация
 - Г) Организация — планирование — мотивация — контроль
13. Кто ввел понятие «административные принципы управления»?
- А) Адам Смит
 - Б) Анри Файоль
 - В) Томас Мор
 - Г) Дуглас МакГрегор
14. Основная цель организации как системы — это:
- А) Увеличение штата
 - Б) Повышение зарплат
 - В) Достижение установленных целей
 - Г) Проведение совещаний
15. Основным элементом внешней среды является:
- А) Корпоративная культура
 - Б) Законодательство
 - В) Устав компании
 - Г) Миссия организации
16. Какой уровень управления отвечает за реализацию стратегических решений?
- А) Низовой
 - Б) Средний
 - В) Высший

- Г) Линейный
17. Мотивация в управлении означает:
- А) Принуждение к труду
 - Б) Выдачу премий
 - В) Стимулирование сотрудников к достижению целей
 - Г) Организацию досуга
18. Что входит в функции контроля?
- А) Отчетность, ревизия, аудит
 - Б) Планирование, организация, управление
 - В) Мотивация, развитие, обучение
 - Г) Увольнение, найм, адаптация
19. Система управления — это:
- А) Структура власти
 - Б) Модель взаимодействия элементов управления
 - В) Коллектив организации
 - Г) Механизм заработной платы
20. Какая функция управления завершает управленческий цикл?
- А) Контроль
 - Б) Планирование
 - В) Организация
 - Г) Мотивация

РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Тема 2.1. Руководитель в системе управления

Тема 2.2. Руководство, власть и лидерство

Тема 2.3. Управление конфликтами в организации

Тема 2.4. Мотивация как функция управления

1. Руководитель — это:
- А) Только владелец компании
 - Б) Лидер по умолчанию
 - В) Лицо, осуществляющее управление другими
 - Г) Консультант по кадрам
2. Автор теории X и Y:
- А) Абрахам Маслоу
 - Б) Анри Файоль
 - В) Фредерик Тейлор
 - Г) Дуглас МакГрегор
3. Основная функция HR-менеджера — это:
- А) Планирование бюджета
 - Б) Набор, адаптация и развитие персонала
 - В) Разработка продукта
 - Г) Анализ прибыли
4. Власть, основанная на страхе — это:
- А) Экспертная
 - Б) Харизматическая
 - В) Принудительная
 - Г) Законная
5. Лидерство отличается от управления тем, что:
- А) Основывается только на формальной власти
 - Б) Включает административные действия
 - В) Мотивирует и вдохновляет команду
 - Г) Не влияет на поведение людей

6. Что входит в функции управления персоналом?
- А) Контроль доходов
 - Б) Обеспечение безопасности
 - В) Набор, отбор, обучение, мотивация
 - Г) Учет затрат
7. Какой стиль руководства предполагает участие сотрудников в принятии решений?
- А) Авторитарный
 - Б) Либеральный
 - В) Демократический
 - Г) Прямой
8. Какая теория мотивации предполагает иерархию потребностей?
- А) Теория ожидания
 - Б) Теория двух факторов
 - В) Теория Маслоу
 - Г) Теория справедливости
9. Один из признаков эффективной команды — это:
- А) Жесткая дисциплина
 - Б) Отсутствие конфликта
 - В) Общая цель и взаимопомощь
 - Г) Соперничество
10. Какой стиль лидерства основан на харизме?
- А) Лидер-слуга
 - Б) Харизматический
 - В) Трансакционный
 - Г) Бюрократический
11. Конфликт в коллективе может быть:
- А) Только отрицательным
 - Б) Исключительно личностным
 - В) Как деструктивным, так и конструктивным
 - Г) Признаком слабого менеджмента
12. Эффективное разрешение конфликта — это:
- А) Увольнение виновных
 - Б) Игнорирование
 - В) Поиск компромисса
 - Г) Давление сверху
13. Какой документ регулирует трудовые отношения внутри компании?
- А) Гражданский кодекс
 - Б) Личный план развития
 - В) Коллективный договор
 - Г) Финансовый отчет
14. Мотивация — это:
- А) Удовлетворение всех потребностей
 - Б) Механизм стимулирования к труду
 - В) Вид контроля
 - Г) Форма наказания
15. Какая потребность находится на вершине пирамиды Маслоу?
- А) Безопасность
 - Б) Уважение
 - В) Самореализация
 - Г) Социальная
16. HR-бюджет включает:
- А) Лишь зарплаты

- Б) Только премии
 - В) Расходы на подбор, обучение, мотивацию
 - Г) Командировки и аренду офиса
17. Адаптация нового сотрудника включает:
- А) Только вводный инструктаж
 - Б) Проверку знаний
 - В) Ознакомление с правилами, обязанностями, коллективом
 - Г) Сдачу экзамена
18. Основное преимущество демократического стиля управления — это:
- А) Быстрое принятие решений
 - Б) Контроль без ограничений
 - В) Вовлеченность сотрудников
 - Г) Независимость от команды
19. Какой инструмент используется для оценки персонала?
- А) SWOT-анализ
 - Б) ABC-анализ
 - В) Аттестация
 - Г) Пиар-кампания
20. Что НЕ является функцией руководителя?
- А) Планирование
 - Б) Организация
 - В) Выполнение производственных норм
 - Г) Контроль

2.4. Критерии оценивания результатов ситуационной задачи

На семинарских занятиях обязательной формой контроля уровня сформированных компетенций является решение ситуационных заданий, направленных на формирования практических навыков обучающихся.

Различают ситуационные задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Показатели и критерии оценки ситуационной задачи представлены в табл.2.5

Таблица 2.5

Показатели и критерии оценки ситуационной задачи

Максимальное количество баллов	Критерии оценки
2	задание выполнено, сделаны в целом корректные выводы;
1	допущены серьезные ошибки логического и фактического характера, выводы отсутствуют;
0	содержание задания не осознано, продукт неадекватен заданию.

ТИПОВОЕ СИТУАЦИОННОЕ ЗАДАНИЕ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ:

РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Тема 1.1. Сущность и содержание понятия «менеджмент»

Задание 1:

Компания Х испытывает снижение эффективности работы из-за отсутствия четкой управленческой структуры. Сотрудники не понимают, кто за что отвечает, а решения принимаются хаотично.

Вопрос:

Как выстраивание системы менеджмента может повлиять на эффективность компании? Какие ключевые элементы управления следует внедрить в первую очередь?

Задание 2:

Молодой специалист, назначенный на должность менеджера, считает, что менеджмент — это только контроль за подчинёнными.

Вопрос:

Обоснуйте, почему менеджмент включает в себя больше, чем просто контроль. Раскройте основные направления менеджмента.

Тема 1.2. Организация как система

Задание 1:

Компания "Альфа" столкнулась с проблемой: при смене одного из отделов происходит сбой во всей системе.

Вопрос:

Объясните, почему организация рассматривается как система. Какие связи и элементы в организации необходимо учитывать при изменениях?

Задание 2:

В организации была проведена реорганизация, но сотрудники не были ознакомлены с новой структурой. В результате — снижение мотивации и рост конфликтов.

Вопрос:

Как принципы системного подхода помогают избежать подобных ситуаций? Какие компоненты системы необходимо учитывать при изменении организационной структуры?

Тема 1.3. Основные функции управления

Задание 1:

Руководитель планирует внедрить новые технологии, но сотрудники не выполняют указания, ссылаясь на неясность задач.

Вопрос:

Какие функции управления были нарушены? Как правильно реализовать управленческий процесс?

Задание 2:

В компании "Бета" отдел контроля выявил несоответствие результатов поставленным задачам.

Вопрос:

Опишите, как должны взаимодействовать функции планирования, организации, мотивации и контроля для достижения целей организации.

РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Тема 2.1. Руководитель в системе управления

Задание 1:

Молодой руководитель затрудняется в делегировании полномочий и старается всё делать сам.

Вопрос:

Каковы последствия такого подхода? Какие навыки необходимы руководителю для эффективного управления?

Задание 2:

Руководитель не устанавливает цели и не отслеживает выполнение задач. Подчинённые работают «наугад».

Вопрос:

Какова роль руководителя в системе управления? Какие управленческие функции он обязан реализовывать?

Тема 2.2. Руководство, власть и лидерство

Задание 1:

В коллективе два руководителя: один действует через формальные приказы, другой — через личный авторитет.

Вопрос:

Сравните типы власти и оцените, какой из них более эффективен в долгосрочной перспективе.

Задание 2:

Сотрудники отказываются выполнять поручения нового начальника, считая его «не лидером».

Вопрос:

В чём разница между лидерством и управлением? Как формируется авторитет руководителя?

Тема 2.3. Управление конфликтами в организации

Задание 1:

В отделе возник конфликт между двумя сотрудниками из-за распределения обязанностей. Руководитель проигнорировал ситуацию.

Вопрос:

Какие последствия могут быть у нерешенного конфликта? Какие стратегии управления конфликтами наиболее эффективны?

Задание 2:

Один из сотрудников постоянно вступает в споры с коллегами и нарушает атмосферу в коллективе.

Вопрос:

Какова роль руководителя в профилактике и разрешении конфликтов? Какие методы вы бы применили?

Тема 2.4. Мотивация как функция управления

Задание 1:

В компании сотрудники утратили интерес к работе, показатели упали, несмотря на стабильную зарплату.

Вопрос:

Какие нематериальные методы мотивации можно использовать? Примените одну из известных теорий мотивации.

Задание 2:

Руководитель применяет систему штрафов, чтобы повысить дисциплину. Это вызвало недовольство коллектива.

Вопрос:

Как сбалансировать систему поощрения и наказания? Какие подходы к мотивации эффективнее в долгосрочной перспективе?

2.5. Оценивание научной составляющей

Критерии оценивания научной составляющей. К общим критериям оценивания научной составляющей (научной статьи, тезисов доклада) относятся следующие: уровень постановки исследовательской проблемы; актуальность и оригинальность темы работы, ее практическая и/или теоретическая значимость; логичность доказательства (рассуждения); корректность в использовании литературных источников; количество проанализированных источников литературы по теме; глубина исследования; соответствие оформления работы общепринятым требованиям для научных трудов.

Критерии оценивания научной составляющей и описание шкалы оценивания представлены в табл. 2.6.

Таблица 2.6

Оценивание научной составляющей

Максимальное количество баллов		Критерии
Научная статья	Тезисы доклада	
		глобального плана, но сформулированной самостоятельно. Тема малоизученная, практически не имеющая описания, для раскрытия которой требуется самостоятельно делать многие выводы, сопоставляя точки зрения из соседних областей исследования. Цель реализована последовательно, сделаны необходимые выкладки, нет несущественной информации, перегружающей текст ненужными подробностями. Текст содержит все необходимые ссылки на авторов в тех случаях, когда даётся информация принципиального содержания (определения, описания, обобщения, характеристика, мнение, оценка т.д.), при этом автор умело использует чужое мнение при аргументации своей точки зрения, обращаясь к авторитетному источнику. Список литературы охватывает все основные источники по данной теме, доступные обучающемуся. Рассмотрение проблемы строится на достаточно глубоком содержательном уровне. Работа имеет чёткую структуру, обусловленную логикой темы, правильно оформленный список литературы, корректно сделанные ссылки и содержание.

8	4	Выставляется обучающемуся, если работа частично поисковая – в работе есть проблемы, которые имеют частный характер (не отражающие тему в целом, а касающиеся только каких-то её аспектов). Тема с достаточным количеством «белых пятен», либо проблема поставлена достаточно оригинально, вследствие чего тема открывается с неожиданной стороны. В работе либо упущены некоторые важные аргументы, либо есть несущественная информация, перегружающая текст ненужными подробностями, но в целом логика есть. Текст содержит наиболее необходимые ссылки на авторов в тех случаях, когда делается информация принципиального содержания (определения, обобщения, описания, характеристика, мнение, оценка и т.д.). Список литературы имеет несколько источников, но упущены некоторые важные аспекты рассматриваемой проблемы. Рассмотрение проблемы строится на содержательном уровне, но глубина рассмотрения относительна. Работа в общем соответствует требованиям, но имеет некоторые недочёты, либо одно из требований не выполняется.
6	3	Выставляется обучающемуся, если работа в целом репродуктивна, но сделаны неплохие самостоятельные обобщения. Тема изученная, но в ней появились «белые пятна» вследствие новых данных, либо тема относительно малоизвестная, но проблема «искусственная», не представляющая истинного интереса для науки. В работе можно отметить некоторую логичность в выстраивании информации, но целостности нет. Противоречий нет, но ссылок либо практически нет, либо они делаются редко, далеко не во всех необходимых случаях. Список литературы представлен 1-2 источниками. Работа строится на основе одного серьёзного источника, остальные – популярная литература, используемая как иллюстрация. Работа имеет некую структуру, но нестрогую, требования к оформлению выдержаны частично.
0	0	Выставляется обучающемуся, если работа репродуктивного характера – присутствует лишь информация из других источников, нет обобщений, нет содержательных выводов. Тема всем известная, изучена подробно, в литературе освещена полно. При этом автор не сумел показать, чем обусловлен его выбор кроме субъективного интереса, связанного с решением личных проблем или любопытством. Работа представляет собой бессистемное изложение того, что известно автору по данной теме. В работе практически нет ссылок на авторов тех или иных точек зрения, которые местами могут противоречить друг другу и использоваться не к месту. Нет списка литературы. Работа поверхностна, иллюстративна, источники в основном имеют популярный характер. Оформление носит абсолютно случайный характер, обусловленный собственной логикой автора.

ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДОВАННЫХ НАПРАВЛЕНИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ (НАУЧНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

1. Теоретические основы управления социально-экономическими системами (организациями).
2. Организация как объект управления в менеджменте.
3. Управленческие решения в системе менеджмента организации.
4. Системный подход к проектированию, построению и анализу структуры управления организации.
5. Процессный подход к управлению.
6. Ситуационный подход к управлению.
7. Иерархические типовые модели организационных структур управления.
8. Органические типовые модели организационных структур управления.
9. Коммуникации и информация в системе менеджмента организации.
10. Коммуникационный процесс, его сущность и содержание.
11. Информационные системы и технологии, их развитие в современных условиях.
12. Планирование как базовая функция менеджмента организации.
13. Организация как функция менеджмента.
14. Мотивация персонала как функция менеджмента организации.
15. Контроль и регулирование как функция менеджмента организации.
16. Власть и лидерство в системе менеджмента организации.
17. Концептуальная эволюция менеджмента.
18. Современная система взглядов на менеджмент.
19. Особенности американского менеджмента.
20. Особенности российского менеджмента.
21. Особенности японского менеджмента.
22. Факторы внешней среды организации.
23. Факторы внутренней среды организации.
24. Основные функции менеджмента.
25. Организационные структуры. Сущность. Назначение.
26. Методы построения и типы организационных структур.
27. Виды органических структур управления организацией.
28. Психологический портрет личности.
29. Тенденции эволюции организационных структур.
30. Различные теории мотивации.
31. Мотивация труда в современных условиях.
32. Оценка деловых качеств менеджера.
33. Лидерство, власть и влияние.
34. Материальное и моральное стимулирование труда: сравнительный анализ.
35. Функция контроля в менеджменте: задачи и проблемы реализации.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Тема 1.1. Сущность и содержание понятия «менеджмент»

1. Дайте определение понятию «менеджмент». Какие подходы к его трактовке существуют?
2. Каковы цели, задачи и принципы менеджмента в современных условиях?
3. В чем заключается отличие менеджмента как науки, как искусства и как практической деятельности?

4.Какие уровни менеджмента существуют в организации и каковы их особенности?

5.Охарактеризуйте ключевые этапы становления и развития теории менеджмента.

Тема 1.2. Организация как система

1.Раскройте содержание организации как открытой системы. Какие характеристики ей присущи?

2.Какие элементы включает организационная система и каковы их взаимосвязи?

3.Что такое внутренняя и внешняя среда организации? Приведите примеры.

4.Какие принципы лежат в основе системного подхода в менеджменте?

5.В чем проявляется необходимость адаптации организации к изменениям внешней среды?

Тема 1.3. Основные функции управления

1.Назовите и охарактеризуйте основные функции управления. Как они взаимосвязаны?

2.В чем состоит сущность функции планирования в менеджменте?

3.Раскройте содержание функции организации и её значение в управлении.

4.Охарактеризуйте функции мотивации и контроля в управлении персоналом.

5.Как осуществляется координация управленческих действий? В чем её роль?

РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Тема 2.1. Руководитель в системе управления

1.Каковы ключевые роли и функции руководителя в организации?

2.Какие существуют стили руководства и каковы их характеристики?

3.В чем заключается ответственность руководителя за результаты управления?

4.Какие личные качества наиболее важны для эффективного руководителя?

5.Раскройте понятие управленческой компетентности. Как она формируется?

Тема 2.2. Руководство, власть и лидерство

1.Чем отличаются понятия «руководство», «власть» и «лидерство»?

2.Какие виды власти существуют в организации и как они используются?

3.Какие стили лидерства вы знаете и в чем их особенности?

4.Какова роль неформального лидерства в коллективе?

5.Какие теории лидерства получили наибольшее признание в науке управления?

Тема 2.3. Управление конфликтами в организации

1.Что такое организационный конфликт и каковы его причины?

2.Какие типы конфликтов различают в менеджменте?

3.Опишите основные стадии развития конфликта.

4.Какие стратегии и методы управления конфликтами существуют?

5.Какова роль менеджера в профилактике и разрешении конфликтов?

Тема 2.4. Мотивация как функция управления

1.Что понимается под мотивацией и стимулированием труда?

2.Охарактеризуйте основные теории мотивации (Маслоу, Герцберг, МакКлелланд и др.).

3.В чем заключаются различия между внутренней и внешней мотивацией?

4.Какие методы материального и нематериального стимулирования используются в управлении персоналом?

5.Как построить эффективную систему мотивации на предприятии?

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

**Факультет менеджмента
Кафедра менеджмента непроизводственной сферы**

Направление подготовки: 39.03.01 Социология

Профиль: «Социология»

Кафедра менеджмента непроизводственной сферы

Учебная дисциплина «Основы менеджмента»

Курс 1 **Семестр** 2 **Форма обучения** очная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

Теоретические вопросы.

1. Основные принципы менеджмента
2. Понятие менеджмента как вида деятельности.
3. Современные проблемы социального управления

Задание 1:

В отделе возник конфликт между двумя сотрудниками из-за распределения обязанностей. Руководитель проигнорировал ситуацию.

Вопрос:

Какие последствия могут быть у нерешенного конфликта? Какие стратегии управления конфликтами наиболее эффективны?

Экзаменатор: _____ Ю.О. Ромодан

Утверждено на заседании кафедры «_____» _____20__г. (протокол №12
от «05» 04. 2024г.)

Зав.кафедрой: _____ Е.В. Тарасова