

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Факультет Высшая школа финансов и менеджмента

Кафедра финансового менеджмента, управленческого учета и международных
стандартов финансовой деятельности

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры финансового
менеджмента, управленческого учета и
международных стандартов финансовой
деятельности

Протокол от «7» сентября 2017г.

№6

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.Б.09.01 ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА. ВВЕДЕНИЕ В МЕНЕДЖМЕНТ

направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

направленность (профиль)
Финансовый менеджмент

квалификация: бакалавр

формы обучения: очно-заочная
Год набора - 2018

Москва, 2017 г.

Автор(ы)—составитель(и):

старший преподаватель кафедры корпоративных финансов, инвестиционного проектирования и оценки им. М.А. Лимитовского _____ Юровский В.Г.

Заведующий кафедрой финансового менеджмента, управленческого учета и международных стандартов финансовой деятельности

_____ д.э.н., профессор Е.Н. Лобанова

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|----|---|
| 1. | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы..... |
| 2. | Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы..... |
| 3. | Содержание и структура дисциплины (модуля)..... |
| 4. | Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)..... |
| 5. | Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)..... |
| 6. | Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)..... |
| | 6.1. Основная литература..... |
| | 6.2. Дополнительная литература..... |
| | 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы..... |
| | 6.4. Нормативные правовые документы..... |
| | 6.5. Интернет-ресурсы..... |
| | 6.6. Иные источники..... |
| 7. | Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы |

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.09.01 «Введение в менеджмент» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

| Код компетенции | Наименование компетенции | Код этапа освоения компетенции | Наименование этапа освоения компетенции |
|-----------------|--|--------------------------------|--|
| УК ОС-1 | Способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции | УК ОС-1.1 | Способность на основе критического анализа собранной информации об объекте представить его в виде структурных элементов и взаимосвязей между ними. |

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

| ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия | Код этапа освоения компетенции | Результаты обучения |
|---|--------------------------------|---|
| | УК ОС-10.1 | <p>на уровне знаний: принципов, целей, задач и концепций общего менеджмента; классических моделей применяемых в менеджменте: методов мотивации, контроля и коммуникаций; моделей описывающих культуру организации, различия между ними и особенности основных концепций построения организационной культуры</p> <p>на уровне умений: анализа системы организации с целью выявления противоречий между ее элементами; методы корректировок между конфликтующими элементами структуры организации; использования системного и ситуационного подхода для повышения эффективности и гибкости бизнеса; понимания взаимосвязи составляющих элементов бизнес системы</p> <p>на уровне навыков: самостоятельного применения теоретических основ и принципов менеджмента</p> |

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Введение в менеджмент» относится к блоку Б1 «Дисциплины(модули). Базовая часть» по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Инвестиционный менеджмент».

Код дисциплины Б1.Б.09.01. Дисциплина изучается на 1 курсе, в 1 семестре. Общая трудоемкость дисциплины 72 (2 ЗЕ) академических / 54 астрономических часов.

Количество академических/астрономических часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем составляет 36/27 часа, из них 18/13,5 – на лекционные занятия, 18/13,5 – на практические занятия, на самостоятельную работу обучающихся отводится 36/27 часов.

Содержание дисциплины служит базой для освоения дисциплин: «Общий менеджмент», «Организационное поведение», «Теория организации», «Стратегический менеджмент» и «Финансовый менеджмент».

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1

| п/п | Наименование тем (разделов) | Объем дисциплины (модуля), час. | | | | | | Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации |
|----------------------|--|---------------------------------|---|----|-------|-----|-----|--|
| | | Всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | СР | |
| | | | Л | ЛР | ПЗ | КСР | | |
| Очная форма обучения | | | | | | | | |
| Тема 1 | Основные понятия современного менеджмента. Закономерности формирования менеджмента. Содержание деятельности менеджера в контексте развития менеджмента как научного направления. | 12/9 | 2/1,5 | | 2/1,5 | | 4/3 | О, Т |
| Тема 2 | Подходы в менеджменте. . Планирование в организации. | 12/9 | 4/3 | | 4/3 | | 8/6 | Т |
| Тема 3 | Построение организационной структуры и распределение властных полномочий. | 18/13,5 | 2/1,5 | | 2/1,5 | | 4/3 | О, Т, |

| | | | | | | | | |
|--------|--|--------------|----------------|----------|----------------|--|--------------|-------|
| Тема 4 | Трансформация подходов к трудовой мотивации. Контроль в организации. | 18/13,5 | 4/3 | | 4/3 | | 8/6 | Т |
| Тема 5 | Связующие процессы в менеджменте: коммуникации и принятие решений. | 24/18 | 4/3 | | 4/3 | | 8/6 | Т |
| Тема 6 | Лидерство в организации и организационная культура | 24/18 | 2/1,5 | | 2/1,5 | | 4/3 | Т, КР |
| | Всего: | 72/54 | 18/13,5 | - | 18/13,5 | | 36/27 | |

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), разбор кейса (РК) и др.

Содержание дисциплины

Таблица 2

| № п/п | Наименование тем (разделов) | Содержание тем (разделов) |
|--------|--|---|
| Тема 1 | Основные понятия современного менеджмента. Закономерности формирования менеджмента. Содержание деятельности менеджера в контексте развития менеджмента как научного направления. | Подходы к определению менеджмента. Менеджмент как вид профессиональной деятельности, область знаний и научное направление. Объект и субъект менеджмента. Функции менеджмента. Модели жизненного цикла организации и менеджмент. Модель И. Адизеса. Содержание работы менеджера. Уровни менеджмента в организации. Навыки менеджера по Л. Кацу. Роли менеджера по Г. Минцбергу. Основные этапы развития менеджмента как научного направления. Взгляды на деятельность менеджера в контексте эволюции управленческой мысли. Классическое направление. «Научный менеджмент» Ф.У.Тейлора. Вклад российских ученых в НОТ. Концепция «идеальной бюрократии» М.Вебера. Административная школа А.Файоля. Школа человеческих отношений. Хоторнские эксперименты, Э. Мэйо. Количественные методы в менеджменте. Основные направления развития менеджмента как научного направления в начале XXI века. Проблемы и задачи практического менеджмента на современном этапе. |
| Тема 2 | Подходы в менеджменте. Планирование в организации. | Подходы в менеджменте. Системный подход. Понятие системы. Типы систем. Организация как система. Модель «7S». Процессный подход. Ситуационный подход. Ситуативное обстоятельство и их воздействие на деятельность организации и менеджмент. Сущность и цели планирования в организации. Миссия, видение, цели организации. Стейкхолдеры организации. Анализ внешнего окружения организации. PEST анализ. Пять сил, определяющих конкуренцию в отрасли (М.Портер). Матрицы возможностей и угроз. Внутренняя среда |

| | | |
|--------|---|---|
| | | организации. Понятие конкурентного преимущества. Планирование в условиях глобализации. |
| Тема 3 | Построение организационной структуры и распределение властных полномочий. | Трансформация взглядов на построение организационных структур и распределение властных полномочий в организациях (от Адама Смита до современных воззрений). Организационный дизайн (Г. Минцберг). Механизмы координации. Пять частей организации (Операционное ядро, Стратегический апекс, Срединная линия, Техноструктура, Вспомогательный персонал). Типы организационных структур (линейная, линейно-функциональная, дивизиональная, матричная), их преимущества и недостатки. Специализация труда. Норма управляемости (диапазон контроля). Централизация и децентрализация властных полномочий, преимущества и недостатки. Формализация. Модели проектирования работы (построение работы, ротация работы, обогащение работы, модель социотехнической системы). |
| Тема 4 | Трансформация подходов к трудовой мотивации. Контроль в организации. | Роли сотрудников в деятельности организации, управление человеческими ресурсами: воззрения различных школ управления. Понятие мотивации. Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей Маслоу. Теория К. Алдерфера. Теория Д. МакКлелланда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Процессуальные теории мотивации Теория справедливости (Дж. Адамс) и теория ожидания (В. Врум). Современные подходы к управлению персоналом организаций. Объект организационного контроля. Типы контроля (предварительный, текущий, заключительный). Этапы процесса контроля. Разработка стандартов и критериев, сравнение результатов со стандартами и критериями, принятие управленческих действий. Диапазон отклонения. Характеристики эффективного контроля по У. Ньюмену. Взаимосвязь контроля и планирования деятельности организации. |
| Тема 5 | Связующие процессы в менеджменте: коммуникации и принятие решений. | Понятие «коммуникации». Коммуникации между организацией и внешней средой. Коммуникационный процесс в организации. Виды и роли организационных коммуникаций. Коммуникационные каналы, их емкость. Формальные и неформальные коммуникации в организациях. Командные коммуникации. Коммуникационные сети. Преграды при коммуникациях и их преодоление (по Р. Дафту). Роль информационных технологий в организационных коммуникациях и в коммуникациях организации с элементами внешнеорганизационного окружения). Принятие решений как один из основных видов деятельности менеджера. Классификационные признаки управленческих решений. Условия принятия решений: определённости, риск, неопределенность. Подходы к принятию решений. Интуиция, ограниченная рациональность, рациональность. Этапы рационального принятия решений. Количественные и качественные методы принятия решений. Индивидуальные стили принятия решения. Единоличное vs групповое принятие решений: трансформация взглядов в науке управления. Типы групповых решений, их достоинства и недостатки. Уровни участия подчиненных в принятии решений (В. Врум, А. Джаго). Психологические ловушки, связанные с принятием решений (Дж. Хэммонд, Р. Кини, Г. Райффа). |
| Тема 6 | Лидерство в организации и | Понятие власти и лидерства. Эволюция взглядов на лидерств с позиции различных школ управления. Типология власти по Р. Френчу и Б. Рейвену. Теория «Х» и теория «Y» Д. МакГрегора. Континуум |

| | | |
|--|--------------------------|---|
| | организационная культура | лидерского поведения по Таннебауму и Шмидту. Теория лидерских качеств Р. Стогдилла. Концепции лидерского поведения. Исследования университета штата Огайо. Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон. Ситуационные теории лидерства. Модель ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшара. Теория «путь-цель» Р. Хауза и Т. Митчелла. Современные теории лидерства. Субституты и нейтрализаторы лидерства (С. Керр и Дж. Джермиер). «Двигатели» лидерства Н. Тичи. Понятие о разделенном лидерстве. Понятие организационной культуры. От «корпоративного духа» А. Файоля к современному пониманию организационной культуры. Подходы к анализу организационной культуры. Три уровня организационной культуры Э.Шайна. Характеристики организационной культуры по П. Харрису и Р. Морану. Оценка организационной культуры (OCAI) и использование результатов ее анализа (К. Камерон и Р. Куинн). Формирование, поддержание и изменение организационной культуры. Национальные факторы в организационной культуре. Модель Г. Хофштеде. Организационная культура в глобальных корпорациях. |
|--|--------------------------|---|

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Введение в менеджмент» используются следующие методы текущего контроля и успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос (О);
- при проведении занятий семинарского типа: тестирование (Т), контрольная работа (КР), разбор кейса (РК)

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): устный опрос по вопросам билета.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Примеры для опросов (О):

Примеры вопросов по Теме 1:

Вопрос 1: В чем заключается вклад школы научного управления в развитие теории и практики менеджмента?

Ответ: СОЗДАНИИ СИСТЕМЫ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА, ОСНОВАННОЙ НА АНАЛИЗЕ ПРОЦЕССОВ ТРУДА РАБОЧИХ И ИХ ОРГАНИЗАЦИИ

Вопрос 2: С какой процедуры должен начинаться процесс определения эффективности управления организацией?

Ответ: ВЫБОРА КРИТЕРИЯ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Примеры вопросов по Теме 2:

Вопрос 1: Укажите, что характерно для японской компании «Сони» в отношениях между руководителями и подчиненными?

Ответ: отсутствие дифференцированного отношения к людям

Вопрос 2: Что является ключевым фактором в любой модели управления?

Ответ: люди

Примеры вопросов по Теме 3:

Вопрос 1 Что понимается под логикой управления в менеджменте ?

Ответ: ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННЫХ ДЕЙСТВИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫХ В СТРОГО ОПРЕДЕЛЕННОЙ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТИ В УСТАНОВЛЕННЫЙ ПЕРИОД ВРЕМЕНИ

Вопрос 2: Под открытой системой в менеджменте понимается система...

Ответ: ВЗАИМОДЕЙСТВУЮЩАЯ С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ

Примеры вопросов по Теме 4:

Вопрос 1: Идеи теории мотивации А.Маслоу больше всего связаны с...

Ответ: ОБЩИМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ СОТРУДНИКА

Вопрос 2: Методы управления представляют собой способы...

Ответ: ВОЗДЕЙСТВИЯ СУБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ НА ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ПОСТАВЛЕННЫХ ЦЕЛЕЙ

Примеры вопросов по Теме 5:

Вопрос 1: Модель проблемной ситуации с учетом вероятности наступления событий, оценки результативности каждого этапа и взаимной связи событий представляет собой метод

Ответ: "ДРЕВО РЕШЕНИЙ"

Вопрос 2: Горизонтальные связи в структуре управления организации являются одноуровневыми и носят характер

Ответ: СОГЛАСОВАНИЯ

Примеры вопросов по Теме 6:

Вопрос 1: В концепции менеджмента 2.0 под принципом повышения гибкости организации к изменяющимся внешним факторам понимают...

Ответ: ИЗМЕНЕНИЕ ФИЛОСОФИИ МЕНЕДЖМЕНТА

Вопрос 2: Что соответствует в матрице BCG точке на диаграмме Адизеса "Расцвет организации"?

Ответ: ДОЙНАЯ КОРОВА

Вопросы для Тестов (Т)

По Теме 1:

Реальное влияние при управлении по целям имеют руководители

- 1) среднего уровня
- 2) низшего уровня
- 3) высшего, среднего и низшего уровня
- +4) высшего уровня

По Теме 2:

Как следует относиться к накоплению информации о проблеме?

- 1) чем больше информация, тем лучше
- +2) избыток информации также вреден, как и ее недостаток
- 3) получение максимума информации о проблеме – обязанность руководителя
- 4) избыточный объем информации – залог успеха

По Теме 3:

Какие основные факторы участвуют в модели мотивации Виктора Врума?

- 1) потребность в уважении к себе, самоутверждение и в принадлежности к социальной группе
- 2) сложность и напряженность работы и уровень вознаграждения
- +3) ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения
- 4) гигиенические факторы, факторы, связанные с характером и существом работы

По Теме 4:

Что такое «Социотехническая система» организации с высокой технологией производства?

- 1) всеобщая компьютеризация производства
- 2) развитие социальной сферы
- 3) профессиональный рост работников
- +4) интегрирование персонала и технологии, делегирование ответственности за конечный результат

По Теме 5:

Для чего осуществляется делегирование своих полномочий другим руководителям?

- +1) для оптимального решения комплексной задачи
- 2) для сохранения «группового» стиля работы
- 3) для проверки квалификации рабочих
- 4) все перечисленное

По Теме 6:

Какими чертами характера должен обладать такой архетип управляющего как «администратор»?

- 1) быть общительным и уметь вдохновлять людей на максимальную самоотдачу
- 2) иметь аналитический склад ума
- +3) быть предельно объективным и полагаться на факты и логику
- 4) методичность в работе, прогнозирование будущего

Примеры контрольных работ (КР):

Контрольная работа, ВАРИАНТ 1

Выберите в каждом тестовом задании один правильный ответ. Если правильных ответов несколько, то обязательно должен быть ответ, объединяющий все правильные ответы.

1. К какой теории относится положение о необходимости разделения труда:

- 1) к концепции «идеальной бюрократии» М.Вебера;
- 2) к теории административной школы Файоля;
- 3) к школе «научного менеджмента» Тейлора;
- +4) к концепции «идеальной бюрократии» М.Вебера и к теории административной школы Файоля;
- 5) нет правильного ответа.

2. Валентность вознаграждения – это:

- 1) термин содержательной теории мотивации;
- 2) денежный эквивалент вознаграждения;
- +3) субъективное восприятие справедливости вознаграждения;
- 4) характеристика сложности выполняемой работы;
- 5) термин возникающий в теории справедливости Адамса.

3. Что из нижеперечисленного является функцией менеджмента?

- 1) изыскание ресурсов
- 2) стратегическое планирование
- 3) контроль реализации планов
- 4) мотивация персонала
- +5) верно 2, 3 и 4

4. В соответствии с теорией «У», предложенной Д. МакГрегором:

- 1) средний индивид стремится избежать ответственности;
- +2) средний индивид готов принимать на себя ответственность
- 3) средний индивид всегда ведет себя нейтрально
- 4) средний индивид является выразителем настроений большинства коллектива

5. Возникновение менеджмента связано с:

- 1) механизацией ручного труда
- 2) успехами научных методов исследования
- 3) прогрессом техники
- 4) возникновением монополий
- +5) разделением труда

6. Каков смысл стратегии организации?

- +1) общий комплексный план развития конкурентоспособности организации
- 2) создание имиджа организации
- 3) метод привлечения акционеров
- 4) критерий эффективности деятельности организации
- 5) разработка показателей цели для операционного управления

7. Ни недостатком, ни преимуществом матричной организационной структуры не является:

- 1) дублирование ресурсов в дивизионах;
- 2) путаница, вызванная двойной командной цепочкой;
- +3) гибкость, адаптивность к внешней среде

8. Использование модели жизненного цикла организации необходимо для:

- 1) оценки стоимости компании
- +2) определения необходимых изменений в организации
- 3) научного описания организации
- 4) системной диагностики организации
- 5) детального описания организации

9. Корпоративная культура базируется:

- 1) на системе стратегического планирования
- 2) на расчетах прибылей и убытков
- 3) на моральных принципах сотрудников
- 4) на системе «школы человеческих отношений»
- +5) нет правильного ответа

10. Наименее емким (из указанных в списке) коммуникативным каналом является:

- 1) личная записка, письмо
- +2) отчеты, бюллетени, письма общей рассылки
- 3) телефон, электронные средства связи
- 4) личное общение - контакт лицом к лицу
- 5) средства массовой информации

11. Что из нижеперечисленного диагностируется при проведении PEST анализа в разделе «Е»:

- 1) влияние правительственных решений на бизнес;
- 2) предполагаемая доходность бизнеса;
- +3) влияние уровня инфляции;
- 4) уровень безработицы в регионе пребывания бизнеса;
- 5) мировые тенденции изменений технологий в сфере нашего бизнеса.

12. В ситуационной теории лидерства П.Херши и К. Бланшарда особый акцент делается на:

- 1) на подборе персонала в соответствии с уровнем рабочих заданий;
- 2) на необходимости внедрения в организации «джинсовой» культуры;
- 3) делегирование полномочий от лидера подчиненным;
- 4) бесприкословном выполнении подчиненными указаний лидера;
- +5) взаимосвязи стиля лидерства и уровня готовности подчиненных.

13. Дивизиональная структура организации используется для:

- 1) уменьшения числа объектов управления
- 2) упрощения системы управления
- 3) сокращения числа конфликтов в организации
- +4) усиления ориентации на требования рынка
- 5) интенсификации горизонтальных взаимодействий в организации

14. Элементом цикла Деминга (цикла PDCA) НЕ является:

- 1) планируй (Plan)
- 2) проверь (Check)

+3) измени (Change)

4) действуй (Act)

15. Под целями в менеджменте понимают:

- 1) показатели доходности бизнеса;
- 2) показатели финансовой устойчивости;
- +3) управленческое обязательство решить конкретные задачи к определенному времени
- 4) бюджетные планы и показатели
- 5) показатели доходности, рыночной доли и финансовой эффективности бизнеса.

16. Под критериями эффективности стратегического управления понимают:

- 1) достижением требуемых бюджетом компании показателей;
- 2) рост капитализации бизнеса;
- 3) рост стоимости компании;
- +4) своевременность и точность реакции организации на новые запросы рынка;
- 5) нет правильного ответа.

17. Теория «5 сил Поттера» позволяет выяснить:

- +1) Силу конкурентной борьбы на интересующем рынке или сегменте рынка;
- 2) «Силы» и «слабости» нашего бизнеса по отношению к бизнесу конкурентов;
- 3) Возможности нашего бизнеса для расширения доли рынка;
- 4) Стратегию диверсификации бизнеса;
- 5) Слабости нашего бизнеса по сравнению с бизнесом возможных конкурентов.

18. «Системный» подход в менеджменте заключается в том, что:

- 1) способ понять, на каком этапе развития находится фирма;
- +2) организация рассматривается как открытая система, состоящая из взаимосвязанных элементов;
- 3) система управления организацией состоит из 7 элементов;
- 4) рассматриваются отличия в системах хозяйствования различных стран;
- 5) система управления организацией состоит из 6 элементов.

19. Выберите наиболее верное на Ваш взгляд утверждение:

- +1) для менеджера основа действий план, для лидера – перспектива
- 2) лидер полагается на систему, а менеджер – на людей;
- 3) для лидера основа действий план, для менеджера – перспектива
- 4) лидер работает по целям поставленным рынком, а менеджер по целям поставленным бизнесом
- 5) ни одно из высказываний не является верным

20. Каков смысл миссии организации?

- +1) определение смысла существования организации
- 2) упрощение стратегического планирования
- 3) основание для вознаграждения персонала
- 4) критерий эффективности деятельности организации
- 5) создание имиджа организации

Пример разбора кейса (РК):

Невьянский завод

Под казной. Предыстория Невьянского завода началась летом 1696 года. Сибирский приказ потребовал от верхотурского воеводы сообщить, “в которых местах камень-магнит и железная добрая руда” имеются. Повеление было исполнено быстро; уже в мае 1697 года А.А. Виниус пишет письмо Петру Первому, что “камень-магнит” нашли у реки Тагил, а железную руду— на реке Нейве и просит его, при благоприятной оценке железных уральских руд, разрешения для поиска удобных мест для строительства заводов.

Образцы руд вначале испытывали верхотурские кузнецы, а затем столичные мастера. Кроме того, “камень-магнит” был даже отправлен в Голландию. На испытаниях уральская руда получила самую высокую оценку, и Петр I повелел начать строить заводы.

Удобное место для строительства завода - это наличие «малой» реки, не бурной и не своенравной для строительства плотины, близость доброй руды и лесов, как топлива для будущих домен, а так же недалекое присутствие судоходных рек, чтобы готовое железо можно было водой переправить. И отправились на Урал мастера, кто в телеге, а кто пешком в поисках “пригожего” места. Сошлись во мнении строить завод у пустоши возле деревни Федьковки в 20 верстах от Краснопольской слободы. Лучшее место не найти: здесь “для железного заводу... плотину построить мочно и угодно”. Неподалеку находилась судоходная река Чусовая.

В 1700 году Петр I потерпел поражение в войне со Шведами. Потеряна была вся артиллерия. Нужно было в короткое время ставить русскую армию на ноги. В пушках и прочей военной амуниции была огромная нужда, и вновь мчится на Урал курьер с царским указом “построить и завести большой железный завод” и “лить пушки и гранаты и всякое ружье”, а также “на том бы заводе делать и лить железо... для продажи в разные города”. Во исполнение Царева Указа в начале 1700 года на Урале начинается строительство сразу двух железоделательных заводов: Невьянского и Каменского.

В 1699 году начались работы по “заготовлению лесу для строения железных заводов... и строении изб мастеровым”. Ответственным за строительство нового завода был назначен верхотурский воевода. Расчистку места вели крестьяне из окрестных деревень и слобод. После того, как подготовительные работы были закончены, возникла надобность в специалистах-металлургах. Мастеров, знающих горное дело, набирали на подмосковных заводах. Их вызывали в Москву и, проверив умение “лить железо связное, прутовое и дощатое”, отправляли на Урал. 14 марта 1700 года на строительство Невьянского завода приехали первые мастеровые. История сохранила нам их имена: доменные мастера Яков Фадеев и Филипп Дементьев, меховой мастер Иван.

Наряду с мастеровыми из центральной России на строительстве продолжали работать местные жители. “Ведать и надзирать” за возведением завода был назначен верхотурский служивый человек Михаил Бибииков. С 16 марта мастерам и крестьянам, занятым на стройке, стали начислять оплату. Именно март 1700 года следует считать непосредственной датой начала возведения Невьянского завода.

На первых порах не все складывалось гладко. Невьянский и Каменский заводы одновременно надо было снабжать материалами, рабочей силой, что порождало очень много неудобств. При этом, если строящийся Невьянский завод находился в ведении верхотурского воеводы, то всеми делами на Каменском заводе руководил тобольский воевода. Это соперничество не всегда шло на пользу делу. По приказу тобольских властей часть мастеров и крестьяне Тобольского уезда были отправлены на строительство Каменского завода. Так Тобольский губернатор отозвал со строительства плотины на Нейве плотинного мастера Ермилу Яковлева и направил его на реку Каменка, где строился другой казенный завод - Каменский. После этого постройка

плотины на Нейве замерла, т.к. подмастерья оставшись без мастера, практически перестали работать.

В 1701 году новым руководителем строительства Невьянского завода был назначен московский мастер Семен Викулин, знавший толк в горном деле. Ознакомившись с делами, Викулин потребовал от верхотурского воеводы в дополнение к имеющимся мастерам еще работников, а именно: плотников и каменщиков для сооружения домны и установки чана для литья пушек. Кроме этого, заявил, что на заводе отсутствуют многие необходимые припасы. Удовлетворить эти требования воевода не мог при всем желании. Верхотурье само нуждалось в опытных мастерах. Кроме трех плотников, четырех каменщиков и трех учеников, послать было некого. Вскоре Викулин потребовал еще 2000 работников. На этот раз воевода принял экстренные меры. На стройку вновь стали сгонять крестьян, а заслушивание грозили “бить... кнутом нещадно”. Работать они должны были “беспрерывно”, то есть не сменяясь до конца строительства. Казалось, что дело сдвинулось с мертвой точки. Новый плотинный мастер Петр Павлов присмотрел подходящее место для сооружения плотины и с помощниками занялся заготовкой леса. По его просьбе верхотурский воевода отправил на завод 200 человек с топорами и веревками, 500 человек с топорами и лопатами и еще 300 человек с лошадьми и телегами. Было заготовлено оборудование, созданы запасы дров и угля. В мае 1701 года присланные на завод крестьяне начали копать котлован под плотину и бить сваи на реке Нейве. Возведение плотины было важным, но трудоемким делом. После определения места для ее строительства по всей длине отрывали ров до твердого камня, глубиной ниже дна реки. По краю рва, обращенного к пруду, вбивали два или три ряда свай. На сваи уступами настилали реж (бревенчатую решетку), перекладывая места соприкосновения со сваями мохом и забивая промежутки глиной. Реж выводили и по краю, обращенному к заводу. При этом мастера оставляли отверстия для ларевого и вешнякового прорезов.

Одновременно с плотиной мастера возводили доменную печь, помещение для молотовых, угольные сараи. Вокруг строились избы для мастеровых, которые будут работать на заводе. Возводились подсобные помещения. Неожиданно осенью на стройке возник конфликт. Плотинный мастер Петр Павлов “сделался противен и непослушен”. На допросе у воеводы он сообщил, что его сдерживает “остановка и всякая поруха”, возникшая из-за того, что доменный мастер Филипп Дементьев в самое неподходящее время отозван на Каменский завод. Другой мастер, Яков Фадеев, уехал после того, как Викулин продержал его в тюрьме. В довершение всех бед в начале октября 1701 года случился пожар, после чего завод, по словам современника, остался “покинут, пуст”. Дело кончилось тем, что верхотурский воевода потребовал вернуть доменного мастера, и тот в ноябре прибыл на завод. Стройка завершалась в беспощадном темпе. В декабре доменный мастер сложил в домне горн. Спешно завершалось оборудование помещений для выковки железа, на склады была привезена первая партия железной руды.

15 декабря 1701 года мастер Яков Фадеев получил первый чугун, а спустя три недели Семен Петров и Аверкий Тумаков выковали первое железо. Это было поистине историческое событие – Невьянский завод начал работать. Тем не менее, несмотря на хорошее качество железа, Невьянский завод, да и все казенные верхотурские заводы не выходили на нужную производительность. Из-за ненужных свар и без старания управителей заводов казна терпела убытки, и много времени терялось напрасно. А Северная война требовала все больше ружей, пушек, ядер, палашей.

В частных руках. В конце 1701 года Петр Первый предложил тульским кузнецам взять Невьянский завод в управление с правом выкупа через 5 лет (стоил завод 11 887 рублей 95 с половиной копеек). Требование было одно: поставлять Царю оружие по цене не более чем 2 руб.50 коп. за штуку. Предложение принял тульский кузнец Никита Демидович Антуфьев (Акюфеев), который послал собственных людей на Урал с целью выяснения качества руды и возможностей производства. Цена, которую назначил за

свою продукцию Антуфьев составляла 1 руб.80 коп. за ружье. Надо сказать, что английские и немецкие мастера требовали от Петра от 16 руб. до 18 руб. за фузею (ружье). Петр Первый дал свое согласие. В начале февраля 1702 года Никита Антуфьев просит Сибирский приказ пожаловать ему Невьянские заводы.

В начале марта появился указ о передаче Невьянского завода Никите Антуфьеву. По указу к Никите Антуфьеву отходили и другие заводы на реке Нейве и реке Тагил у магнитной руды. В сентябре 1702 года появился новый указ, который предписывал строительство новых заводов, давал новые привилегии, земли, Аяцкую, Краснопольскую слободу с деревнями со всеми крестьянами.

Интересно, что первоначально в документах Никита Демидов именуется «уговорщиком»: передача завода в частные руки не означала устранения казны от руководства предприятием. На некоторые виды продукции Демидов получал заказы, которые имели характер предписаний или указаний. На первых порах Сибирский приказ участвовал в подборе кадров для завода.

Весной 1703 года прорвало плотину, ее отремонтировали, осенью ее снова прорвало. Указом от 4 апреля 1704 года Антуфьеву предоставляются дополнительные привилегии. Летом 1704 года плотину восстановили и расширили. С этого года слава Невьянского завода росла.

С самого начала Антуфьев стал собирать со всей России талантливых мастеров, не останавливаясь ни перед чем: переманивали с других заводов, принимали беглых каторжников, покупали людей, и даже выкрадывали. Обращался он за помощью и к иностранцам: с тех пор в Невьянке живут поколение за поколением Шведовы, Швецовы, Французовы. На заводах Антуфьева строго спрашивали, но и хорошо платили. Это касалось не только приказчиков, но и рабочих и поставщиков угля на завод.

Еще одним новшеством, введенным Антуфьевым, были правила нормирования выработки руды на рудниках. Приказчиком, отвечающим за работу рудника, каждому работнику ежедневно назначался «урок», т.е. норма, которую тот должен был выработать. Урок не был постоянным, а менялся в зависимости от качества (мощности) пласта руды, крепости свода, мастерства забойщика.

Это не могло не принести свои плоды. Братья Махотины, приказчики из углежогов, построили на Невьянском заводе «царь-домну». При высоте более 13 метров «царь-домна» давала 800 пудов чугуна за один рабочий цикл. Надо заметить, что лучшая английская домна давала не более 400 пудов чугуна за один рабочий цикл, а ведь английские домны считались тогда лучшими и крупнейшими в мире. А когда Григорий Махотин, приказчик Невьянского завода, придумал двухфурменное дутье (подача воздуха в доменную печь через специальный канал - фурму), подача воздуха в печь через два сопла, производительность домны стала фантастической для тех времен – 1200 пудов за один рабочий цикл.

Не обошел Никита Антуфьев своим вниманием и связь завода с европейской частью России: началось повсеместное строительство хороших дорог от рудников и угольных печей к заводу и пристаням. Пристани строились на реках, которые впадали в бассейн Чусовой, а следовательно Камы и Волги. Кроме того, для улучшения судоходства, на этих реках строились плотины со шлюзами.

Вскоре Невьянский завод стал крупнейшим металлургическим предприятием в России, производил чугуна и железа в десятки раз больше, чем все казенные заводы Каменного пояса. Невьянский металл так же отличался и высоким качеством, у Невьянского металла была своя марка, клеймо «Старый соболев», металл охотно брали не только в России, но так же и за рубежом, основным потребителем Невьянского металла была Англия.

В 1705 году Антуфьев выкупил завод на два года раньше срока.

Вопросы:

1. Какие основные законы управления по Файолю нарушались в первоначальный период становления завода?
2. Кто из воевод поступал правильно и почему?
3. С чем, на ваш взгляд, связан расцвет Невьянского завода при Антуфьеве?
4. Можете ли вы указать в действиях Антуфьева методы «научного менеджмента» Тейлора? Какие?
5. Чем похожи и чем отличаются система нормирования Тейлора и назначение «уроков» Антуфьева? Какая система нормирования больше подходит к принципам административной школы Файоля?
6. Есть ли в методах управления Антуфьева элементы административной школы Файоля? Назовите, какие именно?
7. Есть ли на ваш взгляд в методах управления, которые применял Антуфьев, системный подход? Обоснуйте ваш ответ.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

| Код компетенции | Наименование компетенции | Код этапа освоения компетенции | Наименование этапа освоения компетенции |
|-----------------|--|--------------------------------|--|
| УК ОС-1 | Способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции | УК ОС-1.1 | Способность на основе критического анализа собранной информации об объекте представить его в виде структурных элементов и взаимосвязей между ними. |

| Этап освоения компетенции | Показатель оценивания | Критерий оценивания |
|--|---|---|
| УК ОС -1.1 Способность на основе критического анализа собранной информации об объекте представить его в виде структурных элементов и взаимосвязей между ними. | Самостоятельно проводит сбор и оценку достоверности собранной информации. Осуществляет декомпозицию описываемого объекта на структурные элементы. Устанавливает иерархические связи между элементами. | Собрана полная информация об объекте. Исключена недостоверная информация. Названы все структурные элементы. Между элементами установлены прямые и опосредованные взаимосвязи. Выстроена иерархия элементов. |

4.3.2. Типовые оценочные средства

Список вопросов для подготовки к зачету:

1. Объект и субъект управления.
2. Функции управления и связующие процессы.
3. Теория «научного менеджмента» Ф.У.Тейлора.
4. Административная школа А.Файоля.
5. Концепция «идеальной бюрократии» М.Вебера.
6. Школа человеческих отношений и Э. Мэйо.
7. Количественные подходы в менеджменте.
8. Модель «7С».
9. Модели жизненного цикла организации и менеджмент. Модель А. Адизеса.
10. Навыки менеджера и уровни управления (Р. Дафт).
11. Роли менеджера по Г. Минцбергу.
12. Подходы в менеджменте.
13. Миссия, видение, цели организации.
14. Стайкхолдеры организации.
15. PEST анализ.
16. Анализ конкуренции в отрасли на основании пяти сил М. Портера.
17. Централизация и децентрализация полномочий, преимущества и недостатки.
18. Норма управляемости в организации.
19. Специализация труда, преимущества и недостатки.
20. Линейно-функциональная организационная структура, преимущества и недостатки.
21. Дивизиональная организационная структура, преимущества и недостатки.
22. Матричная организационная структура, преимущества и недостатки.
23. Организационный дизайн (Г. Минцберг). Механизмы координации. Пять частей организации.
24. Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей Маслоу: достоинства и недостатки. Теория К. Алдерфера. Теория Д. МакКлелланда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.
25. Процессуальные теории мотивации: теория справедливости (Дж. Адамс) и теория ожидания (В. Врум).
26. Типы контроля.
27. Цикл контроля: построение и применение.
28. Этапы контроля.
29. Характеристики эффективного контроля по У. Ньюмену.
30. Виды и роли организационных коммуникаций.
31. Коммуникационные каналы, их емкость.
32. Коммуникационные сети.
33. Преграды при коммуникациях и их преодоление (Р. Дафт).
34. Этапы рационального принятия решений.
35. Методы принятия решений.
36. Типология власти по Р. Френчу и Б. Рейвену.
37. Уровни участия подчиненных в принятии решений (В. Врум, А. Джаго).
38. Теория «Х» и теория «Y» (Д. МакГрегор).
39. Континуум лидерского поведения по Таннебауму и Шмидту.
40. Теория лидерских качеств Р. Стогдилла.

41. Концепции лидерского поведения. Исследования университета штата Огайо. Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон.
42. Ситуационные теории лидерства. Модель ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшара. Теория «путь-цель» Р. Хауза и Т. Митчелла.
43. Субституты и нейтрализаторы лидерства (С. Керр и Дж. Джермиер).
44. Уровни организационной культуры (Э. Шайн).
45. Характеристики организационной культуры (П. Харрис и Р. Моран).
46. Анализ организационной культуры на основании методики OCAI (К. Камерон и Р. Куинн).
47. Модель Г. Хофштеде.

Шкала оценивания зачета

| Критерий оценивания | Оценка (баллы) |
|---|---------------------------------------|
| Способен собрать полную информацию об объекте. Способен исключить недостоверную информацию. Называет все структурные элементы. Между элементами устанавливает прямые и опосредованные взаимосвязи. Выстраивает иерархию элементов. | 30-40 (отлично) |
| Способен собрать полную информацию об объекте. Способен исключить недостоверную информацию. Называет все структурные элементы. Между элементами не всегда устанавливает прямые и опосредованные взаимосвязи. Не всегда выстраивает иерархию элементов. | 20-30(хорошо) |
| Способен собрать полную информацию об объекте. Не способен исключить недостоверную информацию. Не может назвать все структурные элементы. Между элементами не всегда устанавливает прямые и опосредованные взаимосвязи. Не всегда выстраивает иерархию элементов. | 10-20 (удовлетворительно) |
| Не обнаружил полученных знаний | 0-10 (неудовлетворительно) |

Шкала оценивания.

Таблица 4

| Наименование темы (раздела) | Показатели оценивания | Критерии оценивания | Оценка (баллы) |
|---|-----------------------|---------------------|----------------|
| Основные понятия современного менеджмента. Закономерности формирования менеджмента. Содержание деятельности менеджера в контексте развития менеджмента как научного направления. | Тесты | Сумма | 5 |
| | Опрос | правильных ответов | 5 |

| | | | |
|---|-----------------------------|--------------------------------|--------|
| Подходы в менеджменте. Планирование в организации. | Тесты | Сумма правильных ответов | 5 |
| Построение организационной структуры и распределение властных полномочий. | Тесты Опрос | Сумма правильных ответов | 5 5 |
| Трансформация подходов к трудовой мотивации. Контроль в организации. | Тесты | Сумма правильных ответов | 5 |
| Связующие процессы в менеджменте: коммуникации и принятие решений. | Тесты | Сумма правильных ответов | 5 |
| Лидерство в организации и организационная культура | Тесты Контрольная работа | Сумма правильных ответов | 5 5 |
| Разбор кейса | | Полнота исследовани я | 15 |
| Все темы | Зачет | Ответы на все вопросы | 40 |

Шкала перевода оценки знаний по 100-балльной системе в эквивалент пятибалльной системы приведена в таблице 5.

Таблица 5

Шкала перевода оценок

| Баллы по 100-балльной системе | Пятибалльная система оценки |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| 85-100 баллов | Отлично |
| 70-84 баллов | Хорошо |
| 50-69 баллов | Удовлетворительно |
| 49 балл и ниже | Неудовлетворительно |

4.4. Методические материалы

Методические рекомендации по проведению опроса

Опрос проводится устно (письменно) и включает в себя вопросы не только на знание, но и на понимание теоретического материала, а также вопросы, позволяющие понять, может ли студент применять полученные теоретические знания на практике.

До проведения опроса преподаватель может предоставить обучающимся перечень конкретных вопросов, которые будут заданы в ходе опроса или же порекомендовать необходимую для подготовки к опросу литературу, которую студентам надо будет изучить самостоятельно.

По окончании опроса преподаватель подводит итоги опроса и выставляет соответствующие баллы.

Шкала оценивания опроса

| № п/п | Критерии оценивания | Баллы |
|--------------|---|--------------|
| 1 | грамотное, связное, логически последовательное изложение ответа на все поставленные вопросы; знание специальной терминологии; умение на практических | 5 |

| | | |
|---|--|---|
| | примерах показать действие теории, объяснить сложные ситуации | |
| 2 | грамотное, связанное, логически последовательное изложение ответа на все поставленные вопросы; знание специальной терминологии; умение на практических примерах показать действие теории, объяснить стандартные ситуации | 4 |
| 3 | ответы на большинство поставленных вопросов; не полное знание специальной терминологии; умение видеть связь теории и практики | 3 |
| 4 | ответы на отдельные вопросы; неполное знание специальной терминологии; умение видеть связь теории и практики | 2 |
| 5 | краткие, несвязные ответы на отдельные вопросы; слабое знание специальной терминологии; видеть связь теории и практики | 1 |
| 6 | безграмотно, несвязно, логически непоследовательные попытки ответить на поставленные вопросы; незнание специальной терминологии; не находить связи теории и практики | 0 |

Методические рекомендации по оцениванию тестирования

Тестирование является одним из самых объективных и простых способом контроля успеваемости. Будучи формализованной и стандартизированной формой проверки не вызывает трудности при проведении и позволяет быстро получить результат. Студентам выдается тест с инструкцией следующего содержания.

В каждом вопросе теста выберите правильный(ые) ответ(ы) и отметьте его крестиком в форме для ответов, а в самом тексте теста правильный(ые) ответ(ы) обведите кружком.

Рекомендуется использование обычного калькулятора.

Если в вопросе не сказано иное, то округление выполняйте до 2-х знаков после запятой по обычным правилам арифметики.

Текст теста у вас остается для разбора, а подписанную форму для ответов (Ф.И.О. полностью) вы сдаете преподавателю.

По окончании тестирования преподаватель подводит итоги опроса и выставляет соответствующие баллы.

Шкала оценивания тестирования

| № п/п | Критерии оценивания | Баллы |
|-------|--------------------------------|-------|
| 1 | Выполнено не менее 90% задания | 5 |
| 2 | Выполнено не менее 80% задания | 4 |
| 4 | Выполнено не менее 60% задания | 3 |
| 5 | Выполнено не менее 50% задания | 2 |

| | | |
|---|-----------------------------|-----|
| 6 | Выполнено менее 50% задания | 0-1 |
|---|-----------------------------|-----|

Методические рекомендации по оцениванию кейса

Кейс – это совокупность учебных материалов, в которых сформулированы практические проблемы, предполагающие коллективный или индивидуальный поиск их решения. Его отличительная способность – описание проблемной ситуации на основе реальных фактов, случаев, которые можно перевести из статуса «жизненной ситуации» в статус задачи, и затем решать с последующей рефлексией хода и ресурсов решения.

В ходе выполнения кейса студенты должны ознакомиться с учебными материалами, проанализировать конкретную ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Студентам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений.

Предложенные кейсы (материалы) отвечают следующим условиям:

- сформулирована актуальная проблема, которую можно обсуждать, и которая не имеет однозначного решения;
- соответствие содержания поставленным образовательным задачам и теме, в рамках которого он предлагается;
- присутствие достаточного количества информации для проведения анализа и нахождения путей решения исследовательской проблемы;
- отсутствие авторской оценки проблемы;
- наличие реально существующей группы людей, организации, на основе которой разработана ситуация;
- определенная хронология событий, временные рамки,
- наличие реальной проблемы, конфликта,
- ситуация представлена в «событийном» стиле, где отражены не только события, но и персонажи, их действия, поступки;
- действие, разворачивающееся в кейсе, содержит интригу.

Кейс выполняется индивидуально (или в малой группе). Результаты работы представляются в виде письменного отчета (или устного выступления), включающего ответы на поставленные вопросы. Оценивается грамотное, логически последовательное изложение, знание специальной терминологии, умение на практических примерах показать действие теории.

Если работа с кейсом предполагает письменный отчет, содержащий расчеты, выводы, необходимо четко определить требования к форме и объему отчета. Если предполагается выступление с презентацией, необходимо разъяснить основные требования к ее структуре, объему, стилю оформления.

Подведение итогов практикума по решению кейсов и оглашение баллов, набранных студентами, осуществляется преподавателем по предложенной шкале.

Шкала оценки решения кейсов

| Метод оценивания | Балл |
|--|------|
| Кейс решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании | |

| | |
|--|--|
| своего мнения свободно проводить аналогии между темами курса | |
| Кейс решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией | |
| Кейс решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии | |
| Кейс решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию | |

Методические рекомендации по выполнению контрольных письменных работ

Контрольная письменная работа - средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленному заданию.

Основные задачи выполняемой работы:

- 1) закрепление полученных ранее теоретических знаний;
- 2) выработка навыков самостоятельной работы;
- 3) выяснение подготовленности студента к будущей практической работе;

Весь процесс написания контрольной работы можно условно разделить на следующие этапы:

- а) выбор темы и составление предварительного плана работы;
- б) сбор научной информации, изучение литературы;
- в) анализ составных частей проблемы, изложение темы;
- г) обработка материала в целом.

Подготовку контрольной работы следует начинать с повторения соответствующего раздела учебника, учебных пособий по данной теме и конспектов лекций прочитанных ранее. Приступать к выполнению работы без изучения основных положений и понятий науки, не следует, так как в этом случае студент, как правило, плохо ориентируется в материале, не может отграничить смежные вопросы и сосредоточить внимание на основных, первостепенных проблемах рассматриваемой темы.

После выбора темы необходимо внимательно изучить методические рекомендации по подготовке контрольной работы, составить план работы, который должен включать основные вопросы, охватывающие в целом всю прорабатываемую тему.

Шкала оценивания контрольной работы

| № п/п | Оцениваемые параметры | Оценка в баллах |
|-------|---|-----------------|
| 1 | В работе не представлено решение заданий контрольной работы. Представленное решение содержит грубейшие методологические ошибки. | 0 |

| | | |
|---|--|---|
| 2 | В работе представлено частичное решение заданий контрольной работы. Представленное решение содержит арифметические ошибки. Отсутствуют выводы по результатам расчетов. | 3 |
| 3 | Работа выполнена полностью, но отсутствуют выводы по результатам расчетов. Работа содержит незначительные арифметические ошибки. | 4 |
| 4 | Работа выполнена в полном объеме, содержит развернутые выводы по каждой задаче. | 5 |

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Требования к организации самостоятельной работы студентов при подготовке к аудиторным занятиям

1. Подготовка к лекциям

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Ежедневной учебной работе студенту следует уделять 9–10 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить 3–4 часа. Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

2. Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим студентом. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии.

Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

3. Подготовка к семинарским занятиям.

Подготовку к каждому семинарскому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом семинарского занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме семинара и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы семинара, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ. Структура семинара в зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы семинарское занятие может состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/или выступление с презентациями по проблеме семинара.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.
5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Примерная продолжительность — до 15 минут. Вторая часть — выступление студентов с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов семинарского занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность — 20-25 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа семинарского занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15-20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на семинарском занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15-20 минут. Подведением итогов заканчивается семинарское занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность — 5 минут.

4. Работа с литературными источниками

В процессе подготовки к семинарским занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее

эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Основная литература:

1. Ермолаева, Л.Д. Основы менеджмента. [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — М. : ФЛИНТА, 2014. — 88 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/51792>
2. Попович, А.М. Основы менеджмента: практикум. [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А.М. Попович, И.П. Попович, С.А. Люфт. — Электрон. дан. — Омск : ОмГУ, 2012. — 268 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/12891>
3. Одинцов, А. А. Основы менеджмента : учебное пособие для вузов / А. А. Одинцов. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 210 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-04814-8

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Занятия проводятся в учебных аудиториях, оснащенных рабочим местом преподавателя (стол, стул, кафедра), рабочими местами студентов (столы, стулья) по количеству студентов, доской меловой или белой для написания маркерами или флипчартом для бумаги большого формата, маркерами (красный, черный, зеленый, синий), губкой для досок, оборудованием для показа презентаций и слайдов (компьютер, проектор, экран).

Используется следующее программное обеспечение:

Microsoft Windows 10 LTSC 1607

Количество 2607

Правообладатель Microsoft Corporation

Дата покупки / продления 06.12.2016

Контракт 59/07-16/0373100037616000052-0008121-03

Продавец ООО «ЛАНИТ-Интеграция»

Покупатель РАНХиГС

Дата окончания 31.12.2017

Срок подписки 1 год / 3 года

Microsoft Office Professional 2016

Количество 2607

Правообладатель Microsoft Corporation

Дата покупки / продления 06.12.2016

Контракт 59/07-16/0373100037616000052-0008121-03

Продавец ООО «ЛАНИТ-Интеграция»
Покупатель РАНХиГС
Дата окончания 31.12.2017
Срок подписки 1 год / 3 года

Acrobat Professional AcademicEdition License Russian
Multiple Platforms (Adobe, 65258631AE01A00)
Количество 50
Правообладатель Adobe
Дата покупки / продления 03.04.2017
Контракт #15/08-17
Продавец SoftLine
Покупатель РАНХиГС
Дата окончания 03.04.2018