

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИНЖЕНЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»**

**УТВЕРЖДАЮ**  
Проректор по учебной работе

\_\_\_\_\_  
(подпись) **Василенко В.Н.**  
(Ф.И.О.)

«25» мая 2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
**ДИСЦИПЛИНЫ**

**МЕНЕДЖМЕНТ**

\_\_\_\_\_  
(наименование в соответствии с РУП)

Направление подготовки (специальность)

**38.03.02 Менеджмент**

\_\_\_\_\_  
(шифр и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль)

**Управление промышленными предприятиями и инфраструктурными организациями**

\_\_\_\_\_  
(наименование профиля/специализации)

Квалификация выпускника

**бакалавр**

\_\_\_\_\_  
Воронеж

## 1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Менеджмент» является подготовка выпускника к решению следующих задач:

участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой);

планирование деятельности организации и подразделений; формирование организационной и управленческой структуры организаций;

организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;

мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей;

участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации. сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации

для принятия управленческих решений;

оценка эффективности проектов с позиции социальной ответственности.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения дисциплины в соответствии с предусмотренными компетенциями обучающийся должен:

№ п/п	Код компетенции	Содержание компетенции (результат освоения)	В результате изучения учебной дисциплины обучающийся должен:		
			знать	уметь	владеть
1	ОПК-2	способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	теоретические основы корпоративной социальной ответственности (КСО)	находить организационно-управленческие решения с позиции социальной ответственности	навыками принятия эффективных организационно-управленческих решений и готовностью нести за них ответственность;
2	ОПК-3	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	типовые организационные структуры;	проектировать организационные структуры; распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности	способностью проектировать организационные структуры с учетом стратегии управления человеческими ресурсами
4	ПК-2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	виды взаимодействий работниками как основными стейкхолдерами и при проектировании организационных ситуаций	осуществлять анализ социальной среды формирования КСО, социального партнерства, организации партнерских отношений с контактными группами социальной среды	навыками анализа системы внутренней корпоративной социальной ответственности как основы организационных коммуникаций

5	ПК-12	умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)	способы организации поддержки связей с деловыми партнерами	выстраивать и поддерживать долгосрочные связи с деловыми партнерами	навыками делового общения, поддержания долгосрочных связей с деловыми партнерами
6	ПК-19	владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками	особенности управленческой функции координации	координировать деятельность исполнителей	навыками координации предпринимательской деятельности

### 3. Место дисциплины в структуре ОПВО

Дисциплина «Менеджмент» относится к дисциплинам Блоку 1 ОП и ее базовой части, и базируется на знаниях, умениях и компетенциях, сформированных при изучении дисциплин «Управление социальным развитием».

Дисциплина «Менеджмент» является предшествующей для освоения дисциплин «Основы управления персоналом организации», «Экономика и социология труда», «Организация, нормирование и оплата труда», «Страхование», «Антикризисное управление», «Стратегический менеджмент», «Система государственного и муниципального управления», «Управление проектами», «Организационное проектирование», «Организационная культура», «Связи с общественностью» и Учебной практики, практики по получению первичных профессиональных умений и навыков, Производственной практики, практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности; Производственной практики, преддипломной практики и для защиты выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

### 4. Объем дисциплины и виды учебных занятий

Общая трудоемкость дисциплины составляет 12 зачетных единиц.

Виды учебной работы	Всего часов	Семестр		
		2 акад.	3 акад.	4 акад.
Общая трудоемкость дисциплины	432	180	108	144
<b>Контактная работа</b> в т.ч. аудиторные занятия:	181,05	57,1	47,95	76
Лекции	69	18	15	36
в форме практической подготовки	69	18	15	36
Практические занятия (ПЗ)	102	36	30	36
в форме практической подготовки	102	36	30	36
Групповые консультации по дисциплине	3,45	0,9	0,75	1,8
Консультация перед экзаменом	6	2	2	2
Вид аттестации: экзамен	0,6	0,2	0,2	0,2
<b>Самостоятельная работа:</b>	149,55	89,1	26,25	34,2
- проработка материалов лекций	20,4	5,4	5	10
- подготовка к практическим занятиям	38	18	10	10
- творческое задание	5	5	-	-
- реферат	20	10	5	5
- расчетно-практическая работа	10	-	5	5
- другие виды СРО	56,15	50,7	1,25	4,2
<b>Подготовка к экзамену (контроль)</b>	101,4	33,8	33,8	33,8

**5 Содержание дисциплины, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

#### 5.1 Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Трудоемкость раздела, час
<b>2 семестр</b>			
1	Организация как система, эволюция теории организации	Понятие «система». Классификация систем. Отличительные признаки сложной системы. Общие положения в организации систем разной природы. Понятие «организация». Сходства и различия в понятиях «система» и «организация». Научное направление. Принципы Файоля. Бюрократическая теория организации. Мейо и Хотторнский эксперимент. Барнард и целенаправленные организации. Макгрегор и теория Х, Y.	42
2	Социальные и хозяйственные организации	Организационно-правовые формы предприятий. Коммерческие и некоммерческие организации.	42,7
3	Организационная культура	Понятие «организационная культура», ее составляющие. Деловые формальности, служебный этикет и основы возникновения и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе. Типология организационных культур.	22
4	Законы организации	Предмет, объекты, методология теории организации. Организационные отношения как предмет теории организации. Понятия «закономерность», «закон» и «принцип» как общенаучные категории. Иерархия систем и субординация законов. Закон синергии. Закон информированности и упорядоченности. Закон самосохранения. Закон единства анализа и синтеза. Закон развития. Закон пропорциональности, соотносительности и композиции.	36,4
<b>3 семестр</b>			
5	Методологические основы менеджмента	Понятие, сущность и особенности менеджмента. История развития менеджмента как науки. Основные законы, методы и принципы менеджмента.	19
6	Функциональные основы менеджмента	Система функций менеджмента. Характеристика общих и специальных функций менеджмента. Планирование и контроль как функции менеджмента. Принятие управленческих решений как функция менеджмента.	12,4
7	Организационные основы менеджмента	Понятие, основные типы и модели организационных структур управления. Власть и влияние в менеджменте. Основы управления персоналом в организации.	13,4
8	Социально-психологические основы менеджмента	Основы управления мотивацией. Основные качества менеджера. Лидерство. Стили управления. Коммуникации и управление группой в организации.	12,45
9	Эффективность и развитие менеджмента	Эффективность менеджмента. Перспективы и направления развития менеджмента.	14
<b>4 семестр</b>			
10	Теоретические основы корпоративной социальной ответственности	Понятие, элементы и принципы КСО. Взаимосвязь концепций КСО и устойчивого развития. Социальная ответственность и экономическая эффективность. Система управления КСО и ее основные функции (подсистемы). Организационная структура системы управления КСО. Взаимодействие государства, бизнеса и общества: как достичь баланса интересов. Технологии социально ответственного партнерства власти и бизнеса. Государственно-частное партнерство в реализации спорт-проектов, на рынке образовательных услуг, пенсионном обеспечении работников и др. «Ловушки» партнерства. Роль государства в формировании программ КСО. Инновационные и социальные аспекты управления проектами государственно-частного партнерства. Примеры и способы реализации КСО в малом бизнесе.	52,2
11	Стандартизация КСО и нефинансовая отчетность	Российские стандарты в области КСО: социальная хартия, базовые индикаторы результативности. Корпоративный социальный отчет. Основные этапы развития представления нефинансовой информации. Формы представления социальных отчетов. Способы информирования заинтересованных сторон. Аудит нефинансовой информации. Стандарты аудита нефинансовой отчетности.	28

12	КСО в России и за рубежом	Зарубежные концепции КСО. Сравнительная характеристика моделей КСО в России, США и Европе. КСО в России и Европе: основные отличия. Предпосылки появления КСО в России. Уровень активности по продвижению КСО в различных странах: сопоставительный анализ. Факторы успеха: примеры лучших практик.	26
----	---------------------------	---	----

## 5.2 Разделы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции, час	ПЗ, час	СРО, час
<b>2 семестр</b>				
1	Организация как система, эволюция теории организации	4	8	30
2	Социальные и хозяйственные организации	4	8	30,7
3	Организационная культура	4	8	10
4	Законы организации	6	12	18,4
<b>3 семестр</b>				
5	Методологические основы менеджмента	4	7	8
6	Функциональные основы менеджмента	3	6	3,4
7	Организационные основы менеджмента	3	7	3,4
8	Социально-психологические основы менеджмента	3	6	3,45
9	Эффективность и развитие менеджмента	2	4	8
<b>4 семестр</b>				
10	Теоретические основы корпоративной социальной ответственности	20	22	10,2
11	Стандартизация КСО и нефинансовая отчетность	10	8	10
12	КСО в России и за рубежом	6	6	14

### 5.2.1 Лекции

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика лекционных занятий	Трудоемкость, час
<b>2 семестр</b>			
1	Организация как система, эволюция теории организации	Понятие «система». Классификация систем. Отличительные признаки сложной системы. Общие положения в организации систем разной природы. Понятие «организация». Сходства и различия в понятиях «система» и «организация». Научное направление. Принципы Файоля. Бюрократическая теория организации. Мейо и Хоторнский эксперимент. Барнард и целенаправленные организации. Макгрегор и теория X,Y.	4
2	Социальные и хозяйственные организации	Организационно–правовые формы предприятий. Коммерческие и некоммерческие организации.	4
3	Организационная культура	Понятие «организационная культура», ее составляющие. Деловые формальности, служебный этикет и основы возникновения и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе. Типология организационных культур.	4
4	Законы организации	Предмет, объекты, методология теории организации. Организационные отношения как предмет теории организации. Понятия «закономерность», «закон» и «принцип» как общенаучные категории. Иерархия систем и субординация законов. Закон синергии. Закон информированности и упорядоченности. Закон самосохранения. Закон единства анализа и синтеза. Закон развития. Закон пропорциональности, соотносительности и композиции.	6
<b>3 семестр</b>			
5	Методологические основы менеджмента	Понятие, сущность и особенности менеджмента. История развития менеджмента как науки.	2
		Основные законы, методы и принципы менеджмента.	2
6	Функциональные основы менеджмента	Система функций менеджмента. Характеристика общих и специальных функций менеджмента.	2
		Планирование и контроль как функции менеджмента. Принятие управленческих решений.	1
7	Организационные основы менеджмента	Понятие, основные типы и модели организационных структур управления.	2
		Власть и влияние в менеджменте. Основы управления персоналом в организации.	1

8	Социально-психологические основы менеджмента	Основные качества менеджера. Лидерство. Стили управления.	2
		Основы управления мотивацией. Коммуникации и управление группой в организации.	1
9	Эффективность и развитие менеджмента	Эффективность менеджмента.	1
		Перспективы и направления развития менеджмента.	1
<b>4 семестр</b>			
10	Теоретические основы корпоративной социальной ответственности	Понятие КСО. Элементы КСО. Принципы КСО. Актуальность КСО. Корпоративная социальная ответственность и корпоративное гражданство. Корпоративная социальная ответственность и корпоративное управление. Уровни развития КСО (стадии КСО).	2
		Возможности, преимущества, «оборотная сторона» и риски КСО. Связь КСО со стратегией развития бизнеса. Взаимосвязь концепций КСО и устойчивого развития. Социальная ответственность и экономическая эффективность.	2
		Понятия «внутренняя КСО» и «внешняя КСО». Мотивы внутренней и внешней социальной ответственности бизнеса. Развитие собственного персонала. Безопасность труда. Поддержание социально значимой заработной платы. Страхование сотрудников. Повышение эффективности взаимодействия компании с внешней средой. Стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе.	2
		Определение ключевых вопросов КСО компании. Выявление ключевых «заинтересованных сторон» (стейкхолдеров). Создание стоимости через устойчивое развитие бизнеса. КСО и управление нефинансовыми рисками.	2
		Определение приоритетов социальной политики компании. Типы социальных программ. Инструменты реализации социальных программ. Критерии и показатели эффективности социальных программ. Понятие «социальные инвестиции». Технологии социального инвестирования. Социально значимый маркетинг. Принципы и примеры внедрения КСО в маркетинговые стратегии	2
		Система управления КСО и ее основные функции (подсистемы). Организационная структура системы управления КСО: уровни управления, кем представлены, основные функции. Факторы, влияющие на роль и место КСО в системе управления организацией. Корпоративное управление и КСО. Рамочная модель внедрения КСО. Этические нормы реализации ответственности. Этический кодекс как регулятор реализации ответственности.	2
		Деловая репутация как результат корпоративной социальной ответственности. Формирование деловой репутации. Виды деловой репутации. Гудвилл.	2
		Взаимодействие государства, бизнеса и общества: как достичь баланса интересов. Технологии социально ответственного партнерства власти и бизнеса. Государственно-частное партнерство реализации спорт-проектов, на рынке образовательных услуг, в пенсионном обеспечении работников и др. «Ловушки» партнерства. Роль государства в формировании программ КСО. Инновационные и социальные аспекты управления проектами государственно-частного партнерства. Примеры и способы реализации КСО в малом бизнесе.	2
		Понятие НКО. Фандрайзинг и его особенности. Принципы инвестиционной привлекательности НКО.	2
		Динамика благотворительной деятельности компаний. Построение стратегии благотворительности в компании. Вовлечение клиентов в благотворительность и социальные программы компании. Корпоративное волонтерство: вовлечение сотрудников в благотворительные программы. Модели финансирования социальных и благотворительных программ. Социальное предпринимательство как подход к социальной ответственности бизнеса.	2

11	Стандартизация КСО и нефинансовая отчетность	Стандарт ИСО26000 .Руководство по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI). Стандарты серии AA1000. Глобальный договор ООН. Международные стандарты и руководства нефинансовой отчетности: возможности и проблемы. Российские стандарты в области КСО: социальная хартия, базовые индикаторы результативности.	4
		Конкурсы и рейтинги КСО. Индексы Устойчивости (DJSI, FTSE4Good). Методы учета влияния КСО на устойчивое развитие бизнеса. Фондовые индексы социальной ответственности DSI 400, FTSE 4Good, DowJonesSustainability.	2
		Методика Кричевского. Базовые индикаторы результативности. Показатели устойчивого развития GRI.	2
		Корпоративный социальный отчет. Основные этапы развития представления нефинансовой информации. Подходы к раскрытию нефинансовой информации. Формы представления социальных отчетов. Подготовка, выпуск и распространение социального отчета (отчета о корпоративной социальной ответственности, отчета об устойчивом развитии). Способы информирования заинтересованных сторон. Аудит нефинансовой информации. Стандарты аудита нефинансовой отчетности.	2
12	КСО в России и за рубежом	Зарубежные концепции КСО. Сравнительная характеристика моделей КСО в России, США и Европе. КСО в России и Европе: основные отличия	2
		Предпосылки появления КСО в России. Меценатство. Проблемы КСО в современной России. Перспективы и условия развития.	2
		Лидеры в области КСО. Особенности национального опыта регулирования деятельности компаний в области КСО. Уровень активности по продвижению КСО в различных странах: сопоставительный анализ. Факторы успеха: примеры лучших практик.	2

### 5.2.2 Практические занятия

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость, час
<b>2 семестр</b>			
1	Организация как система, эволюция теории организации	Понятие «система». Классификация систем. Отличительные признаки сложной системы. Общие положения в организации систем разной природы. Понятие «организация». Сходства и различия в понятиях «система» и «организация». Научное направление. Принципы Файоля. Бюрократическая теория организации. Мейо и Хоторнский эксперимент. Барнард и целенаправленные организации. Макгрегор и теория X,Y.	8
2	Социальные и хозяйственные организации	Организационно–правовые формы предприятий. Коммерческие и некоммерческие организации.	8
3	Организационная культура	Понятие «организационная культура», ее составляющие. Деловые формальности, служебный этикет и основы возникновения и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе. Типология организационных культур.	8
4	Законы организации	Предмет, объекты, методология теории организации. Организационные отношения как предмет теории организации. Понятия «закономерность», «закон» и «принцип» как общенаучные категории. Иерархия систем и субординация законов. Закон синергии. Закон информированности и упорядоченности. Закон самосохранения. Закон единства анализа и синтеза. Закон развития. Закон пропорциональности, соотносительности и композиции.	12
<b>3 семестр</b>			
5	Методологические основы менеджмента	Сущность и содержание понятий «менеджмент» и «управление». Основоположники классического и современного менеджмента. Анализ принципов управления фирмой.	7
6	Функциональные основы менеджмента	Анализ функций управления. Технология принятия управленческих решений (деловая игра)	6
7	Организационные основы менеджмента	Деловые качества руководителя. Определение стиля управления. Разработка и анализ оргструктуры управления предприятием	7

8	Социально-психологические основы менеджмента	Анализ факторов мотивации. Особенности деловых коммуникаций в профессиональной деятельности менеджера. Соционические типы личности и их изучение в менеджменте	6
9	Эффективность и развитие менеджмента	Расчет эффективности управления предприятием	4
<b>4 семестр</b>			
10	Теоретические основы корпоративной социальной ответственности	Понятие КСО. Элементы КСО. Принципы КСО. Актуальность КСО. Уровни развития КСО (стадии КСО).	2
		Возможности, преимущества, «оборотная сторона» и риски КСО. Социальная ответственность и экономическая эффективность.	2
		Понятия «внутренняя КСО» и «внешняя КСО». Мотивы внутренней и внешней социальной ответственности бизнеса.	4
		Определение ключевых вопросов КСО компании. Выявление ключевых «заинтересованных сторон» (стейкхолдеров).	2
		Определение приоритетов социальной политики компании. Инструменты реализации социальных программ. Критерии и показатели эффективности социальных программ. Технологии социального инвестирования. Социально значимый маркетинг.	2
		Система управления КСО и ее основные функции (под-системы). Этические нормы реализации ответственности. Этический кодекс как регулятор реализации ответственности.	2
		Деловая репутация как результат корпоративной социальной ответственности. Гудвилл.	2
		Взаимодействие государства, бизнеса и общества. Технологии социально ответственного партнерства власти и бизнеса. Роль государства в формировании программ КСО. Примеры и способы реализации КСО в малом бизнесе.	2
		Понятие НКО. Фандрайзинг и его особенности. Принципы инвестиционной привлекательности НКО.	2
11	Стандартизация КСО и нефинансовая отчетность	Международные стандарты и руководства нефинансовой отчетности. Российские стандарты в области КСО.	2
		Методика Кричевского. Базовые индикаторы результативности.	4
		Корпоративный социальный отчет. Способы информирования заинтересованных сторон.	2
12	КСО в России и за рубежом	Сравнительная характеристика моделей КСО в России, США и Европе.	2
		Меценатство. Проблемы КСО в современной России. Перспективы и условия развития.	2
		Лидеры в области КСО. Особенности национального опыта регулирования деятельности компаний в области КСО. Факторы успеха: примеры лучших практик.	2

### 5.2.3 Лабораторный практикум

Не предусмотрен

### 5.2.4 Самостоятельная работа обучающихся(СРО)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид СРО	Трудоемкость, час
<b>2 семестр</b>			
1	Организация как система, эволюция теории организации	Проработка материалов лекций	1
		Подготовка к практическим занятиям	4
		Реферат	5
		другие виды СРО	20
2	Социальные и хозяйственные организации	Проработка материалов лекций	1
		Подготовка к практическим занятиям	4
		другие виды СРО	25,7
3	Организационная культура	Проработка материалов лекций	1
		Подготовка к практическим занятиям	4
		Выполнение творческого задания	5



4	Законы организации	Проработка материалов лекций	2,4
		Подготовка к практическим занятиям	6
		Выполнение реферата	10
<b>3 семестр</b>			
5	Методологические основы менеджмента	Проработка материалов лекций	1
		Подготовка к практическим занятиям	2
		Реферат	5
6	Функциональные основы менеджмента	Проработка материалов лекций	1
		Подготовка к практическим занятиям	2
		другие виды СРО	0,4
7	Организационные основы менеджмента	Проработка материалов лекций	1
		Подготовка к практическим занятиям	2
		другие виды СРО	0,4
8	Социально-психологические основы менеджмента	Проработка материалов лекций	1
		Подготовка к практическим занятиям	2
		другие виды СРО	0,45
9	Эффективность и развитие менеджмента	Проработка материалов лекций	1
		Подготовка к практическим занятиям	2
		Расчетно-практическая работа	5
<b>4 семестр</b>			
10	Теоретические основы корпоративной социальной ответственности	Проработка материалов лекций	3
		Подготовка к практическим занятиям	3
		Расчетно-практическая работа (п. 1-4)	2
		другие виды СРО	2,2
11	Стандартизация КСО и нефинансовая отчетность	Проработка материалов лекций	3
		Подготовка к практическим занятиям	3
		Расчетно-практическая работа (п. 5-8)	3
		другие виды СРО	1
12	КСО в России и за рубежом	Проработка материалов лекций	4
		Подготовка к практическим занятиям	4
		Реферат	5
		другие виды СРО	1

## 6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 6.1 Основная литература

Менеджмент : учебное пособие / составитель Е. И. Моисеева. — Кемерово : КузГТУ имени Т.Ф. Горбачева, 2019. — 118 с. — ISBN 978-5-00137-114-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL:

<https://e.lanbook.com/book/133885>

Воронин, А. Ю. Основы менеджмента : учебное пособие / А. Ю. Воронин, О. В. Сересева, Л. И. Чурина. — Новосибирск : НГТУ, 2018. — 119 с. — ISBN 978-5-7782-3486-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/118530>

Теория менеджмента : учебное пособие / составители Т. К. Абдуллаева [и др.]. — Махачкала : ДГТУ, 2018. — 596 с. — ISBN 978-5-907060-12-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL:

<https://e.lanbook.com/book/145818>

Маслова, Е. Л. Менеджмент : учебник / Е. Л. Маслова. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К°, 2022. — 332 с. : ил., табл. — (Учебные издания для бакалавров). — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392>

### 6.2. Дополнительная литература

Акмаева, Р.И. Менеджмент : учебник : [16+] / Р.И. Акмаева, Н.Ш. Епифанова, А.П. Лунев. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. — 442 с. : табл., ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=491959>

Барнаган, В.С. Менеджмент : учебное пособие : [16+] / В.С. Барнаган, С.Н. Гончарова ; Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). — Ростов-на-Дону : Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2018. — 220 с. : табл., схем., граф. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=567184>

### 6.3 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

Менеджмент: задания и методические указания для СРО для студентов, обучающихся по направлению 38.03.02 «Менеджмент», очной и заочной формы обучения / И. П. Богомоллова, Е.И. Кривенко, Е.А. Беляева, Е. А. Смотрова; ВГУИТ, Кафедра управления,

организации производства и отраслевой экономики. - Воронеж : ВГУИТ, 2018. - 36 с..

Богомолова, И. П. Теория организации: задания и методические указания для СРС для студентов, обучающихся по направлению 38.03.02 «Менеджмент», очной и заочной формы обучения/И.П.Богомолова,Е.А.Смотров;ВГУИТ,Кафедрауправления,организаци и производства и отраслевой экономики. -Воронеж : ВГУИТ, 2016. - 12 с.

Теория менеджмента: методические указания и задания для СРО / Воронеж. гос. ун-т инж. технол.; сост. И.П. Богомолова, Е. А. Белимова. – Воронеж: ВГУИТ, 2016. - 30 с.

Корпоративная социальная ответственность: задания для самостоятельной работы студентов для студентов, обучающихся по направлению 38.03.02–«Менеджмент», очной и заочной форм обучения/ И.П .Богомолова [и др.]; ВГУИТ, Кафедра управления, организации производства и отраслевой экономики. - Воронеж : ВГУИТ, 2016. - 14 с.

#### **6.4 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации (<https://minobrnauki.gov.ru/>)
2. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (<http://obrnadzor.gov.ru/>)
3. Федеральный портал «Российское образование» (<http://www.edu.ru>)
4. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (<http://window.edu.ru>)
5. Электронная библиотека ресурсного центра ВГУИТ АИБС «МегаПро» полная версия 8 модулей, модуль «Квалификационные работы» (<http://biblos.vsu.ru/MegaPro/Web>)
5. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>)
6. ЭБС «Лань» (<https://e.lanbook.com/>), неограниченный доступ. ООО «ЭБС ЛАНЬ» (срок действия с 03.03.2023 по 01.03.2024).
7. «Образовательная платформа ЮРАЙТ» (<https://www.biblio-online.ru/>), ООО Электронное издательство ЮРАЙТ.
8. БД «ПОЛПРЕД Справочники» (<http://www.polpred.com>), неограниченный доступ, ООО «ПОЛПРЕД Справочники»
9. ЭБ «Grebennikon» (<https://grebennikon.ru/>), ООО «ИД «Гребенников»
10. Сетевая локальная БД Справочная Правовая Система КонсультантПлюс
11. Научная электронная библиотека (<http://elibrary.ru/>), ООО Научная электронная библиотека.
- 12.Сводный каталог библиотек г. Воронеж

#### **6.5 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и ин- формационных справочных систем**

Microsoft Windows 7 (Microsoft Open License Microsoft Windows Professional 7 Russian Upgrade Academic OPEN 1 License No Level#47881748 от 24.12.2010 г.<http://eopen.microsoft.com>),

Альт Образование 8.2 + LibreOffice 6.2 (Лицензия № AAA.0217.00 с 21.12.2017 г. по «Бессрочно»),

Adobe Reader XI ((бесплатное ПО)<https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html>),

Microsoft Office Professional Plus 2010 (Microsoft Open License Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian Academic OPEN 1 License No Level #48516271 от 17.05.2011 г. <http://eopen.microsoft.com>),

Автоматизированная интегрированная библиотечная система «МегаПро» (Номер лицензии: 104-2015 Дата: 28.04.2015Договор №2140 от 08.04.2015 г.Уровень лицензии «Стандарт»)

#### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (2 ауд.) Комплект мебели для учебного процесса. Проектор Epson EB-W9 2500 <b>Переносное оборудование</b> , экран, ноутбук Lenovo, акустическая система BEHRINGER B208D; Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации	394036, Воронежская область, г. Воронеж, Центральный район, проспект Революции, 19  № 28, 2 этаж (Административный корпус)
Учебная аудитория для проведения учебных занятий (ауд. 248)	394036, Воронежская область, г. Воронеж, Центральный район, проспект Революции,

Комплект мебели для учебного процесса. Мультимедийное оборудование: Компьютер ASUS; Коммутатор D-Link DES-1008D; Принтер HP LaserJet 1018; Интерактивная доска Activboard; переносные колонки активные Microlab SOLO.	19 № 9, 2 этаж (Административный корпус)
Аудитории для самостоятельной работы обучающихся (ауд. 427 а) Комплект мебели для учебного процесса. Компьютер Intel Core Duo E5300, сетевой коммутатор для подключения к компьютерной сети (Интернет), ноутбук Lenovo, ноутбук Asus D541NAGQ335T, ноутбук Samsung 300Ci5-241OM 2.3, ноутбук HP AMD, ноутбук Acer "17.3" Celeron N 3350/1, 1/2048/500/Intel/HD/WIN10, ноутбук DNS, Ноутбук Acer 15.6.	394036, Воронежская область, г. Воронеж, Центральный район, проспект Революции, 19  № 71, 4 этаж ЛИТЕРА 1Е

## 8. Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Оценочные материалы (ОМ) для дисциплины (модуля) включают в себя:  
перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;

описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;

типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;

методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Для каждого результата обучения по дисциплине (модулю) определяются показатели и критерии оценивания сформированности компетенций на различных этапах их формирования, шкалы и процедуры оценивания.

ОМ представляются отдельным комплектом и входят в состав рабочей программы дисциплины в виде приложения.

Оценочные материалы формируются в соответствии с П ВГУИТ «Положение об оценочных материалах».

Документ составлен в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль Управление промышленными предприятиями и инфраструктурными организациями.

**ПРИЛОЖЕНИЕ**  
к рабочей программе дисциплины  
«Менеджмент»

**1. Организационно-методические данные дисциплины для заочной формы обучения**

**Объемы различных форм учебной работы и виды контроля в соответствии с учебным планом**

Виды учебной работы	Всего часов	Семестр		
		3	4	5
	акад.	акад.	акад.	акад.
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>432</b>	<b>180</b>	<b>108</b>	<b>144</b>
<i>Контактная работа, в т.ч. аудиторные занятия:</i>				
Лекции	60	13,6	13,6	32,8
в том числе в форме практической подготовки	20	4	4	8
Практические занятия (ПЗ)	28	6	6	12
в том числе в форме практической подготовки	28	6	6	12
Консультации текущие	3	0,6	0,6	1,8
Рецензирование контрольной работы	2,4	0,8	0,8	0,8
Консультация перед экзаменом	6	2	2	2
Виды аттестации: экзамен	0,6	0,2	0,2	0,2
<b>Самостоятельная работа:</b>	<b>351,6</b>	<b>159,6</b>	<b>87,6</b>	<b>104,4</b>
Проработка материалов лекций	10	2	2	6
Проработка материалов учебников	205	85	57	53
Контрольная работа	30	10	10	10
Другие виды самостоятельной работы	106,6	55,8	11,8	28,6
Подготовка к экзамену	20,4	6,8	7	7

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

по дисциплине

**МЕНЕДЖМЕНТ**

### 1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

№ п/п	Код компетенции	Содержание компетенции (результат освоения)	В результате изучения учебной дисциплины обучающийся должен:		
			знать	уметь	владеть
1	ОПК-2	способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Теоретические основы корпоративной социальной ответственности (КСО)	-находить организационно-управленческие решения с позиции социальной ответственности	- навыками принятия эффективных организационно-управленческих решений и готовностью нести за них ответственность;
2	ОПК-3	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	типичные организационные структуры;	проектировать организационные структуры; распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности	способностью проектировать организационные структуры с учетом стратегии управления человеческими ресурсами
3	ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	основные теории мотивации, лидерства и власти; принципы формирования команды	работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством; организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач
4	ПК-2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	- виды взаимодействий с работниками как основными стейкхолдерами при проектировании организационных ситуаций	- осуществлять анализ социальной среды формирования КСО, социального партнерства, организации партнерских отношений с контактными группами социальной среды	- навыками анализа системы внутренней корпоративной социальной ответственности как основы организационных коммуникаций

5	ПК-12	умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)	способы организации поддержки связей с деловыми партнерами	выстраивать и поддерживать долгосрочные связи с деловыми партнерами	навыками делового общения, поддержания долгосрочных связей с деловыми партнерами
6	ПК-19	владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками	Особенности управленческой функции координации	координировать деятельность исполнителей	навыками координации предпринимательской деятельности

## 2 Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

№п/п	Разделы дисциплины	Индекс контролируемой компетенции (или ее части)	Оценочные средства	Технология/процедура оценивания (способ контроля)
			наименование	
<b>2 семестр</b>				
1	Организация как система, эволюция теории организации	ОПК-ЗПК-1	<i>Тестовые задания</i>	Процентная шкала
			<i>Творческое задание</i>	Уровневая шкала
			<i>Реферат</i>	Отметка в системе «зачтено–не зачтено»
			<i>Собеседование (экзамен)</i>	Уровневая шкала
2	Социальные и хозяйственные организации	ОПК-ЗПК-1	<i>Тестовые задания</i>	Процентная шкала
			<i>Практические задания</i>	Отметка в системе «зачтено–не зачтено»
			<i>Собеседование (экзамен)</i>	Уровневая шкала
3	Организационная культура	ОПК-ЗПК-1	<i>Тестовые задания</i>	Процентная шкала
			<i>Практические задания</i>	Отметка в системе «зачтено–не зачтено»
			<i>Собеседование(экзамен)</i>	Уровневая шкала
4	Законы организации	ПК-1	<i>Тестовые задания</i>	Процентная шкала
			<i>Собеседование (экзамен)</i>	Уровневая шкала
			<i>Реферат</i>	Отметка в системе «зачтено–не зачтено»
<b>3 семестр</b>				
5	Методологические основы менеджмента	ОПК-3	<i>Тестовые задания</i>	Процентная шкала
			<i>Практические задания</i>	Отметка в системе «зачтено–не зачтено»
			<i>Собеседование(экзамен)</i>	Уровневая шкала
			<i>Реферат</i>	Отметка в системе «зачтено–не зачтено»
6	Функциональные основы менеджмента	ПК-13	<i>Тестовые задания</i>	Процентная шкала
			<i>Практические задания</i>	Отметка в системе «зачтено–не зачтено»
			<i>Собеседование(экзамен)</i>	Уровневая шкала
7	Организационные основы менеджмента	ОПК-3	<i>Тестовые задания</i>	Процентная шкала
			<i>Практические задания</i>	Отметка в системе «зачтено–не зачтено»
			<i>Собеседование (экзамен)</i>	Уровневая шкала
	Социально-психологические основы	ПК-1	<i>Тестовые задания</i>	Процентная шкала

8	менеджмента		Практические задания	Отметка в системе «зачтено – не зачтено»
			Собеседование (экзамен)	Уровневая шкала
9	Эффективность и развитие менеджмента	ОПК-3, ПК-1	Тестовые задания	Процентная шкала
			Практические задания	Отметка в системе «зачтено – не зачтено»
			Собеседование (экзамен)	Уровневая шкала
			Расчетно-практическая работа	Уровневая шкала
<b>4 семестр</b>				
10	Теоретические основы корпоративной социальной ответственности	ОПК-2	Тестовые задания	Процентная шкала
			Кейс-задания	Уровневая шкала
			Коллоквиум	Уровневая шкала
			Дискуссия	Отметка в системе «зачтено – не зачтено»
			Собеседование (экзамен)	Уровневая шкала
		Расчетно-практическая работа (пп. 1-3)	Уровневая шкала	
		ПК-2	Тестовые задания	Процентная шкала
			Кейс-задания	Уровневая шкала
			Коллоквиум	Уровневая шкала
			Дискуссия	Отметка в системе «зачтено – не зачтено»
Собеседование (экзамен)	Уровневая шкала			
Расчетно-практическая работа (пп. 4)	Уровневая шкала			
11	Стандартизация КСО и нефинансовая отчетность	ОПК-2	Тестовые задания	Процентная шкала
			Кейс-задания	Уровневая шкала
			Собеседование (экзамен)	Уровневая шкала
			Расчетно-практическая работа (пп. 5-8)	Уровневая шкала
12	КСО в России и зарубежом	ОПК-2	Тестовые задания	Процентная шкала
			Кейс-задания	Уровневая шкала
			Собеседование (экзамен)	Уровневая шкала
			Реферат	Отметка в системе «зачтено – не зачтено»

### **3 Оценочные средства для промежуточной аттестации**

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Тестовые задания

ПК-1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

№ задания	Тестовое задание с вариантами ответов и правильными ответами
1	Какому из типов организационных культур характерна разработка инноваций: А) Клановый Б) Адхократический В) Рыночный Г) Иерархический



2	Какому типу организационной культуры характерны дружеские отношения в коллективе А) Клановый Б) Адхократический В) Рыночный Г) Иерархический
3	Какому типу организационной культуры характерны достижение поставленных целей: А) Клановый Б) Адхократический В) Рыночный Г) Иерархический
4	Основоположником менеджмента является: а) Ф. Тейлор б) А. Файоль в) оба ответа верны г) нет верного ответа
5	Что из ниже перечисленного не относится к научным школам управления: а) школа научного управления б) классическая (административная) школа управления в) школа человеческих отношений г) школа А. Маслоу
6	Развитие школ менеджмента осуществлялось в следующем хронологическом порядке: а) школа научного менеджмента, поведенческих наук, человеческих отношений, эмпирическая б) эмпирическая школа, научного менеджмента, поведенческих наук, человеческих отношений в) школа научного менеджмента, человеческих наук, эмпирическая, поведенческих наук г) школа поведенческих наук, человеческих отношений, эмпирическая, научного менеджмента
7	К школе научного управления относятся учения: а) Ф. Тейлора б) П. Друкера в) Э. Мэйо г) В. Скотта
8	К школе человеческих отношений относятся учения: а) Ф. Тейлора б) П. Друкера в) Э. Мэйо г) В. Скотта
9	К административной школе относятся учения: а) П. Друкера б) А. Файоля в) Ф. Тейлора г) Д. Мак-Грегора
10	Ф. Тейлор возглавлял: а) административную школу б) школу научного управления в) математическую школу г) школу человеческих отношений

**ОПК-2 - способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений**

№ задания	Тестовое задание с вариантами ответов и правильными ответами
11	Из предложенных вариантов выберите наиболее ёмкое и современное определение социальной ответственности бизнеса? а) система добровольных взаимоотношений между работником, работодателем и обществом, направленная на совершенствование социально-трудовых отношений, поддержание социальной стабильности в трудовом коллективе и окружающем сообществе, развитие социальной и природоохранной деятельности на национальном и международном уровнях; б) участие компаний в реализации социальных программ в местных сообществах на принципах партнерства; в) определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам; г) взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом; д) поддержка деятельности и формирование базы медицинских, образовательных и культурных учреждений.
12	Что объединяет концепция социально ответственного бизнеса? а) определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам; б) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах; в) взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом; г) теории корпоративного альтруизма и корпоративного эгоизма; д) все ответы верны.

13	Закреплена ли в законодательстве РФ социальная ответственность бизнеса? а) абсолютно все проявления социальной ответственности в РФ регламентированы и закреплены законодательно; б) нет, ни один закон в РФ не предусматривает социальную ответственность; в) минимум социальной ответственности, требуемый от каждого легального предприятия, закреплён в российском законодательстве.
14	Из предложенных вариантов выберите аргументы «против» корпоративной социальной ответственности: а) нарушение принципа максимизации прибыли. б) ожидание более высокой прибыльности бизнеса в долгосрочной перспективе. в) недостаточно эффективная система социальной отчетности. г) создание более благоприятной среды для бизнеса. д) ответственность за принятие решений в области социальной ответственности. е) взаимосвязь власти и ответственности за власть.
15	Выберите основные преимущественные признаки КСО для развития бизнеса: а) снижается прибыль. б) компании получают доступ к социально-ответственным инвестициям в) репутационный эффект. г) снижаются продажи лояльности клиентов. д) повышаются производительность и качество продукта (услуги) е) улучшается управление рисками ж) снижается конкурентоспособность.
16	Из предложенных вариантов выберите аргументы «за» корпоративную социальную ответственность: а) создание более благоприятной среды для бизнеса б) повышение издержек производства. в) позитивное отношение со стороны государственных органов. г) чувство «сопричастности» у работников компании. д) трудность выбора приоритетов. е) вовлечение в «этическую гонку».
17	Основными составляющими социальной ответственности бизнеса являются: а) имущественная ответственность; б) ответственность за качество товаров и услуг; в) ответственность за моральный климат; г) психологическая ответственность; д) ответственность за соблюдение законов.
18	Основными направлениями КСО, которые актуальны для современных российских условий являются: а) социальная защита сотрудников корпорации; б) социально-ответственная реструктуризация; в) охрана окружающей среды; г) благотворительность и волонтерство.
19	Социальная политика – это... а) система взаимоотношений и взаимодействий между социальными группами, социальными слоями общества, в центре которых главная цель – человек, его благосостояние, социальная защита, социальное развитие, жизнеобеспечение, социальная безопасность; б) система взаимодействий между социальными группами, их социальная защита, развитие и социальная безопасность; в) система взаимоотношений между социальными слоями населения, в центре которых благосостояние человека, его социальная защита и безопасность.
20	К основным типам социальных программ относятся: а) программы партнерства с местными, региональными и федеральными органами государственного управления; б) программы партнерства с бизнес-структурами; в) программы сотрудничества с профессиональными объединениями; г) программы информационного сотрудничества со СМИ.

**ПК-2 - владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде**

№ задания	Тестовое задание
21	Развивая свою социальную ответственность, организации следует понимать три взаимосвязи: а) между заинтересованными сторонами и обществом; между властью и бизнесом, между властью и стейкхолдерами; б) между властью и обществом; между стейкхолдерами и обществом, между властью и стейк-холдерами; в) между организацией и обществом; между организацией и ее заинтересованными сторонами; между заинтересованными сторонами и обществом.

22	К формам взаимодействия с заинтересованными сторонами относятся а) обмен мнениями (диалог) б) заключение коммерческих сделок в) экспертные обсуждения г) выявление мнений и интересов заинтересованных сторон д) распределение прибыли между учредителями
23	К мерам внутренней социальной ответственности бизнеса не относится: а) меры социальной защиты сотрудников; б) проведение социально ответственной реструктуризации; в) взаимодействие с работниками как с основными стейкхолдерами компании; г) гранты и льготные займы.
24	К преимуществам во внутренней среде организации, сформированным на основе корпоративной социальной ответственности, можно отнести: а) формирование позитивного мнения инвесторов; б) стратегическое сотрудничество с партнерами; в) привлечение и удержание профессиональных кадров; г) укрепление репутации компании.
25	К ответственным практикам в отношении персонала относятся: а) соблюдение принципов добросовестной конкуренции, антимонопольной и антидемпинговой политики и б) охрана труда и обеспечение безопасности на рабочем месте в) программы обучения и повышения квалификации персонала г) противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и борьба с коррупцией д) дополнительные социальные льготы и гарантии е) формирование корпоративной культуры и создание нематериальных стимулов для сотрудников
26	Правильно разработанная модель КСО содержит вопросы: а) принятия решений производственного, финансового, социального и экологического характера б) принятия решений экономического, социального и экологического характера; в) принятия решений организационно-управленческого, экологического и экономического характера.
27	Деловая этика – это... а) правила ведения бизнеса, отношения организации с внешней и внутренней средой; б) правила взаимодействия государства и компаний на местном, национальном и мировом уровне; в) правила взаимодействия работников организации с другими структурами.
28	Современное общество структурируется такими секторами: а) б) изнес-сектор, государственный, социальный; б) государственный, негосударственный, коммерческий; в) государственный, некоммерческий; социальный.
29	Общественно-государственное партнерство – это... а) совокупность правил, способов, методов, определяющих взаимодействие государства, общества и бизнеса; б) механизмы и нормативные акты, определяющие характер взаимодействия государства, общественных и некоммерческих организаций на региональном уровне; в) механизмы и нормативные акты, определяющие характер взаимодействия бизнес-структур, государства, некоммерческих организаций.
30	Частно-государственное партнерство – это... а) механизмы привлечения частных компаний для финансирования инфраструктурных проектов управления имуществом общественной сферы; б) способы и методы привлечения государственных организаций, а также частных компаний для финансирования общественной сферы; в) механизмы привлечения государственных организаций и частных компаний для инвестирования в инфраструктурные объекты.

3.2.4 ОПК-3 - способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

№ задан ия	Тестовое задание
---------------	------------------

31	<p>Специфическими законами являются:</p> <p>а)закон развития;</p> <p>б) закон информированности упорядоченности;</p> <p>в)закон самосохранения;</p> <p>г)закон единства анализа и синтеза;</p> <p>д)закон синергии;</p> <p>е)закон своеобразия</p> <p>ж)закон социальной гармонии;</p> <p>з) закон состоятельности кадров управления;</p> <p>и)закон энтропии.</p>
32	<p>Основным законом организации является:</p> <p>а)закон развития;</p> <p>б) закон социальной гармонии;</p> <p>в)самосохранения;</p> <p>г)закон единства анализа и синтеза;</p> <p>д)закон синергии;</p> <p>е)закон своеобразия;</p> <p>ж)закон информированности-упорядоченности.</p>
33	<p>Закон организации представляет собой:</p> <p>а)договорные обязательства членов организации;</p> <p>б)устойчивую связь явлений или событий, присущую организациям;</p> <p>в)правила, установленные во внутренних нормативных актах организации;</p> <p>г)субъективнуюзависимость,периодическипроявляющуюсявсоциальныхорганизациях.</p>
34	<p>Какой закон организации отражает процесс существенного усиления или ослабления потенциала какой-либо материальной системы?</p> <p>а)композиции;</p> <p>б) упорядоченности;</p> <p>в)гармонии;</p> <p>г) синергии;</p> <p>д)итерации;</p> <p>е) эмерджентности.</p>
35	<p>Формулировка «каждая система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла» относится к закону:</p> <p>а)закон развития;</p> <p>б) закон социальной гармонии;</p> <p>в)самосохранения;</p> <p>г)закон единства анализа и синтеза;</p> <p>д)закон синергии;</p> <p>е)закон своеобразия;</p> <p>ж)закон информированности-упорядоченности.</p>
36	<p>Организационная структура управления—это:</p> <p>а)элементыструктуры,каждыйизкоторыхимеетсвоюкомпетенциюивыполняетконкретнуюфункциюили задачу управления;</p> <p>б)взаимодействия, в которых находятся звенья и ступени структуры;</p> <p>в)иерархическийуровеньуправленияввидегоризонтальноивертикальноупорядоченнойсовокупностизвеньев, объединенных соответствующими связями;</p> <p>г)форма организационного построения системы управления, представляющая собой совокупность ступеней и звеньев, обеспечивающих выполнение управленческих задач и функций объединенных в структуру соответствующими связями.</p>
37	<p>Характеристика линейного типа ОСУ:</p> <p>а)образуется в результате построения структуры из взаимоподчиненных элементов в виде прямой иерархической лестницы;</p> <p>б)характеризует специализацию труда подразделений и руководителей по конкретным направлениям и функциям менеджмента;</p> <p>в)позволяет приниматьэффективныеоперативныерешенияпонаработаннымситуациямвстабильнойсреде;</p> <p>г)даетвозможностьобеспечитьактивныйростпредприятияирациональноесочетаниецентрализованногоруководстваидецентрализованнойдеятельностикрупныхподразделений.</p>
38	<p>Характеристика функционального типа ОСУ:</p> <p>а)позволяет принимать эффективные оперативные решения по наработанным ситуациям в стабильной среде;</p> <p>б)образуется в результате построения структуры из взаимоподчиненных элементов в виде прямой иерархической лестницы;</p> <p>в)дает возможность обеспечить активный рост предприятия и рациональное сочетание централизованного руководства и децентрализованной деятельности крупных подразделений;</p> <p>г)характеризует специализацию труда подразделенийируководителейпоконкретнымнаправлениямифункциямменеджмента.</p>

39	<p>Характеристика линейно-функционального типа ОСУ:</p> <p>а) характеризует специализацию труда подразделений и руководителей по конкретным направлениям функциями менеджмента;</p> <p>б) образуется в результате построения структуры из взаимоподчиненных элементов в виде прямой иерархической лестницы;</p> <p>в) позволяет принимать эффективные оперативные решения по наработанным ситуациям в стабильной среде;</p> <p>г) дает возможность обеспечить активный рост предприятия и рациональное сочетание централизованного руководства и децентрализованной деятельности крупных подразделений.</p>
40	<p>Характеристика дивизионального типа ОСУ:</p> <p>а) дает возможность обеспечить активный рост предприятия и рациональное сочетание централизованного руководства и децентрализованной деятельности крупных подразделений;</p> <p>б) образуется в результате построения структуры из взаимоподчиненных элементов в виде прямой иерархической лестницы;</p> <p>в) характеризует специализацию труда подразделений и руководителей по конкретным направлениям функциями менеджмента;</p> <p>г) позволяет принимать эффективные оперативные решения по наработанным ситуациям в стабильной среде.</p>

### Реферат

***ПК-1 - владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры***

№задания	Тема
41	Принципыдинамическойорганизации.
42	Понятия«культура»и«организационнаякультура».
43	Типологияорганизационныхкультурнаосновеценностнойориентацииорганизации.
44	Типологияорганизационныхкультурнаоснове различийвзаимодействийиотношенийв орга- низации.
45	Типологияорганизационныхкультурнаоснове различийвраспределениивластииценностныхориен- тацияхличности.
46	Национальныеособенности,влияющиенаорганизационнуюкультуру.
47	Дж.Вартон–основателькурса«Предпринимательскогоменеджмента»
48	ФредерикУ.Тейлоринаучныйменеджмент.
49	ГенриГанттинаучныйменеджмент.
50	АнриФайольиконцепцияадминистрирования
51	МаксВеберитеориябюрократии
52	МэриПаркерФоллетидинамичныйменеджмент
53	ГенриФордимассовоепроизводство
54	ЛинделлФ.Урвикирационализация
55	ЭлтонМэйоиХоторнскиеэксперименты
56	ЧестерБарнардифункциируководителя
57	АльфредСлоуниGeneralMotors
58	Абрахам Маслоуиерархияпотребностей
59	ФредерикГерцбергитрудоваямотивация
60	ДугласМак-Грегоричеловеческаясторона
61	ФринцШумахерикрасотамалого
62	ГарриБраверманидеградациятруда
63	УильямОучи и теория«Z»
64	ТеорияинформацииисистемныйанализвменеджментеН.Виннера
65	ВкладИ.Ансоффа вразвитиетеорииорганизации
66	Разработкаконцепциикорпоративнойкультуры(Т.Дилл,А.Кеннди)
67	Человеческийфакторвуправленческойдеятельности(Т.Питерс,П.Уоттермен)
68	Школанаучногоменеджментаиадминистративнаяклассическаяшкола
69	Школачеловеческихотношений
70	Школаповеденческихнаук
71	Эмпирическая(прагматическая)школаменеджмента
72	Технократическийменеджмент(«Теорияэлит»,«Теориятехнократии»,«Теорияиндустриаль- ногообщества»)
73	Современныеконцепциименеджмента(системный,ситуационный,процессуальныйикличе- ственныйподходы)
74	ВкладК.Исикавывтеориюразвитияметодовуправлениякачеством
75	ПринципызэффективноститрудаХ.Эмерсона
76	Внедрениеконцепцииуправленияпоцелямиидеисамоуправляющегосяитрудовогоколлектива(П. Друкер)
77	ТеориячеловеческихпотребностейФ.Герцберга
78	НаукаодвиженииивработахФрэнкаиЛирианГилбрет
79	КонцепцияуправлениятотальнымкачествомУ.Деминга
80	ОбеспечениекачествапоДж.Джурану
81	УправлениепоцелямП.Друкера
82	ТеориячеловеческихмотивовД.Макклеланда
83	К.Мацусита –основательстандартаVHS
84	Школа«развивающейся»стратегииГ.Минцберга
85	Л.Гуликиегофилософияуправления
86	ОбучающиесяорганизациипоП.Сенге
87	ВкладП.Урвикавсовершенствованиепринциповменеджмента
88	ВкладЭдгараШейна вразвитиеорганизационнойкультурыиорганизационныхизменений
89	ИсториякомпанииSears
90	ВкладА.МоритыиМ.Ибуки вразвитиефирмыSony
91	Я.Ивасаки–основательфирмыMitsubishi
92	ИсториякомпанииFord
93	ИсториякомпанииIBM
94	ИсториякомпанииMcDonald's
95	ИсториякомпанииToyota
96	ИсториякомпанииMitsubishi
97	ИсториякомпанииCoca-Cola

98	История компании Sony
99	История компании Volkswagen
100	История компании Fiat
101	Самый успешный менеджер — Ли Якокка

**ОПК-2 - способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений**

**Примерная тематика рефератов**

№ задания	Тема
101	Корпоративная социальная ответственность: понятие и история формирования. Социальные функции деловой активности.
102	Модели КСО: современные подходы
103	Корпоративная социальная деятельность как система
104	Виды и уровни эффективности корпоративной социальной ответственности
105	Корпоративное гражданство
106	Корпоративная устойчивость
107	Формы социальной ответственности бизнеса
108	Бизнес и охрана окружающей среды
109	Деловая активность и развитие гражданского общества
110	Организационно-управленческий механизм социального инвестирования
111	Социальные инвестиции: мировой опыт
112	Интегрированные маркетинговые коммуникации и корпоративная социальная ответственность
113	Роль КСО в создании положительного имиджа деловой репутации
114	Корпоративная социальная ответственность и бренд организации
115	Система оценки деловой репутации и социальной ответственности: пути интеграции
116	Деловая активность и социальное партнерство
117	Бизнес и некоммерческие организации
118	Благотворительность как инструмент формирования деловой репутации на принципах КСО
119	Спонсорство в России и за рубежом
120	Традиции благотворительности в дореволюционной России.
121	Международные конвенции и стандарты корпоративной социальной ответственности
122	Экологические стандарты как мера регулирования корпоративной ответственности
123	Рейтинги и индексы КСО
124	Система оценки КСО
125	Социальные и нефинансовые отчеты.
126	Отечественный опыт подготовки социальных (нефинансовых) отчетов в соответствии с международными и отечественными стандартами корпоративной социальной ответственности
127	Социальный аудит
128	КСО: практика российских компаний
129	КСО: опыт США
130	КСО: опыт европейских стран
131	Корпоративная социальная ответственность как приоритет ЕС и ООН
132	Анализ практики реализации концепции КСО в России
133	Пути и проблемы повышения социальной ответственности российских компаний
134	Международные и отечественные организации, занимающиеся вопросами корпоративной социальной ответственности
135	Социальные стратегические инициативы в современной экономике
136	Социально-ответственное поведение как основа развития современной компании
137	Роль профсоюзов в защите прав трудящихся
138	Коммуникативные технологии корпоративной социальной ответственности
139	КСО и этика бизнеса
140	Корпоративная социальная ответственность и национальные этнические деловые культуры

**ОПК-**

**Знать способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия**

**Примерная тематика рефератов**

№ задания	Тема
141	Тактика деятельности организации в условиях стагнации.
142	Основные фазы этапа становления организации.
143	Закон пропорциональности, соотносительности и композиции.

144	Использованиезаконоворганизациивпрактическойдеятельности.
145	Специфическиезаконысоциальнойорганизации.
146	Принципыстатическойорганизации.
147	Критериирациональнойструктуры.
148	Основныетенденцииразвитияорганизаций.

### Расчетно-практическая работа

#### 3 семестр

#### ОПК-

**Зпособность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия**

ПК-1 - владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умения проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

№ задания	Текст вопроса																												
149	<p align="center"><b>«Расчет эффективности системы управления»</b></p> <p><b>Задача:</b> на кондитерской фабрике по типовой структуре управления предусмотрено 48 подразделений, а фактически создано 51; плановая численность ИТР и служащих 401 чел., фактическая — 389; балансовая стоимость технических средств для управления производством — 600 тыс. руб., норматив на одного ИТР и служащего - 2 тыс. р.; технические средства использовались в течение 2700 ч в год при расчетном значении 2920 ч. В течение года фабрике выдавался ряд заданий, общий срок выполнения которых составил 305 дней. Фабрика эти задания выполнила с опозданием на 20 дней. В свою очередь руководство фабрики установило общий срок выполнения заданий подразделениями — 280, а функциональными отделами — 190 дней. Задержка в выполнении заданий в первом случае составила 10, во втором — 40 дней.</p> <p>На фабрике функционировала четырехступенчатая система управления: руководство объединения → начальники цехов → старшие мастера участков → мастера поточных линий. В среднем на одного руководителя каждого уровня управления фактически приходилось непосредственно 4; 5; 4; 27 подчиненных при нормативных данных соответственно 8; 7; 6; 18. В год использовалось 6200 видов документов, из них унифицированных — 4000, стандартизированных 600, трафаретных 300, остальные — произвольной формы. Потери рабочего времени из-за несвоевременного и неудовлетворительного выполнения аппаратом управления своих функций и другие исходные данные даны в таблице заданий:</p> <p align="center"><b>Исходные данные для расчета эффективности системы управления на кондитерской фабрике:</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Затраты на управление в год в тыс. р.</td> <td>800</td> </tr> <tr> <td>Стоимость, тыс. р.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>основных производственных фондов</td> <td>8200</td> </tr> <tr> <td>нормируемых оборотных средств</td> <td>6500</td> </tr> <tr> <td>Доля полуфабрикатов по кооперированным поставкам, % от общей стоимости продукции</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Выпуск нормативно-чистой продукции, тыс. р.</td> <td>12400</td> </tr> <tr> <td>Численность работающих</td> <td>3200</td> </tr> </table> <p align="center">Забазовое предприятие имеет стоимость основных производственных фондов 9,02 млн. р. и долю полуфабрикатов по кооперированным поставкам 5% от общей стоимости продукции.</p> <p align="center">Таблица 2 - Выпуск продукции по декадам года</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Декада</th> <th colspan="2">Выпуск продукции, млн. т</th> </tr> <tr> <th>плановый</th> <th>фактический</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>1,50</td> <td>1,40</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1,60</td> <td>1,50</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>1,60</td> <td>1,60</td> </tr> </tbody> </table>	Затраты на управление в год в тыс. р.	800	Стоимость, тыс. р.		основных производственных фондов	8200	нормируемых оборотных средств	6500	Доля полуфабрикатов по кооперированным поставкам, % от общей стоимости продукции	6	Выпуск нормативно-чистой продукции, тыс. р.	12400	Численность работающих	3200	Декада	Выпуск продукции, млн. т		плановый	фактический	1	1,50	1,40	2	1,60	1,50	3	1,60	1,60
Затраты на управление в год в тыс. р.	800																												
Стоимость, тыс. р.																													
основных производственных фондов	8200																												
нормируемых оборотных средств	6500																												
Доля полуфабрикатов по кооперированным поставкам, % от общей стоимости продукции	6																												
Выпуск нормативно-чистой продукции, тыс. р.	12400																												
Численность работающих	3200																												
Декада	Выпуск продукции, млн. т																												
	плановый	фактический																											
1	1,50	1,40																											
2	1,60	1,50																											
3	1,60	1,60																											



	Итого	4,70	4,50
--	-------	------	------



Показатель		16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Выпуск нормативно-чистой продукции, млн.р.		14	11	13	14	12	13	14	11	12	14	14	14	14	12	12
Средний фонд времени (производство печеня), дни		625	583	583	583	562	562	562	604	604	604	562	583	604	604	625
Средний фонд времени (производство пряников), дни		572	612	572	552	592	572	552	612	592	552	612	592	572	572	552
Потери рабочего времени в отделе МТС, ч	Печенье	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500
	Пряники	800	800	800	800	800	800	800	800	800	800	800	800	800	800	800
Потери рабочего времени в отделе глав. технолога, ч	Печенье	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
	Пряники	390	390	390	390	390	390	390	390	390	390	390	390	390	390	390
Потери рабочего времени в планово-экономическом отделе, ч	Печенье	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
	Пряники	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
Потери администрации производств, ч	Печенье	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Пряники	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Потери прочими служащими, ч	Печенье	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Пряники	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

ПК-2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

№ задания	Текст вопроса
150	<p>Провести анализ социального отчета компании. Структура ответа:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Название компании. Характеристика основной деятельности компании.</li> <li>2. Характеристика экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности.</li> <li>3. Определение ключевых стейкхолдеров компании, их краткая характеристика. Классификация социальных программ (мероприятий), реализуемых компанией, в соответствии с их направленностью на конкретные группы стейкхолдеров.</li> <li>4. Программы (мероприятия), реализуемые объектом исследования, в области внутренней и внешней КСО, их характеристика.</li> <li>5. Определите, в соответствии с каким стандартом нефинансовой отчетности составлен отчет анализируемой компании. Опишите основные особенности социального отчета компании.</li> <li>6. При помощи доступных источников информации (учебники, журналы, ресурсы Интернет) произведите внешнюю оценку степени развитости ее КСО.</li> <li>По результатам анализа сделать вывод о равномерности распределения действий компании в области КСО.</li> <li>7. Какие показатели (в том числе финансовые) характеризуют уровень социальной ответственности исследуемого предприятия? Все показатели обобщить в таблицу (форму таблицы определить самостоятельно исходя из имеющихся данных) и продемонстрировать их динамику.</li> <li>8. По результатам анализа и расчетов сделать вывод о степени развитости КСО компании.</li> <li>9. Последствия действий компании с позиции социальной ответственности. Результаты анализа оформить в виде электронной презентации.</li> </ol>

#### Творческое задание

ПК-1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умения проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Номер вопроса	Текст вопроса
151	Для выполнения творческого задания необходимо выбрать основную цель и построить дерево целей.

#### Дискуссия

**ОПК-2 - способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений**

Номер вопроса	Текст вопроса
152	Технологии КСО в России перспективны и актуальны. Существует ли конфликт между экономической выгодой и социальной пользой при реализации корпоративных социальных программ?
153	Что нужно сделать российской компании, чтобы стать социально ответственной?

#### ПК-2-

**владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде**

Номер вопроса	Текст вопроса
154	Кто должен отвечать за решение социальных проблем?
155	КСО связана или не должна быть связана с основной деятельностью?

#### Коллоквиум

**ОПК-2 - способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений**

Номер вопроса	Текст вопроса
156	Понятие КСО. Элементы КСО. Принципы КСО.
157	Актуальность КСО.

158	Корпоративная социальная ответственность корпоративное гражданство.
159	Корпоративная социальная ответственность корпоративное управление.

160	Уровни развития КСО (стадии КСО).
161	Возможности, преимущества, «оборотная сторона» и риски КСО.
162	Связь КСО с стратегией развития бизнеса.
163	Взаимосвязь концепций КСО и устойчивого развития.
164	Социальная ответственность и экономическая эффективность.
165	Определение ключевых вопросов КСО компании.
166	Выявление ключевых «заинтересованных сторон» (стейкхолдеров).
167	Создание стоимости через устойчивое развитие бизнеса.
168	КСО и управление финансовыми рисками.
169	Определение приоритетов социальной политики компании.
170	Типы социальных программ.
171	Инструменты реализации социальных программ.
172	Критерии и показатели эффективности социальных программ.
173	Понятие «социальные инвестиции». Технологии социального инвестирования.
174	Социально значимый маркетинг. Принципы и примеры внедрения КСО в маркетинговую стратегию.
175	Деловая репутация как результат корпоративной социальной ответственности.
176	Формирование деловой репутации. Виды деловой репутации.
177	Гудвилл.
178	Понятие НКО.
179	Фандрайзинг и его особенности.
180	Принципы инвестиционной привлекательности НКО.
181	Динамика благотворительной деятельности компаний.
182	Построение стратегии благотворительности в компании.
183	Вовлечение клиентов в благотворительность и социальные программы компании.
184	Корпоративное волонтерство: вовлечение сотрудников в благотворительные программы.
185	Модели финансирования социальных и благотворительных программ.
186	Социально предпринимательство как подход к социальной ответственности бизнеса.

#### ПК-2-

**владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде**

№ задания	Текст вопроса
187	Понятия «внутренняя КСО» и «внешняя КСО».
188	Мотивы внутренней и внешней социальной ответственности бизнеса.
189	Развитие собственного персонала. Безопасность труда. Поддержание социально значимой заработной платы. Страхование сотрудников.
190	Повышение эффективности взаимодействия компании с внешней средой.
191	Стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе.
192	Система управления КСО и ее основные функции (подсистемы).
193	Организационная структура системы управления КСО: уровни управления, кем представлены, основные функции.
194	Факторы, влияющие на роль КСО в системе управления организацией.
195	Корпоративное управление КСО.
196	Рамочная модель внедрения КСО.
197	Этические нормы реализации ответственности.
198	Этический кодекс как регулятор реализации ответственности.
199	Взаимодействие государства, бизнеса и общества: как достичь баланс интересов.
200	Технологии социально ответственного партнерства власти и бизнеса.
201	Частно-государственное партнерство в реализации спорт-проектов, на рынке образовательных услуг, в пенсионном обеспечении работников и др.
202	«Ловушки» партнерства.
203	Роль государства в формировании программ КСО.
204	Инновационные и социальные аспекты управления проектами государственно-частного партнерства.
205	Примеры и способы реализации КСО в малом бизнесе.

#### Практические задания

**ПК-1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры**

№в о-прос а	Задание
206	<p>Выберите организационно-правовую форму и обоснуйте свой выбор:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- для не большого магазина бытовой техники;</li> <li>- мастерской по ремонту обуви;</li> <li>- крупного предприятия, производящего обувь;</li> <li>- стоматологической клиники;</li> <li>- строительной организации</li> </ul>
207	<p>Определите, являются ли организации следующие объекты, обоснуйте свой выбор:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- автомобиль;</li> <li>- компания «Магинфо»;</li> <li>- стая перелетных птиц;</li> <li>- камень;</li> <li>- поликлиника;</li> <li>- кондиционер;</li> <li>- популяция императорских пингвинов;</li> <li>- семья;</li> <li>- группа обучающихся;</li> <li>- организм человека;</li> <li>- река;</li> <li>- железная дорога.</li> </ul> <p>Выделите среди этих организаций социальные. Определите, все ли из перечисленных объектов присущи свойства организации, охарактеризуйте эти свойства.</p>
208	<p style="text-align: center;"><b>«Построение программы для менеджера»</b></p> <p>Будущий <u>менеджер</u> заканчивает высшее учебное заведение по специальности «<u>Менеджмент</u>». Перед ним встает вопрос, как построить свой дальнейший жизненный путь.</p> <p>Постройте карьерограмму возможного карьерного пути (пути) <u>менеджера</u> после окончания высшего учебного заведения.</p> <p style="text-align: center;">Методические указания</p> <p>Карьерограмма - инструмент <u>управления карьерой</u>, представляющий собой графическое описание того, что должно происходить или происходит с людьми на различных этапах <u>карьеры</u>. Проводятся специальные научные исследования в заинтересованных <u>организациях</u>, по результатам которых строятся карьерограммы для различных специалистов <u>руководителей</u>. Карьеро-грамма состоит из двух частей. В первой части содержится перечень должностей, выстроенных в последовательную цепочку по восходящей линии, которые <u>менеджер</u> может занимать в течение всей своей трудовой деятельности с указанием сроков занятия должностей в годах. Во второй - характеристика видов обучения, повышения <u>квалификации</u>, переподготовки кадров с указанием видов учебных заведений, факультетов, курсов, которые необходимо пройти <u>менеджеру</u> на карьерном пути, включая защиту <u>диссертаций</u> и получение ученых степеней и званий, с указанием периодов (в годах) прохождения обучения. Самостоятельное обучение также входит во вторую часть карьеро-граммы. Следует отметить, что сроки нахождения на отдельных должностях должны увязываться с сроками постоянного обучения.</p> <p>Решение ситуации</p> <p>Нарис. приводится карьерограмма менеджера по персоналу высшего звена управления.</p>

	Сроки занятия должностей (лет)	Квалификационная учеба
<div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">Начальник департамента управления персоналом федерального государственного органа власти</div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Заместитель руководителя республиканского центра занятости</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Заместитель генерального директора по управлению персоналом крупной организации</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Начальник отдела кадров организации</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Менеджер по персоналу организации</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">База для подготовки экономического или управленческого профиля</div> </div> <div style="width: 45%;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Ректор института повышения квалификации</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Начальник отдела подготовки кадров республиканского министерства</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Начальник отдела подготовки кадров организации</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Менеджер по подготовке кадров организации</div> </div> </div>		Самостоятельное обучение, стажировка, лекторская и консультационная деятельность, участие в конференциях, симпозиумах, семинарах и т.д.
	5—6	Защита докторской диссертации. Обучение в докторантуре (или соискательство)
	4—5	Защита кандидатской диссертации. Обучение в аспирантуре управленческого и экономического профиля
	3- 4	Обучение на специальном факультете переподготовки руководящих кадров при вузе. Самостоятельное обучение (стажировка)
	2- 3	Обучение в институте повышения квалификации. Самостоятельное обучение (стажировка)
	5—6	Высшее учебное заведение

Рис.-Карьерограмма менеджера по персоналу высшего звена управления

209

### Изучение мотивационного профиля личности (Ш.Ричи и П.Мартин)

Внимательно прочтите каждое утверждение. Оцените в баллах его значимость, распределив 11 баллов между четырьмя предложенными в каждом пункте вариантами завершения предложения. Для оценки каждого из вариантов ( а, б, в, г ) в рамках приведенных утверждений используйте все 11 баллов. Впишите свои оценки непосредственно в таблицу ответов, в которой номера горизонтальных строк соответствуют номерам утверждений. Найдите в каждой строке буквенное обозначение варианта и поставьте рядом его оценку. Следите, чтобы все 11 баллов были распределены.

На вопросы следует отвечать быстро, не раздумывая подолгу.

1. Я полагаю, что мог бы внести большой вклад на такой работе, где... а) высокая заработная плата и прочие виды вознаграждений; б) имеется возможность установить хорошие взаимоотношения с коллегами по работе; в) я мог бы влиять на принятие решений и демонстрировать свое достоинство как работника; г) у меня есть возможность совершенствоваться и расти как личность.

2. Я не хотел бы работать там, где... а) отсутствуют четкие указания, что от меня требуется; б) практически отсутствуют обратная связь и оценка эффективности моей работы; в) то, чем я занимаюсь, выглядит мало полезным и мало ценным; г) плохие условия работы, слишком шумно или грязно.

3. Для меня важно, чтобы моя работа... а) была связана со значительным разнообразием переменных; б) давала мне возможность работать с широким кругом людей; в) обеспечивала мне четкие указания, чтобы я знал, что от меня требуется; г) позволяла мне хорошо узнать тех людей, с которыми я работаю.

4. Я полагаю, что я не был бы очень заинтересован работой, которая... а) обе спечивала бы мне мало контактов с другими людьми; б) едва ли была бы замечена другими людьми; в) не имела бы конкретных очертаний, так что я не был бы уверен, что от меня требуется; г) была бы сопряжена с определенным объемом рутинных операций.

5. Работать мне не нравится, если... а) я четко представляю себе, что от меня требуется; б) у меня удобное рабочее место и меня мало отвлекают; в) у меня хорошие вознаграждения и заработная плата; г) позволяет мне совершенствоваться и профессиональные качества.

6. Полагаю, что мне бы понравилось, если... а) были бы хорошие условия работы, и отсутствовало бы давление на меня;



б) у меня был бы очень хороший оклад;  
в) работа в действительности была бы полезная и приносила мне удовольствие; г) мои достижения и работа оценивались бы по достоинству.

7. Я не считаю, что работа должна...

а) быть слабо структурированной, так что непонятно, что же следует делать; б) предоставлять слишком мало возможностей хорошо узнать других людей;

в) быть мало значимой и мало полезной для общества и не интересной для выполнения;

г) оставаться непризнанной или ее выполнение должно восприниматься как само собой разумеющееся.

8. Работа, приносящая удовлетворение...

а) связана с сознательным разнообразием, переменами и стимуляцией энтузиазма;

б) дает возможность совершенствовать свои профессиональные качества и развиваться как личность;

в) является полезной и значимой для общества;

г) позволяет мне быть креативным (проявлять творческий подход) и экспериментировать с новыми идеями.

9. Важно, чтобы работа...

а) признавалась и ценилась организацией, в которой работаю;

б) давала бы возможности для персонального роста и совершенствования; в) была сопряжена с большим разнообразием перемен;

г) позволяла бы работнику оказывать влияние на других.

10. Я не считаю, что работа будет приносить удовлетворение, если...

а) в процессе ее выполнения мало возможностей осуществлять контакты с разными людьми; б) оклады и вознаграждение не очень хорошие;

в) я не могу установить и поддерживать добрые отношения с коллегами по работе; г) у меня очень мало самостоятельности или возможностей для проявления гибкости.

11. Самой хорошей является такая работа, которая... а)

обеспечивает хорошие рабочие условия;

б) дает четкие инструкции и разъяснения по поводу содержания работы; в) предполагает выполнение интересных и полезных заданий;

г) позволяет получить признание личных достижений и качества работы.

12. Вероятно, я не буду хорошо работать, если...

а) имеется мало возможностей ставить перед собой цели и достигать их; б) я не имею возможности совершенствовать свои личные качества;

в) тяжелая работа не получает признания и соответствующего вознаграждения; г) на рабочем месте пыльно, грязно или шумно.

13. При определении служебных обязанностей важно... а)

дать людям возможность лучше узнать друг друга;

б) предоставить работнику возможность ставить цели и достигать их;

в) обеспечить условия для проявления работниками творческого начала; г) обеспечить комфортность и чистоту мест работы.

14. Вероятно, я не захочу работать там, где...

а) у меня будет мало самостоятельности и возможностей для совершенствования своей личности;

б) не поощряются исследования и проявления научного любопытства; в) очень мало контактов с широким кругом людей;

г) отсутствуют достойные надбавки и дополнительные льготы.

15. Я был бы удовлетворен, если...

а) была бы возможность оказывать влияние на принятие решений другими работниками; б) работа предоставляла бы широко разнообразие и перемены;

в) мои достижения были бы оценены другими людьми;

г) я точно знал бы, что отменяется и как я должен это выполнять.

16. Работа меньше удовлетворяла бы меня, если...

а) не позволяла бы ставить и добиваться сложных целей;

б) четко не знал бы правил и процедур выполнения работы;

в) уровень оплаты моего труда не соответствовал бы уровню сложности выполняемой работы;

г) практически не мог бы влиять на принимаемые решения и на то, что делают другие.

17. Я полагаю, что должность должна предоставлять...

а) четкие должностные инструкции и указания на то, что отменяется;

	<p>б) возможность лучше узнать своих коллег по работе; в) возможность выполнять сложные производственные задания, требующие напряжения всех сил;</p> <p>г) разнообразие, перемены поощрения.</p> <p>18. Работа приносит меньше удовлетворения, если...</p> <p>а) недопускала бы возможности хотя бы небольшого творческого вклада; б) осуществлялась бы изолированно, т.е. я должен был бы работать в одиночестве; в) отсутствовал бы благоприятный внутренний климат, в котором я мог бы профессионально расти;</p> <p>г) не давала бы возможности оказывать влияние на принятие решений.</p> <p>19. Я хотел бы работать там, где...</p> <p>а) другие люди признают ценность выполняемой мной работы; б) у меня будет возможность оказывать влияние на то, что делают другие; в) имеется достойная система надбавки до дополнительных льгот; г) можно выдвигать и пробировать новые идеи и проявлять креативность.</p> <p>20. Вряд ли захотел бы работать там, где...</p> <p>а) не существует разнообразия или перемен в работе; б) у меня будет мало возможностей влиять на принимаемые решения; в) заработная плата не слишком высока; г) условия работы недостаточно хорошие.</p> <p>21. Я полагаю, что приносящая удовлетворение работа должна предусматривать... а) наличие четких указаний, чтобы работники знали, что от них требуется; б) возможность проявлять креативность (творческий подход); в) возможность встречаться с интересными людьми; г) чувство удовлетворения действительно интересными заданиями.</p> <p>22. Работа не будет доставлять удовольствие, если...</p> <p>а) предусмотрены незначительные надбавки и дополнительные льготы; б) условия работы некомфортны или в помещении очень шумно; в) не будет возможности сравнивать свою работу с работой других; г) неощущаются исследования, творческий подход и новые идеи.</p> <p>23. Я считаю важным, чтобы работа обеспечивала мне...</p> <p>а) множество контактов с широким кругом интересных людей; б) возможность установления и достижения целей; в) возможность влиять на принятие решений; г) высокий уровень заработной платы.</p> <p>24. Я не думаю, что мне нравилась бы работа, если...</p> <p>а) условия работы некомфортны, на рабочем месте грязно или шумно; б) мало шансов влиять на других людей; в) мало возможностей для достижения поставленных целей; г) я не мог бы проявлять креативность (творчество) и предлагать новые идеи.</p> <p>25. В процессе организации работы важно...</p> <p>а) обеспечить чистоту и комфортность рабочего места; б) создать условия для проявления самостоятельности; в) предусмотреть возможность разнообразия и перемен; г) обеспечить широкие возможности контактов с другими людьми.</p> <p>26. Скорее всего, я не захотел бы работать там, где...</p> <p>а) условия работы некомфортны, т.е. шумно, грязно и т.д.; б) мало возможностей осуществлять контакты с другими людьми; в) работа не является интересной или полезной; г) работа рутинная и задания редко меняются.</p> <p>27. Работа приносит удовлетворение, вероятно, когда... а) люди признают ценность хороших выполненных работ; б) существуют широкие возможности для маневра и проявления гибкости; в) можн оставить перед собой сложные и смелые цели; г) существует возможность лучше узнать своих коллег.</p> <p>28. Мне бы не понравилась работа, которая...</p> <p>а) не была бы полезной и не приносила бы чувства удовлетворения; б) не содержала бы всебестимула к переменам; в) не позволяла бы мне устанавливать дружеские отношения с другими; г) был</p>
--	---

а бынеконкретной и неставила бысложныхзадач.

29. Я бы проявил стремление работать там, где... а) работа интересная и полезная; б) люди могут устанавливать длительные дружеские взаимоотношения; в) меня окружали бы интересные люди; г) я мог бы оказывать влияние на принятие решений.

30. Я не считаю, что работа должна... а) предусматривать, чтобы человек большую часть времени работал в одиночку; б) давать мало шансов на признание личных достижений работника; в) препятствовать установлению взаимоотношений с коллегами; г) состоять в основном из рутинных обязанностей.

31. Хорошо спланированная работа обязательно... а) предусматривает достаточный набор льгот и множества надбавок; б) имеет четкие рекомендации по выполнению и должностные обязанности; в) предусматривает возможность ставить цели и достигать их; г) стимулирует и поощряет выдвижение новых идей.

32. Я считал бы, что работа не приносит удовлетворения, если... а) не мог бы выполнять сложную перспективную работу; б) было бы мало возможностей для проявления креативности; в) допускаться бы лишь малая доля самостоятельности; г) сама суть работы не представлялась бы полезной или нужной.

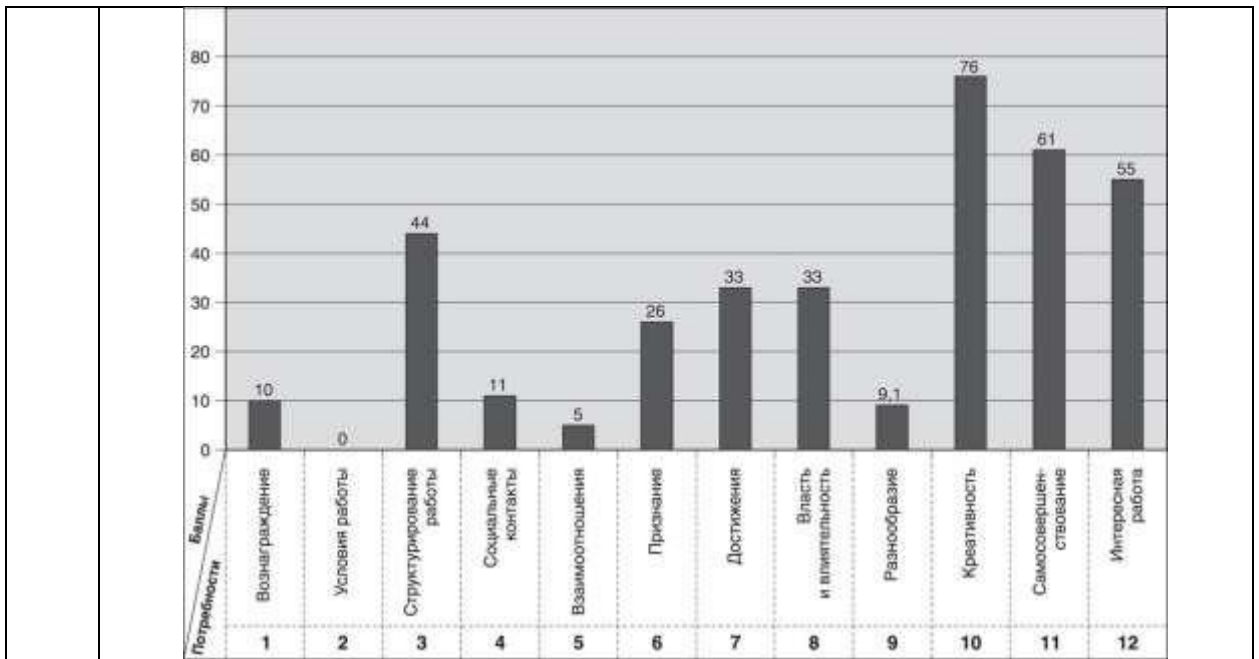
33. Наиболее важными характеристиками должности являются... а) возможность для творческого подхода и оригинального нестандартного мышления; б) важные обязанности, выполнение которых приносит удовлетворение; в) возможность устанавливать хорошие взаимоотношения с коллегами; г) наличие значимых целей, которых призвано достичь работник.

Утверждение	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	а)				б)			а)			г)	
2		г)	а)			б)						в)
3			а)	б)	г)				а)			
4			а)	а)		б)			г)			
5	а)	б)	а)								г)	
6	б)	а)				г)						а)
7			а)		б)	г)						а)
8									а)	г)	б)	в)
9						а)		г)	в)		б)	
10	б)			а)	а)						г)	
11		а)	б)			г)						а)
12		г)				а)	а)				б)	
13		г)			а)		б)			а)		
14	г)			а)						б)	а)	
15			г)			а)		а)	б)			
16	а)		б)				а)	г)				
17			а)		б)		а)		г)			
18				б)				г)		а)	а)	
19	а)					а)		б)		г)		
20	а)	г)						б)	а)			
21			а)	а)						б)		г)
22	а)	б)						а)		г)		
23	г)			а)			б)	а)				
24		а)					а)	б)		г)		
25		а)		г)					а)		б)	
26		а)		б)					г)			а)
27					г)	а)	а)				б)	
28					а)		г)		б)			а)
29				а)	б)			г)				а)
30				а)	а)	б)			г)			
31	а)		б)				а)			г)		
32							а)			б)	а)	г)
33					а)		г)			а)		б)
Итого												

Обработка результатов

Номера колонок в таблице соответствуют двенадцати описанным выше потребностям. Подсчитайте сумму баллов в каждой колонке. Это и будут количественные показатели относительной значимости для индивида этих потребностей.

**Пример мотивационного профиля**



**ОПК-**

**Зпособность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые**

№ вопроса	Задание
210	Многие компании обязывают придерживаться сотрудников определенногостиляодежды. График работы, а также его соблюдение индивидуальны для каждой организации. Вас могут уволить при опоздании на 5 минут в Македонию, но даже не вынести замечания, если вы сотрудник дизайнерского агентства. Почему так сильно различаются требования к сотрудникам в различных организациях?
211	В практике работы управленческие полномочия могут распределяться между руководителями на основе двух принципов: 1) принципа единства подчинения, когда распоряжение следует только от одного вышестоящего начальника, и четко фиксируются права и ответственность всех руководителей 2) принципа двойного или множественного подчинения (права и ответственность вышестоящего руководителя поглощают все права и ответственность нижестоящих руководителей). Какие положительные и отрицательные стороны вы видите в этих двух подходах к распределению полномочий?
212	<b>«Разработка и анализ организационной структуры управления предприятием»</b> Предприятие, объединение, как и любое другое основное звено народного хозяйства, представляет собой замкнутую целостную организационную систему, т.е. систему взаимосвязи людей, предметов и орудий труда в процессе разработки, производства и реализации продукции или услуг. Целостная организационная система в силу присущей ей иерархичности состоит из ряда взаимосвязанных и подчиненных общим целям подсистем, которые в свою очередь могут иметь в своем составе более мелкие системы и т.д. Каждая входящая в целостную организационную систему подсистема, независимо от ее порядка характеризуется определенной замкнутостью в пределах возложенных на нее функций, в силу чего она включает в себя необходимые для ее выполнения звенья управления и исполнения, т.е. субъект и объект управления.  Функционирование всей системной структуры предприятия - это основная деятельность его производственных и управленческих звеньев по выполнению всей совокупности функций жизнеобеспечения предприятия. Каждая из этих функций - разработка, производство, снабжение, реализация, техническое, экономическое, социальное обеспечение и развитие - содержит по необходимости элементы управления и исполнения. Цель: освоение и изучение характера расположения и непосредственного подчинения отделов и подразделений при формировании отдельных блоков организационной структуры. Требования к выполнению: предложенные подразделения должны быть полностью задействованы при выполнении соответствующих организационных структур предприятия. Порядок выполнения: по представленным перечням структурных подразделений, которые определяют число блоков организационной структуры, заполнить предложенные шаблоны организационных структур, зафиксировав в блоках должности и подразделения.

Ряд объектов уже обозначен в предлагаемых шаблонах организационных структур номерами, соответствующими номерам из представленных ниже перечней структурных подразделений для соответствующих двух схем.

***Перечень структурных подразделений  
для заполнения схемы 1***

1. Административно-хозяйственный отдел
2. Бухгалтерия
3. Главный инженер
4. Зав. производством
5. Зам. директора по экономике и финансам
6. Зам. директора по маркетингу и коммерции
7. Канцелярия
8. Конструкторское бюро
9. Лаборатория
10. Отдел главного механика
11. Отдел главного энергетика
12. Отдел кадров
13. Отдел маркетинга
14. Отдел ОТиТБ
15. Генеральный директор
16. Отдел продаж
17. Отдел снабжения
18. Отдел труда и заработной платы
19. Паросиловое хозяйство
20. Планово-экономический отдел
21. Плановый диспетчерский отдел
22. Ремонтно-механический цех
23. Секретарь
24. Техотдел
25. Финансовый отдел
26. Цех готовой продукции
27. Цех основного производства
28. Цех подготовки производства
29. Энергетический цех
30. Юридический отдел

***Перечень структурных подразделений для  
заполнения схемы 2 (усложненной)***

1. Техотдел
2. Склад оборудования
3. Финансовый отдел
4. Отдел технического обучения
5. Совет директоров
6. Отдел главного механика
7. Конструкторское бюро
8. Секретарь
9. Центральный склад сырья
10. Детский сад
11. Главный инженер
12. Медпункт
13. Генеральный директор
14. ПЭО
15. Физкультурно-оздоровительный комплекс
16. Зам. директора по маркетингу и коммерции
17. Паросиловое хозяйство
18. Отдел капитального строительства
19. Цех готовой продукции
20. Отдел продаж
21. Транспортный цех
22. Жилищно-коммунальное обслуживание
23. Зам. директора по соц. развитию
24. Бухгалтерия
25. Цех основного производства
26. Отдел охраны труда и техники безопасности
27. Цех отгрузки готовой продукции
28. Отдел главного энергетика
29. Столовая
30. Юридический отдел
31. Лаборатория
32. Отдел стратегического планирования

- 33. Отдел снабжения
- 34. Административно-хозяйственный отдел
- 35. Внутренний аудитор
- 36. Склад тары
- 37. Отдел изобретательства и рационализации
- 38. Служба КИПиА
- 39. Зав. производством
- 40. Заместитель директора по экономике и финансам
- 41. Вычислительный центр
- 42. Ремонтно-механический цех
- 43. Склад полуфабрикатов
- 44. Отдел кадров
- 45. Главный технолог
- 46. Компрессорная
- 47. Подразделения соц. сферы
- 48. Отдел труда и зарплаты
- 49. Цех подготовки производства
- 50. Зав. лабораторией
- 51. Склад готовой продукции
- 52. Дом культуры
- 53. Отдел маркетинга
- 54. Ремонтно-строительный цех
- 55. Бюро пропусков
- 56. Канцелярия
- 57. Энергетический цех
- 58. Главный механик
- 59. Диспетчерский отдел
- 60. Главный энергетик

Схема 1

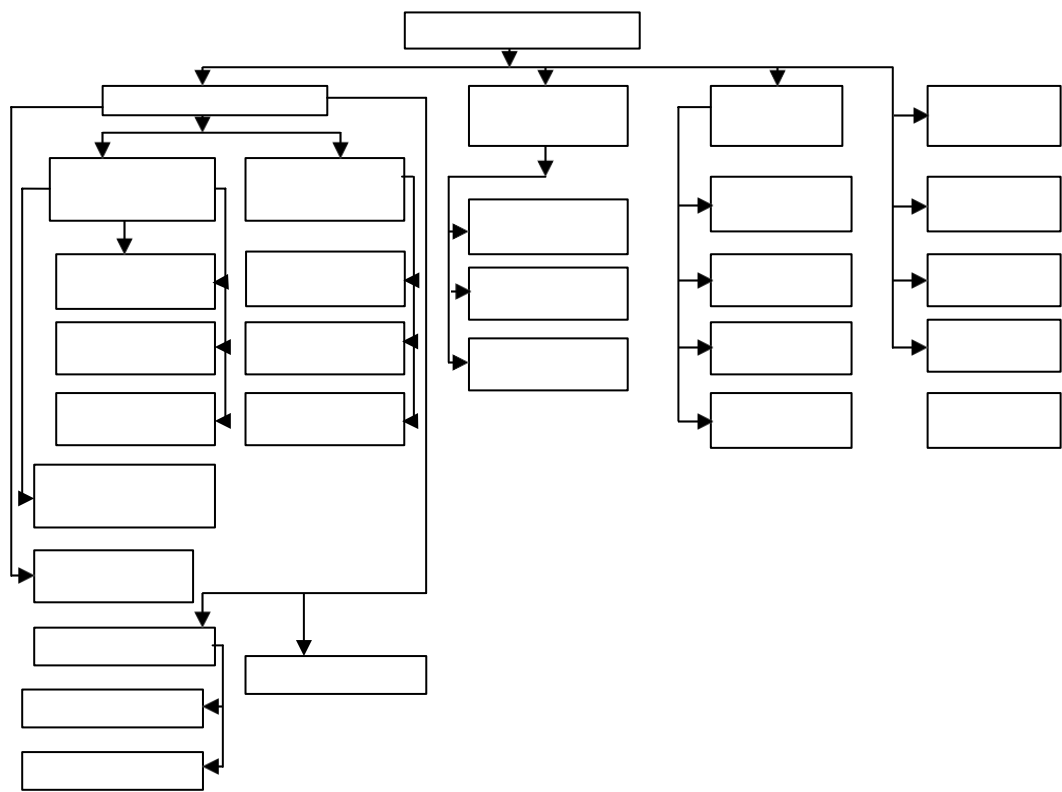
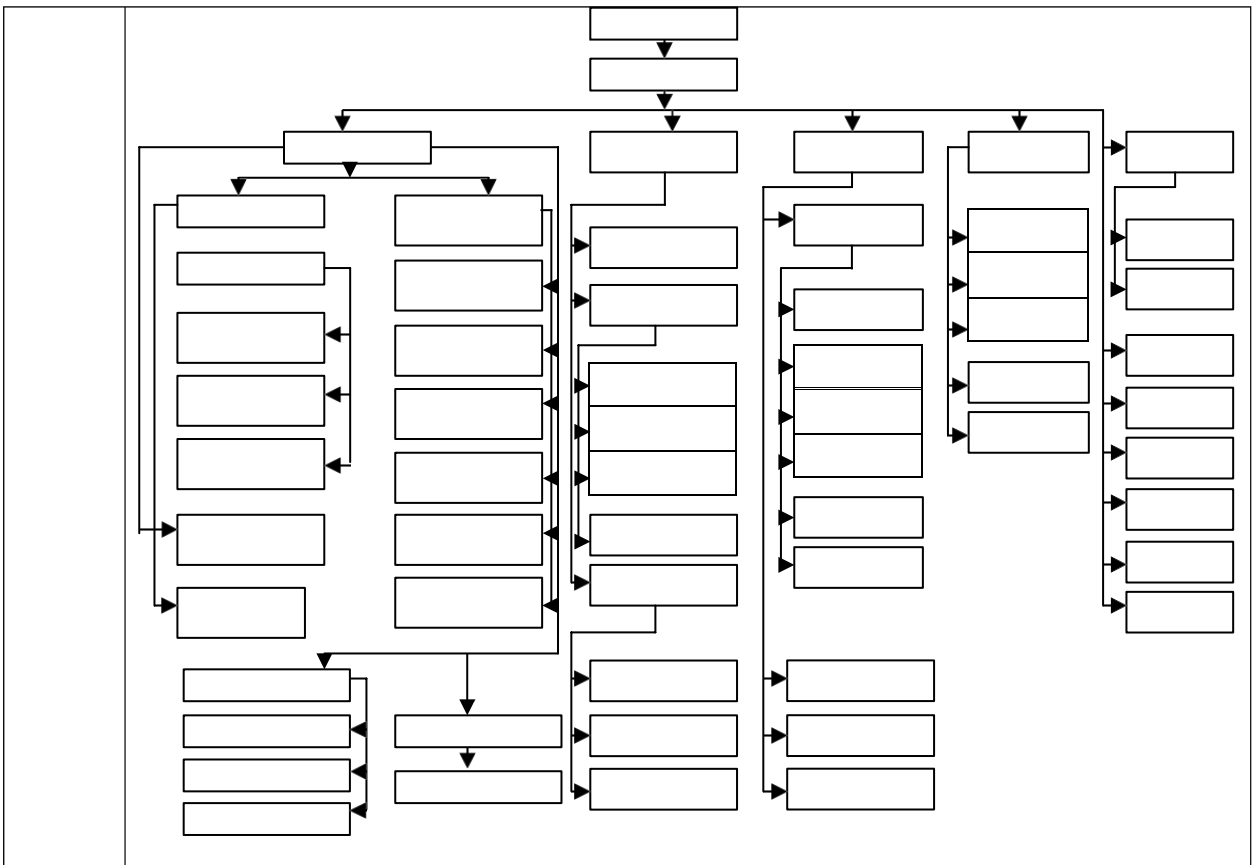


Схема 2



213

**Рациональное распределение функций управления между руководством предприятия, функциональными и линейными подразделениями**

В практике управления актуальной задачей является рациональное распределение функций управления между руководством предприятия, функциональными и линейными подразделениями.

Цель: анализ и оценка функций управления на промышленном предприятии.

Требования к выполнению: структурные подразделения и перечень должностей должны быть полностью распределены по функциям управления.

Порядок выполнения: используя представленные основные функции подразделений пищевой промышленности и перечень должностей и структурных подразделений распределить их в соответствии с особыми специальными функциями управления, представленными в табл. 1.

Таблица 1

Функции управления и их отражение в организационной структуре

Специальные функции управления	Структурные подразделения	Примерный перечень должностей
Общелинейное руководство		
Оперативное управление основным производством		
Техническая подготовка производства		
Контроль качества готовой продукции и сырья		
Ремонтное и энергетическое обслуживание		
Сырьевое и материально-техническое обеспечение производства и сбыта готовой продукции		
Транспортное обеспечение		
Капитальное строительство		
Технико-экономическое планирование		
Организация труда и заработной платы		
Комплектование и подготовка кадров		
Бухгалтерский учет		
Финансовая деятельность		
Юридическая служба		
Охрана труда и техника безопасности		
Общее дело производства		
Хозяйственное обслуживание		

**Примерный перечень структурных подразделений**

1. Заводоуправление



2. Техотдел
3. Конструкторское бюро
4. Отделной техники
5. Производственные цехи
6. Производственно-диспетчерский отдел
7. Отдел технического контроля (лаборатория)
8. Отдел главного энергетика
9. Энергетический цех
10. Сырьевой отдел
11. Транспортный цех
12. Цеховые службы технического контроля
13. Ремонтно-строительный участок
14. Бухгалтерия
15. Юридическое бюро
16. Административно-хозяйственный отдел (АХО)
17. Отдел труда и зарплаты
18. Служба информационного обеспечения
19. Отдел кадров
20. Отдел техобучения
21. Финансовый отдел
22. Диспетчер в цехах основного производства
23. Экспериментальный цех
24. Отдел изобретательства и рационализации
25. Участки основного производства
26. Отдел стандартизации и нормализации
27. Отдел материально-технического снабжения
28. Ремонтно-механический цех
29. Отдел капитального строительства
30. Склады сырья, материальных ценностей и готовой продукции
31. Участки вспомогательного производства
32. Отдел главного механика
33. Планово-экономический отдел
34. Экономисты в цехах
35. Отдел охраны труда и техники безопасности
36. Хозяйственные и бытовые цехи (участки)
37. Канцелярия
38. Архив
39. Бюро пропусков
40. Отдел быта
41. Служба маркетинга

#### Примерный перечень должностей

1. Линейное руководство
  - Директор
  - Главный инженер
  - Заместители директора
  - Начальник производства (зав. производством)
  - Начальник производственно-технического (технического) отдела
  - Главный энергетик
  - Начальник производственно-диспетчерского отдела
    - Зав. отделом научно-технической информации, рационализации и изобретательства
  - Главный механик
    - Заместитель главного механика
    - Заместитель главного энергетика
    - Начальник отдела технического контроля
    - Заместитель начальника отдела технического контроля
    - Начальник ремонтно-строительного участка
    - Начальник бюро стандартизации и нормализации
    - Начальник конструкторского бюро
    - Начальник ремонтно-механических мастерских
    - Заведующий складом
    - Начальник отдела по капитальному строительству
    - Заместитель начальника отдела по капитальному строительству проектировщики
    - Зав. лабораторией
    - Начальник ремонтно-строительного управления
    - Начальник административно-хозяйственного отдела
    - Заместитель заведующего лабораторией
    - Начальники участков
    - Начальники смен
    - Старшие мастера

	<p style="text-align: center;"><b>2. Функциональноеруководство</b></p> <p>Начальникотдела маркетинга  Начальникплановогоотдела  Заместительначальникаплановогоотдела  Заместительначальникапроизводственно-диспетчерскогоотдела  Главныйбухгалтер  Заместительглавногобухгалтера  Начальникотдела кадров  Начальникфинансовогоотдела  Начальникотделатрудаизарплаты  Начальникотделасбыта  Начальникотделаматериально-техническогообеспечения</p> <p style="text-align: center;"><b>3. Основноеивспомогательноепроизводство</b></p> <p>Диспетчер  Операторы  Мастера  Нарядчики(нормировщики)вцехахосновногопроизводства  Работникибюро стандартизацииинормализации  Работникиконструкторскогобюро  СменныйперсоналТЭЦ, парокотельныхкомпрессорныхустановок  Сменныйперсоналотделатехническогоконтроля  Сменныйперсоналлаборатории  Кладовщики  Мастера ремонтно-строительногоучастка  Сметчики  Табельщики вцехах</p> <p style="text-align: center;"><b>4. Инженерно-техническиеработникиислужащие</b></p> <p>Заведующийканцелярией  Заведующийархивом  Экспедиторы  Персоналотдела маркетинга  Персоналотделасбыта  Экономистыплановогоотдела  Экономистпотруди зарплате  Старшийюрисконсульт  Бухгалтеры  Кассиры  Инспекторапокадрам  Машинистки  Агентыпоснабжению  Экспедиторы  Заведующийгаражом  Экономистыцехов  Начальникбюропропусков  Дежурныйбюропропусков  Начальникотделapotex. обучениюиподготовкекадров  Заведующиймашинописнымбюро  Секретари  Референты  Юрисконсульты  Персоналотделаматериально-техническогообеспечения</p>
--	--

**Кейс-задания**

**ОПК-2 - способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений**

**Задание:** Дать развернутые ответы на следующие ситуационные задания

№ задания	Текст задания
214	<p>Ниже приведены политические заявления по проблемам социальной ответственности корпораций и бизнеса в глобальном мире. Как вы понимаете каждое из данных высказываний, есть ли среди них такой тезис, с которым бы Вы согласились, а с которым категорически нет, обоснуйте Ваш ответ.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>«Корпоративная социальная ответственность - это жесткое бизнес-решение. Непотому что это приятная тема, и потому что, что люди заставляют нас это сделать, а потому, что это хорошо для нашего бизнеса»</li> </ul>

	<p>(Н. Фицджеральд, Президент, Unilever);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Смоей точкой зрения, успешными компаниями будущего будут те, которые интегрируют ценности бизнеса и личные ценности работников. Лучшими людьми хотят делать такую работу, которая приносит пользу обществу и с такой компанией, чьи ценности они разделяют, где их деятельность учитывается, и их взгляды значимы»</li> </ul> <p>(Джерун ван дер Веер, Комитет Управляющих Директоров Royal Dutch Shell);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Недостаточно делать только то, что предписывает закон. Мы должны быть на переднем крае тем корпоративной социальной ответственности»</li> </ul> <p>(Андерс Далвиг, Президент IКЕА).</p>
215	<p>Какая компания из перечисленных ниже демонстрирует тип корпоративной культуры, который в США назвали бы «феодалная культура корпорации»?</p> <p>Ответ аргументируйте письменно.</p> <p>1) Компания А: работники принимают активное участие в инвестиционной деятельности компании, они хорошо информированы о финансовых делах и принимают участие в управлении; при этом юридическая защита прав работников-акционеров игнорируется, уровень их ответственности перед компанией очень высок.</p> <p>2) Компания К: руководство ждёт от своих работников полной отдачи, экономической активности и готовности идти на риск ради быстрого роста и повышения конкурентоспособности компании; при этом не уделяется должного внимания доходу работника как акционера;</p> <p>3) Компания В: работники не принимают участия в инвестиционной деятельности компании, руководство самостоятельно определяет возможную долю собственности работника-акционера в капитале и строго контролирует его активность; достаточно весома разница в социальных статусах между администрацией и персоналом;</p> <p>4) Компания Г: работники образуют крупную коллективную силу (по типу профсоюза) и имеют своих представителей в Совете директоров, тем самым принимая непосредственное участие в решении важнейших дел компании;</p> <p>5) Компания Д: заработная плата работников напрямую зависит от экономических результатов деятельности компании и может быть выдана в виде акций, достаточно высока риск её существенных колебаний; при этом инвесторская активность работника-акционера ограничена.</p>
216	<p>Корпоративная социальная ответственность не является абсолютно новой для российского бизнеса, поскольку градообразующие предприятия ещё в советское время создавали и поддерживали социальную сферу и соответствующую инфраструктуру. Каким образом?</p>
217	<p>Прокомментируйте подход к созданию положительного имиджа, использованный организацией Nike. Какого рода преимущества получила компания (например, в продвижении товара на рынок, в увеличении продаж товаров и т.д.)?</p> <p>Американские подростки стали совершать преступления, чтобы достать денег на кроссовки Nike. Хотя сама компания не была в этом виновата, Nike приняла эту беду близко к сердцу и инициировала партнёрство с Boys Club of America (BCA). В ходе их совместной кампании Nike жертвовала BCA по 1 тыс. долл. за каждое очко, добытое Майклом Джорданом в игре с каждой звездой NBA. Деньги пошли на финансирование антикриминальных молодежных программ в городах Америки.</p>
218	<p>Укажите три конкретных направления в реализации социально ответственного поведения современных компаний (так называемые «триединый итог», или «тройная линия ответственности»). Приведите примеры возможных мероприятий, которые проводят социально-ответственные компании по каждому из направлений.</p>
219	<p>Сформулируйте и проанализируйте основные проблемы сложности развития социальной ответственности в регионе вашего проживания (четко, по пунктам). Приведите примеры конкретных компаний, использующих принципы социальной ответственности, в вашем регионе.</p>

**ПК-2-**

**владения различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде**

№ задания	Текст задания
-----------	---------------

220	<p>Этический кодекс компании «Кока-Кола» состоит из пяти разделов. Первый регулирует выполнение обязательств по бухгалтерским счетам и отчетам компании. Во втором описаны потенциальные конфликты, которые могут возникнуть в результате столкновения интересов обслуживающих компании. Третий регулирует взаимодействия компании с государственными учреждениями, официальными лицами, клиентами и поставщиками. В четвертой части регламентируется участие служащего в деятельности политических партий и других компаний. Пятый раздел содержит указания по реализации правил кодекса</p> <p>Укажите причину, по которой данный кодекс нельзя считать социально-ориентированным. Свои ответы обоснуйте.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) он не ориентирован на нужды самой компании;</li><li>2) в нем много говорится об ответственности перед компанией и лояльности к ней служащих и крайне мало - об обязательствах фирмы перед своими сотрудниками и всем обществом;</li><li>3) в нем ничего не говорится об экологической составляющей деятельности компании;</li><li>4) в нем много говорится об обязательствах фирмы перед своими сотрудниками и всем обществом;</li><li>5) он не регулирует взаимодействия компании с государственными учреждениями, официальными лицами, клиентами и поставщиками.</li></ol>
-----	---

221	В книге «Corporate Community Relation» Эдмунд Брук рассматривает три основные стратегии компании в местном сообществе: 1) Построить отношения доверия. 2) Отталкиваться от потребностей местного сообщества и пытаться на них реагировать. 3) Разработать программы, которые отвечают потребностям компании и местного сообщества. Приведите примеры построения социальной политики в соответствии с перечисленными стратегиями.
222	Согласно варианту, определить миссии компаний. Сравнить их, указать плюсы и минусы каждой миссии. Опишите свое мнение на предмет соответствия заявленной миссии компании ее реальной деятельности в соответствии с открытыми источниками информации (Internet, СМИ и пр.).
223	Как вы понимаете суждение: «Социальная активность современного бизнеса становится узкофокусной, деловой, экономной, клиентской, партнерской, инициативной, комплексной»? Обоснуйте ответ по каждому направлению социальной активности.

### Собеседование (экзамен)

**ПК-1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры**

Номер вопроса	Текст вопроса
224	Теория организации (предметы методология).
225	Классические теории организации.
226	Теория организации Гласера.
227	Теория организационного потенциала.
228	Теория институтов и институциональных изменений.
229	Внешняя и внутренняя среда организации.
230	Понятие «система». Виды систем.
231	Понятие «организация».
232	Свойства организации.
233	Классификация организаций.
234	Организация как социально-экономическая система.
235	Сложность, иерархия, структура организации.
236	Понятие «социальная организация».
237	Предпосылки и стадии возникновения менеджмента
238	Основные исторические этапы развития менеджмента
239	Эволюция взглядов на менеджмент
240	Подходы к изучению и развитию менеджмента
241	Школы концепции менеджмента (краткая характеристика)
242	Школа научного менеджмента
243	Школа человеческих отношений
244	Школа поведенческих наук
245	Эмпирическая (прагматическая) школа управления
246	Основные управленческие концепции 40-60 годов
247	Основные управленческие концепции 60-80 годов
248	Современные управленческие концепции
249	Основоположники классического и современного менеджмента
250	Вклад Ф. Тейлора и А. Файоля в развитие менеджмента
251	Вклад М. Вебера в развитие менеджмента
252	Основные направления и тенденции развития менеджмента в будущем
253	Вклад П. Дракера в развитие менеджмента
254	Вклад В. Оучива в развитие менеджмента
255	Основы деловых взаимоотношений в менеджменте
256	Коммуникация в менеджменте
257	Конфликтность в менеджменте. Пути разрешения и предупреждения конфликтов на предприятии
258	Основные подходы и методы при поиске и принятии управленческих решений
259	Подбор, расстановка и оценка управленческих кадров
260	Корпорация как объект управления. Основные ориентиры в процессе управления корпорацией
261	Административное обеспечение корпоративного менеджмента
262	Понятие стиля руководства и факторы, его определяющие
263	Основные подходы к теории стиля руководства
264	Основные стили руководства и их сравнительная характеристика
265	Стили руководства по Лайкерту (Ликерту) и Блейку-Моутону
266	Содержание и особенности труда руководителя
267	Власть и влияние в менеджменте

268	Деловые качества и роли руководителя
269	Ограничения и ошибки в работе менеджера
270	Взаимодействие руководителя и подчиненного
271	Эффективность управленческой деятельности
272	Оценка экономической эффективности управления
273	Передача управления организацией наемному менеджеру. Ответственность менеджера перед собственником
274	Лидерство в менеджменте
275	Основные теории лидерства

**ОПК-2 - способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений**

Номер вопроса	Текст вопроса
276	Понятие КСО. Элементы КСО. Принципы КСО.
277	Актуальность КСО.
278	Корпоративная социальная ответственность и корпоративное гражданство.
279	Корпоративная социальная ответственность и корпоративное управление.
280	Уровни развития КСО (стадии КСО).
281	Возможности, преимущества, «оборотная сторона» и риски КСО.
282	Связь КСО с стратегией развития бизнеса.
283	Взаимосвязь концепций КСО и устойчивого развития.
284	Социальная ответственность и экономическая эффективность.
285	Определение ключевых вопросов КСО компании.
286	Выявление ключевых «заинтересованных сторон» (стейкхолдеров).
287	Создание стоимости через устойчивое развитие бизнеса.
288	КСО и управление финансовыми рисками.
289	Определение приоритетов социальной политики компании.
290	Типы социальных программ.
291	Инструменты реализации социальных программ.
292	Критерии и показатели эффективности социальных программ.
293	Понятие «социальные инвестиции». Технологии социального инвестирования.
294	Социально значимый маркетинг. Принципы и примеры внедрения КСО в маркетинговую стратегию
295	Деловая репутация как результат корпоративной социальной ответственности.
296	Формирование деловой репутации. Виды деловой репутации.
297	Гудвилл.
298	Понятие НКО.
299	Фандрайзинг и его особенности.
300	Принципы инвестиционной привлекательности НКО.
301	Динамика благотворительной деятельности компаний.
302	Построение стратегии благотворительности в компании.
303	Вовлечение клиентов в благотворительность и социальные программы компании.
304	Корпоративное волонтерство: вовлечение сотрудников в благотворительные программы.
305	Модели финансирования социальных благотворительных программ.
306	Социальное предпринимательство как подход к социальной ответственности бизнеса.
307	Стандарт ИСО 26000.
308	Руководство по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI).
309	Стандарты серии AA 1000.
310	Глобальный договор ООН.
311	Международные стандарты и руководство финансовой отчетности: возможности и проблемы.
312	Российские стандарты в области КСО: социальная хартия, базовые индикаторы результативности.
313	Конкурсы и рейтинги КСО.
314	Индексы Устойчивости (DJSI, FTSE4Good).
315	Методы учета влияния КСО на устойчивое развитие бизнеса.
316	Фондовые индексы социальной ответственности DSI 400, FTSE4Good, Dow Jones Sustainability.
317	Методика Кричевского.
318	Базовые индикаторы результативности.
319	Показатели устойчивого развития GRI.
320	Корпоративный социальный отчет.
321	Основные этапы развития представления нефинансовой информации.
322	Подходы к раскрытию нефинансовой информации.
323	Формы представления социальных отчетов.

324	Подготовка, выпуск и распространение социального отчета (отчета корпоративной социальной ответственности, отчета об устойчивом развитии).
325	Способы информирования заинтересованных сторон.
326	Аудит нефинансовой информации. Стандарты аудита нефинансовой отчетности.
327	Зарубежные концепции КСО. Сравнительная характеристика моделей КСО в России, США и Европе.
328	КСО в России и Европе: основные отличия
329	Предпосылки появления КСО в России.
330	Меценатство.
331	Проблемы КСО в современной России. Перспективы и условия развития.
332	Лидеры в области КСО.
333	Особенности национального опыта регулирования деятельности компаний в области КСО.
334	Уровень активности по продвижению КСО в различных странах: сопоставительный анализ.
335	Факторы успеха: примеры лучших практик.

**ПК-2 - владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде**

№ задания	Текст вопроса
336	Понятия «внутренняя КСО» и «внешняя КСО».
337	Мотивы внутренней и внешней социальной ответственности бизнеса.
338	Развитие собственного персонала. Безопасность труда. Поддержание социально значимой заработной платы. Страхование сотрудников.
339	Повышение эффективности взаимодействия компании с внешней средой.
340	Стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе.
341	Система управления КСО и ее основные функции (подсистемы).
342	Организационная структура системы управления КСО: уровни управления, кем представлены, основные функции.
343	Факторы, влияющие на роль места КСО в системе управления организацией.
344	Корпоративное управление и КСО.
345	Рамочная модель внедрения КСО.
346	Этические нормы реализации ответственности.
347	Этический кодекс как регулятор реализации ответственности.
348	Взаимодействие государства, бизнеса и общества: как достичь баланса интересов.
349	Технологии социально ответственного партнерства власти и бизнеса.
350	Частно-государственное партнерство в реализации спорт-проектов, на рынке образовательных услуг, в пенсионном обеспечении работников и др.
351	«Ловушки» партнерства.
352	Роль государства в формировании программ КСО.
353	Инновационные и социальные аспекты управления проектами государственно-частного партнерства.
354	Примеры и способы реализации КСО в малом бизнесе.

**ОПК-**

**Зпособность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия**

Номер вопроса	Текст вопроса
357	Классификация социальных организаций.
358	Понятие «хозяйственная организация».
359	Общества, их характеристики и особенности.
360	Товарищества, их характеристики и особенности.
361	Холдинг как организационная форма хозяйственных организаций.
362	Финансово-промышленные группы, понятие, условия образования.
363	Другие виды хозяйственных организаций.
364	Влияние субъективных и объективных факторов в социальных и хозяйственных организациях.
365	Понятия «культура» и «организационная культура».
366	Типология организационных культурна основе ценностной ориентации организации.
367	Типология организационных культур на основе различий взаимодействий и отношений в организации.
368	Типология организационных культурна основе различий в распределении власти и ценностных ориентациях личности.
369	Национальные особенности, влияющие на организационную культуру.
370	Понятия «закономерность», «закон», «принцип».
371	Классификация законов.
372	Механизм действия и механизм использования объективных и субъективных законов.

373	Закон синергии.
374	Организационные коммуникационные связи, их достоинства и недостатки.
375	Источники образования эффекта синергии.
376	Способы согласования действий и обеспечения единства организации.
377	Закон информированности-упорядоченности.
378	Количественные и качественные характеристики информации.
379	Информационные системы.
380	Закон самосохранения.
381	Тактика взаимодействия организации с внешней средой.
382	Закон единства анализа и синтеза.
383	Закон развития. Основные этапы жизненного цикла организации. 36. Основные показатели ухудшения деятельности организации.
384	Тактика деятельности организации в условиях стагнации.
385	Основные фазы этапа становления организации.
386	Закон пропорциональности, соотносительности и композиции.
387	Использование законов организации в практической деятельности.
388	Специфические законы социальной организации.
389	Понятие и характеристика ОСУ. Целостная организационная структура и ее подсистемы
390	Основные типы ОСУ. Сравнительная характеристика основных типов ОСУ
391	Технология и модели организационного проектирования
392	Делегирование и коллегиальность в менеджменте
393	Понятие групп, их типизация, формирование и динамика
394	Требования к созданию групп и созданию их благоприятного климата
395	Управление группами в организации и пути обеспечения их эффективной работы
396	Содержание концепции организационного развития
397	Управление организационными изменениями
398	Стратегические изменения, их характеристики и типы
399	Кадры управления, их состав и квалификационный уровень
400	Корпоративная культура и корпоративный климат в организации
401	Понятие и необходимость типизации личности
402	Типы личности (классификация типов личности по Гиппократу, Кейрси, Юнгу)
403	Социальные типы личности
404	Психические свойства (портрет) личности
405	Основные теории и модели мотивации
406	Мотивация и удовлетворение потребностей. Удовлетворение потребностей высших уровней
407	Понятие и содержание управленческих и организационных отношений в системе менеджмента
408	Правосубственность и функции менеджмента
409	Интересы и поведение менеджера и собственника
410	Понятие, характеристика, содержание и определение менеджмента
381	Предмет, метод, объект субъект менеджмента
382	Сущность, цели и задачи менеджмента
383	Основные задачи и роли современного менеджера
384	Законы и закономерности менеджмента
385	Методы и инструментальный менеджмента
386	Классические и современные принципы в менеджменте
387	Общая характеристика функций менеджмента
388	Основные функции менеджмента. Функции менеджмента на различных уровнях управления
389	Планирование как основная функция менеджмента
390	Координация и регулирование как основная функция менеджмента
391	Контроль как основная функция менеджмента
392	Организация как основная функция менеджмента
393	Мотивация как основная функция менеджмента
394	Специальные функции менеджмента. Функциональная матрица управления
395	Целевое начало деятельности организации
396	Миссия организации (в широком и узком понимании)
397	Цели организации и их типизация
398	Общие требования к формулированию целей организации
399	Основные направления технологии целеполагания
400	Сущность и особенности управленческих проблем и решений
401	Виды управленческих решений
402	Требования к управленческим решениям
403	Модели принятия управленческих решений



**4. Методические материалы,  
определяющие процедуры оценивания знаний, умений,  
навыков (или) опыта деятельности,  
характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания в ходе изучения дисциплины знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, регламентируются положениями:

- П ВГУИТ 2.4.03-2017 Положение о курсовых экзаменах и зачетах;
- П ВГУИТ 4.1.02-2017 Положение о рейтинговой оценке текущей успеваемости.

Итоговая оценка по дисциплине определяется на основании определения среднеарифметического значения баллов по каждому заданию.

**5. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкало оценивания для каждого результата обучения по дисциплине/практике**

Результаты обучения по этапам формирования компетенций	Предмет оценки (продукт или процесс)	Показатель оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	Шкала оценивания	
				Академическая оценка или баллы	Уровень освоения компетенции
<b>ПК-1 - владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, атак же для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит чело-веческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</b>					
<b>ЗНАТЬ:</b> основные теории мотивации, лидерства и власти; принципы формирования команды	Тестовые задания	Результаты тестирования	85–100% правильных ответов	Отлично	Освоена /Повышенный
			70– 84,99% правильных ответов	Хорошо	Освоена /Повышенный
			50– 69,99% правильных ответов	Удовлетворительно	Освоена /Базовый
			Менее 50%	Неудовлетворительно	Не освоена /Недостаточный
	Собеседование (экзамен)	Уровень владения материалом	Обучающийся демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в полном объеме, достаточном для качественного выполнения всех профессиональных действий	Отлично	Освоена /Повышенный
			Обучающийся демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в достаточном объеме, для качественного выполнения всех профессиональных действий	Хорошо	Освоена /Повышенный
			Обучающийся демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в объеме, достаточном для выполнения всех профессиональных действий	Удовлетворительно	Освоена /Базовый
			Обучающийся не демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в объеме, требуемом для выполнения профессиональных действий	Неудовлетворительно	Не освоена /Недостаточный
<b>УМЕТЬ:</b> работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством; организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Реферат	Содержание реферата	Обучающийся владеет теорией вопроса, логично сформулировал основные критические пункты плана, материал изложен доступно, соответствует временному регламенту, имеет примеры из практики теории организации и менеджмента.	Зачтено	Освоена (базовый, повышенный)
			Обучающийся слабо владеет теорией вопроса, не логично сформулировал основные критические пункты плана, материал не соответствует временному регламенту, содержит противоречивые положения, не имеет примеров из практики теории организации и менеджмента.	Незачтено	Не освоена (недостаточный)
	Практические задания	Результаты выполнения практических заданий	Обучающийся выполнил практическое задание самостоятельно, применяет полученные теоретические знания на практике	Зачтено	Освоена /Базовый, повышенный
			Обучающийся не выполнил практическое задание самостоятельно, не может применить теоретические знания на практике	Незачтено	Не освоена /Недостаточный

<b>ВЛАДЕТЬ:</b> навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	Расчетно-практическая работа	Обоснованность выбранного варианта решения, рассмотрение альтернативных вариантов решения проблемы	Проблема рассмотрена полностью с учетом альтернативных вариантов, выбран наилучший путь, обоснован выбранный вариант с учетом полученных знаний.	Отлично	Освоена /Повышенный
			Проблема рассмотрена полностью, выбран оптимальный путь, обоснован выбранный вариант с учетом полученных знаний.	Хорошо	Освоена /Повышенный
			Проблема рассмотрена полностью, обоснован выбранный вариант	Удовлетворительно	Освоена /Базовый
			Рассматриваемая проблема раскрыта не полностью, нет обоснованных вариантов решений	Неудовлетворительно	Не освоена /Недостаточный
	Творческое задание	Уровень подготовки	Проблема рассмотрена полностью с учетом альтернативных вариантов, выбран наилучший путь, обоснован выбранный вариант с учетом полученных знаний.	Отлично	Освоена /Повышенный
			Проблема рассмотрена полностью, выбран оптимальный путь, обоснован выбранный вариант с учетом полученных знаний.	Хорошо	Освоена /Повышенный
			Проблема рассмотрена полностью, обоснован выбранный вариант	Удовлетворительно	Освоена /Базовый
			Рассматриваемая проблема раскрыта не полностью, нет обоснованных вариантов решений	Неудовлетворительно	Не освоена /Недостаточный
<b>ОПК-2-способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений</b>					
<b>ЗНАТЬ:</b> теоретические основы корпоративной социальной ответственности (КСО)	Тестовые задания	Результаты тестирования	85–100% правильных ответов	Отлично	Освоена /Повышенный
			70– 84,99% правильных ответов	Хорошо	Освоена /Повышенный
			50– 69,99% правильных ответов	Удовлетворительно	Освоена /Базовый
			Менее 50%	Неудовлетворительно	Не освоена /Недостаточный
	Коллоквиум	Уровень владения материалом	Обучающийся демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в полном объеме, достаточном для качественного выполнения всех профессиональных действий	Отлично	Освоена /Повышенный
			Обучающийся демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в достаточном объеме для качественного выполнения всех профессиональных действий	Хорошо	Освоена /Повышенный
			Обучающийся демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в объеме, достаточном для выполнения всех профессиональных действий	Удовлетворительно	Освоена /Базовый
			Обучающийся не демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в объеме, требуемом для выполнения профессиональных действий	Неудовлетворительно	Не освоена /Недостаточный

	Собеседование (экзамен)	Уровень владения материалом	Обучающийся демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в полном объеме, достаточном для качественного выполнения всех профессиональных действий	Отлично	Освоена /Повышенны й
--	----------------------------	-----------------------------	---	---------	----------------------------

			Обучающийся демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в достаточном объеме, для качественного выполнения всех профессиональных действий	Хорошо	Освоена /Повышенный
			Обучающийся демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в объеме, достаточном для выполнения всех профессиональных действий	Удовлетворительно	Освоена /Базовый
			Обучающийся не демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в объеме, требуемом для выполнения профессиональных действий	Неудовлетворительно	Не освоена /Недостаточный
<b>УМЕТЬ:</b> находить организационно-управленческие решения с позиции социальной ответственности	Реферат	Содержание реферата	Содержание реферата соответствует заявленной тематике	Зачтено	Освоена /Базовый, повышенный
			Содержание реферата не соответствует заявленной тематике	Незачтено	Не освоена /Недостаточный
	Дискуссия	Активность участия в дискуссии	Обучающийся активно участвует в дискуссии, четко, ясно, последовательно обосновывает свою позицию, представляются взвешенные аргументы и поддерживающая их информация, анализируются и подытоживаются различные точки зрения	Зачтено	Усвоена /Базовый, повышенный
			Обучающийся не участвует в дискуссии, затрудняется высказать свою позицию, привести обоснованные аргументы и поддерживающую их информацию, различные точки зрения не анализируются	Незачтено	Не освоена /Недостаточный
<b>ВЛАДЕТЬ:</b> навыками принятия эффективных организационно-управленческих решений и готовностью нести за них ответственность	Кейс-задание	Уровень владения материалом	Обучающийся изучил описанную проблему развернуто, провел комплексную оценку предложенной ситуации, предложил обоснованные организационно-управленческие решения с позиции социальной ответственности	Отлично	Освоена /Повышенный
			Обучающийся охарактеризовал описанную проблему, провел оценку предложенной ситуации, предложил организационно-управленческие решения с позиции социальной ответственности	Хорошо	Освоена /Повышенный
			Обучающийся охарактеризовал описанную проблему, провел оценку предложенной ситуации, допустив значительные погрешности, предложил организационно-управленческие решения с позиции социальной ответственности, применив слабую аргументацию выводов	Удовлетворительно	Освоена /Базовый
			Обучающийся неверно интерпретирует предложенную ситуацию, выводы и рекомендации отсутствуют	Неудовлетворительно	Не освоена /Недостаточный
	Расчетно-практическая работа	Содержание отчета по РГР	Обучающийся дал целостную характеристику экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, охарактеризовал ключевых стейкхолдеров компании, программы (мероприятия), реализуемые объектом исследования в области внутренней и внешней КСО, описал основные особенности социального отчета выбранной компании, произвел внешнюю оценку степени развитости ее КСО, описал основные показатели (в том числе финансовые) в динамике. По итогам анализа сделаны глубокие, аргументированные выводы; оценены последствия действий компании с позиции социальной ответственности. Отчет хорошо структурирован.	Отлично	Освоена /Повышенный
Обучающийся в целом охарактеризовал экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, ключевых			Хорошо	Освоена /Повышенный	

			стейкхолдеров компании, программы, реализуемые объектом исследования в области внутренней и внешней КСО, описал особенности социального отчета выбранной компании с определенными неточностями, произвел внешнюю оценку степени развитости ее КСО, описал основные показатели динамики. По итогам анализа сделаны обоснованные выводы; оценены последствия действий компании с позиции социальной ответственности. Отчет структурирован.		
			Обучающийся охарактеризовал экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, определил стейк-холдеров компании, программы, реализуемые объектом исследования, описал особенности социального отчета выбранной компании с определенными неточностями, произвел внешнюю оценку степени развитости ее КСО. Выводы, сделанные по итогам анализа, необоснованы.	Удовлетворительно	Освоена /Базовый
			Обучающийся не охарактеризовал экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, не определил стейкхолдеров компании, программы, реализуемые объектом исследования, отсутствует описание особенностей социального отчета выбранной компании и внешняя оценка степени развитости ее КСО. Обоснованные выводы по итогам анализа отсутствуют; последствия действий компании с позиции социальной ответственности не определены.	Неудовлетворительно	Не освоена /Недостаточный
<b>ПК-2-владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</b>					
<b>ЗНАТЬ:</b> - виды взаимодействия с работниками как основными стейкхолдерами при проектировании организационных ситуаций	Тестовые задания	Результаты тестирования	85–100% правильных ответов	Отлично	Освоена /Повышенный
			70– 84,99% правильных ответов	Хорошо	Освоена /Повышенный
			50– 69,99% правильных ответов	Удовлетворительно	Освоена /Базовый
			Менее 50%	Неудовлетворительно	Не освоена /Недостаточный
	Коллоквиум	Уровень владения материалом	Обучающийся демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в полном объеме, достаточном для качественного выполнения всех профессиональных действий	Отлично	Освоена /Повышенный
			Обучающийся демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в достаточном объеме для качественного выполнения всех профессиональных действий	Хорошо	Освоена /Повышенный
			Обучающийся демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в объеме, достаточном для выполнения всех профессиональных действий	Удовлетворительно	Освоена /Базовый
			Обучающийся не демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в объеме, требуемом для выполнения профессиональных действий	Неудовлетворительно	Не освоена /Недостаточный

	Собеседование (экзамен)	Уровень владения материалом	Обучающийся демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в полном объеме, достаточном для качественного выполнения всех профессиональных действий	Отлично	Освоена /Повышенный
			Обучающийся демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в достаточном объеме, для качественного выполнения всех профессиональных действий	Хорошо	Освоена /Повышенный
			Обучающийся демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в объеме, достаточном для выполнения всех профессиональных действий	Удовлетворительно	Освоена /Базовый
			Обучающийся не демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в объеме, требуемом для выполнения профессиональных действий	Неудовлетворительно	Не освоена /Недостаточный
<b>УМЕТЬ:</b> осуществлять анализ социальной среды формирования КСО, социального партнерства, организации партнерских отношений с контактными группами социальной среды	Дискуссия	Активность участия в дискуссии	Обучающийся активно участвует в дискуссии, четко, ясно, последовательно обосновывает свою позицию, представляют взвешенные аргументы и поддерживающую их информацию, анализируются и подытоживаются различные точки зрения	Зачтено	Освоена /Базовый
			Обучающийся не участвует в дискуссии, затрудняется высказать свою позицию, привести обоснованные аргументы и поддерживающую их информацию, различные точки зрения не анализируются	Незачтено	Не освоена /Недостаточный
<b>ВЛАДЕТЬ:</b> -навыками анализа системы внутренней корпоративной социальной ответственности как основы организационных коммуникаций	Кейс-задание	Уровень владения материалом	Обучающийся изучил описанную проблему развернуто, провел комплексную оценку предложенной ситуации, предложил обоснованные организационно-управленческие решения с позиции социальной ответственности	Отлично	Освоена /Повышенный
			Обучающийся охарактеризовал описанную проблему, провел оценку предложенной ситуации, предложил организационно-управленческие решения с позиции социальной ответственности	Хорошо	Освоена /Повышенный
			Обучающийся охарактеризовал описанную проблему, провел оценку предложенной ситуации, допустил значительные погрешности, предложил организационно-управленческие решения с позиции социальной ответственности, применив слабую аргументацию выводов	Удовлетворительно	Освоена /Базовый
			Обучающийся неверно интерпретирует предложенную ситуацию, выводы и рекомендации отсутствуют	Неудовлетворительно	Не освоена /Недостаточный
	Расчетно-практическая работа	Содержание отчета по РГР	Обучающийся дал целостную характеристику экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, охарактеризовал ключевых стейкхолдеров компании, программы (мероприятия), реализуемые объектом исследования в области внутренней и внешней КСО, описал основные особенности социального отчета выбранной компании, произвел внешнюю оценку степени развитости ее КСО, описал основные показатели (в том числе финансовые) в динамике. По итогам анализа сделаны глубокие, аргументированные выводы; оценены последствия действий компании с позиции социальной ответственности. Отчет хорошо структурирован.	Отлично	Освоена /Повышенный

			Обучающийся в целом охарактеризовал экономические и социальные условия существования предпринимательской деятельности, ключевых стейкхолдеров компании, программы, реализуемые объектом исследования в области внутренней и внешней КСО, описал особенности социального отчета выбранной компании с определенными неточностями, произвел внешнюю оценку степени развитости ее КСО, описал основные показатели в динамике. По итогам анализа сделаны обоснованные выводы; оценены последствия действий компании с позиции социальной ответственности. Отчет структурирован.	Хорошо	Освоена /Повышенный
			Обучающийся охарактеризовал экономические и социальные условия существования предпринимательской деятельности, определил стейкхолдеров компании, программы, реализуемые объектом исследования, описал особенности социального отчета выбранной компании с определенными неточностями, произвел внешнюю оценку степени развитости ее КСО. Выводы, сделанные по итогам анализа, необоснованны	Удовлетворительно	Освоена /Базовый
			Обучающийся не охарактеризовал экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, не определил стейкхолдеров компании, программы, реализуемые объектом исследования, отсутствует описание особенностей социального отчета выбранной компании и внешняя оценка степени развитости ее КСО. Обоснованные выводы по итогам анализа отсутствуют; последствия действий компании с позиции социальной ответственности не определены.	Неудовлетворительно	Не освоена /Недостаточный
<b>ОПК-3-способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</b>					
<b>ЗНАТЬ:</b> типовые организационные структуры;	Тестовые задания	Результаты тестирования	85–100% правильных ответов	Отлично	Освоена /Повышенный
			70– 84,99% правильных ответов	Хорошо	Освоена /Повышенный
			50– 69,99% правильных ответов	Удовлетворительно	Освоена /Базовый
			Менее 50%	Неудовлетворительно	Не освоена /Недостаточный
Собеседование (экзамен)	Уровень владения материалом	Обучающийся демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в полном объеме, достаточном для качественного выполнения всех профессиональных действий	Отлично	Освоена /Повышенный	
		Обучающийся демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в достаточном объеме, для качественного выполнения всех профессиональных действий	Хорошо	Освоена /Повышенный	
		Обучающийся демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в объеме, достаточном для выполнения всех профессиональных действий	Удовлетворительно	Освоена /Базовый	



		Обучающийся не демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в объеме, требуемом для выполнения профессиональных действий	Неудовлетворительно	Не освоена / Недостаточный
--	--	--	---------------------	----------------------------

<b>УМЕТЬ:</b> проектировать организационные структуры; распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности	Реферат	Содержание реферата	Обучающийся владеет теорией вопроса, логично сформулировал основные критические пункты плана, материал изложен доступно, соответствует временному регламенту, имеет примеры из практики теории организации и менеджмента.	Зачтено	Освоена (базовый, повышенный)
			Обучающийся слабо владеет теорией вопроса, не логично сформулировал основные критические пункты плана, материал не соответствует временному регламенту, содержит противоречивые положения, не имеет примеров из практики теории организации и менеджмента.	Незачтено	Не освоена (недостаточный)
	Практические задания	Результаты выполнения практических заданий	Обучающийся выполнил практическое задание самостоятельно, применяет полученные теоретические знания на практике	Зачтено	Освоена /Базовый, повышенный
			Обучающийся не выполнил практическое задание самостоятельно, не может применить теоретические знания на практике	Незачтено	Не освоена /Недостаточный
<b>ВЛАДЕТЬ:</b> способностью проектировать организационные структуры с учетом стратегии управления человеческими ресурсами	Расчетно-практическая работа	Обоснованность выбранного варианта решения, рассмотрение альтернативных вариантов решения проблемы	Проблема рассмотрена полностью с учетом альтернативных вариантов, выбран наилучший путь, обоснован выбранный вариант с учетом полученных знаний.	Отлично	Освоена /Повышенный
			Проблема рассмотрена полностью, выбран оптимальный путь, обоснован выбранный вариант с учетом полученных знаний.	Хорошо	Освоена /Повышенный
			Проблема рассмотрена полностью, обоснован выбранный вариант	Удовлетворительно	Освоена /Базовый
			Рассматриваемая проблема раскрыта не полностью, нет обоснованных выводов и решений	Неудовлетворительно	Не освоена /Недостаточный