

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ганеев Винер Валикаматович
Должность: Директор
Дата подписания: 01.04.2022 15:04:17
Уникальный программный ключ:
fceab25d7092f3bff743e8ad3f8d57fddc1f5e66

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»



УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора

подпись

С.М. Усманов

12

20 19 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**Менеджмент и экономика в деятельности руководителей
образовательных организаций**
(наименование программы)

Форма обучения: заочная с применением дистанционных образовательных технологий

Объем образовательной программы: 16 ч.

Составитель (составители):

к.э.н., ст.преподаватель Сайпушева О.С.

Дополнительная профессиональная программа утверждена на заседании методического совета БФ БашГУ протокол от «___»_____ 201_ г. № ___

Дополнения и изменения, внесенные в образовательную программу, приняты на заседании методического совета БФ БашГУ протокол от «___»_____ 201_ г. № ___

Оглавление

1. Общая характеристика программы.....	4
1.1. Цель реализации программы.....	4
1.2. Нормативно-правовое обеспечение программы.....	4
1.3. Связь дополнительной профессиональной программы повышения квалификации с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и федеральным государственным образовательным стандартом.....	5
1.4. Планируемые результаты освоения ДПП повышения квалификации.....	6
1.5. Трудоемкость и сроки освоения образовательной программы.....	7
1.6. Форма обучения.....	7
2.Содержание программы.....	7
2.1 Учебный план.....	7
2.2. Учебно-тематический план.....	8
2.3. Календарный учебный график.....	8
2.3. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля).....	9
3. Организационно-педагогические условия реализации программы.....	11
3.1. Кадровое обеспечение реализации программы.....	11
3.2 Материально-технические условия реализации программы.....	11
3.3 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы....	12
3.4. Общие требования к организации образовательного процесса.....	13
4. Формы аттестации.....	14
5. Оценочные материалы.....	14
5.1. 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.....	14
5.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций. Фонд оценочных средств.....	15

Общая характеристика программы.

1.1. Цель реализации программы

Цель: реализация программы повышения квалификации направлена на совершенствование/приобретение экономико-управленческой компетенции руководителей структурных подразделений организаций высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, а также руководителей и заместителей руководителей образовательных учреждений.

1.2. Нормативно-правовое обеспечение программы

Содержание дополнительной профессиональной образовательной программы разработано в соответствии с нормативными документами, регулирующими сферу дополнительного профессионального образования:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. N 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам" (зарегистрирован Минюстом России от 20 августа 2013 г., регистрационный N 29444); (часть 9 статьи 2 Федерального закона N 273-ФЗ);
- письмо Минобрнауки России от 9 октября 2013 г. N 06-735 «О дополнительном профессиональном образовании»
- Постановление Правительства РФ об утверждении Правил размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательном учреждении ;
- Письмо Минобрнауки России от 12.03.2015 N ЛК-610/06 «О направлении методических рекомендаций" (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке, порядку выдачи и учету документов о квалификации в сфере дополнительного профессионального образования»;
- Письмо Минобрнауки России от 22.04.2015 N В К-1032/06 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями-разъяснениями по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 9 января 2014 г. N 2 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;
- Письмо Минобрнауки России от 30.03.2015 N АК-821/06 «О направлении методических рекомендаций по итоговой аттестации слушателей».
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 г. N 487-р «Об утверждении комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014- 2016 годы»;
- Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. N 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов»;
- Приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 г. N 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»;

- Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 148н);

- Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. N 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 N 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования».

1.3. Связь дополнительной профессиональной программы повышения квалификации с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и федеральным государственным образовательным стандартом

Таблица 1. - Связь дополнительной образовательной программы с ЕКС

Наименование программы	Наименование выбранного раздела ЕКС
1	2
«Менеджмент и экономика в деятельности руководителей образовательных организаций»	Раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования

Таблица 2. - Сопоставление описания квалификации в профессиональном стандарте с требованиями к результатам подготовки по ФГОС ВО

ЕКС	ФГОС ВО 3+
1	2
Руководит деятельностью структурного подразделения образовательного учреждения высшего профессионального и дополнительного профессионального образования: филиала, института, представительства, кабинета, лаборатории, управления, отдела, отделения, подготовительных курсов (отделений), студенческого бюро, мастерской, учебной станции (базы), межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории и других структурных подразделений (в т.ч. обособленных структурных подразделений), в пределах предоставленных полномочий.	Вид профессиональной деятельности: - организационно-управленческая,
Трудовые действия: - Организует текущее и перспективное планирование деятельности структурного подразделения с учетом целей, задач и направлений, для реализации которых оно создано, издает необходимые распоряжения, контролирует выполнение плановых заданий.	Профессиональные задачи: участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации; организация работы исполнителей (команды исполнителей) для

<p>- Осуществляет координацию деятельности работников структурного подразделения, создает условия для их работы.</p> <p>- Участвует в подборе и расстановке кадров, в решении вопросов повышения квалификации и профессионального мастерства работников, формирования структуры и штата образовательного учреждения.</p> <p>- Организует работу и взаимодействие структурного подразделения с другими структурными подразделениями образовательного учреждения и заинтересованными организациями в пределах предоставленных полномочий.</p>	<p>осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;</p> <p>Общепрофессиональная компетенция: ПК-1 Владеет основами экономических знаний, 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, умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>
---	--

1.4. Планируемые результаты освоения ДПП повышения квалификации

Совершенствование/приобретение компетенции: ПК-1. Владеет основами экономических знаний, 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, умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Таблица 3. – Результаты освоения программы повышения квалификации (характеристика компетенции)

Категория слушателей: руководители (директора, заведующие, начальники) структурных подразделений организаций высшего профессионального и дополнительного профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, имеющие высшее профессиональное образование.				
Вид деятельности	Приобретение новой Профессиональной компетенции	Практический опыт (Владения)	Умения	Знания
1	2	3	4	5
ВД 1 Организационно-управленческая	ПК-1. Владеет основами экономических знаний, навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также	- организует текущее и перспективное планирование деятельности структурного подразделения с учетом целей, задач и направлений, для реализации которых оно создано;	- основы теории рыночной экономики, - основы менеджмента и управления персоналом

	организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	- осуществляет координацию деятельности работников структурного подразделения; - участвует в подборе и расстановке кадров	
--	--	---	--	--

1.5. Трудоемкость и сроки освоения образовательной программы

Трудоемкость освоения образовательной программы – 16 ч. Срок освоения образовательной программы - 1 неделя.

1.6. Форма обучения

Форма обучения - очная.

2.Содержание программы.

2.1 Учебный план

№ п/п	Наименование разделов	Всего часов	По учебному плану, ч.		С Р С, ч	Формы контроля	Компетенции
			Аудиторные занятия				
			лекции	практич. занятия			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Раздел 1. Основы теории рыночной экономики	4	3	0	1	Тест	ПК-1
2	Раздел 2. Основы менеджмента и управления персоналом	12	6	5	1	Тест	ПК-1
3	Итоговая аттестация					Зачет	ПК-1
	Итого:	16	9	5	2		

2.2. Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование разделов	Всего часов	По учебному плану, ч.		С Р С, ч	Формы контроля	Компетенции
			Аудиторные занятия				
			лекции	практич. занятия			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Раздел 1. Основы теории рыночной экономики	4	3	0	1	Тест	ПК-1
1.1	Рынок: содержание, функции, структура и инфраструктура	1,5	1	0	0,5		
1.2	Механизмы рынка: спрос, предложение, рыночная цена	2,5	2		0,5		
2	Раздел 2. Основы менеджмента и управления персоналом	12	6	5	1	Тест	ПК-1
2.1	Состояние управления современной российской экономикой. Понятие, цели и функции менеджмента. Методологические основы менеджмента.	1,25	1		0,25		
2.2	Цели и система управления. Планирование в менеджменте	2,25	1	1	0,25		
2.3	Власть. Теории лидерства	2,15	1	1	0,15		
2.4	Управление персоналом. Система мотиваций	2,15	1	1	0,15		
2.5	Управление группой.	2,1	1	1	0,1		
2.6	Психология менеджмента. Корпоративная культура	2,1	1	1	0,1		
3	Итоговая аттестация	0	0	0	0	Зачет	ПК-1
	Итого	16	9	5	2		

2.3. Календарный учебный график

Реализация данной программы повышения квалификации осуществляется по мере формирования группы слушателей. Время занятий и график индивидуального контроля самостоятельной работы слушателя отображаются в расписании.

Продолжительность одного занятия составляет 45 минут.

Продолжительность учебного года составляет 12 месяцев.

По данной программе повышения квалификации календарный учебный график представляется в форме расписания для конкретной группы.

График учебного процесса

Название модуля (темы)	Неделя 1	Неделя 2	Неделя 3	Неделя 4
Раздел 1. Основы теории рыночной экономики	+			
Раздел 2. Основы менеджмента и управления персоналом	+			

2.3. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля)

Раздел 1. Основы теории рыночной экономики

Тема 1.1. Рынок: содержание, функции, структура и инфраструктура

Рынок как экономическая категория. Понятие идеального рынка и система свободной конкуренции. Эволюция взглядов на рынок. Родовые черты, функции рынка. Роль рынка в общественном производстве. Рыночная экономика. Типология рынка. Деформированные рынки, система несовершенной конкуренции. Понятие структуры и системы рынков. Взаимосвязь рынков в рыночной системе. Инфраструктура рынка. Сущность и основные элементы. Маркетинг. Банки. Функции инфраструктуры рынка. Современный рынок образовательных услуг.

Тема 1.2. Механизмы рынка: спрос, предложение, рыночная цена

Механизмы рынка и их особенности. “Невидимая рука” рынка А. Смита. Рыночные регуляторы: цена, спрос, предложение. Система экономических законов рыночной экономики. Предложение как экономическая категория. Кривая предложения. Неценовые факторы предложения. Изменения величины спроса и предложения. Закон спроса и предложения. Равновесная цена. Дефицит и избыток. Понятие эластичности. Эластичность спроса и предложения. Факторы эластичности. Показатели эластичности.

Сущность цены. Функции цены. Государственное регулирование цен в условиях рыночной экономики: цели, способы, результаты. Максимально и минимально допустимые цены, дефициты и излишки. Влияние налогов на уровень цен.

Раздел 2. Основы менеджмента и управления персоналом

Тема 2.1. Состояние управления современной российской экономикой.

Понятие, цели и функции менеджмента. Методологические основы менеджмента.

Особенности современной российской экономики и необходимость совершенствования организации управления в России. Понятие менеджмента. Менеджмент как процесс; орган или аппарат управления; категория людей; наука и искусство; функция (вид деятельности). Цели менеджмента. Основные функции менеджмента: планирование, организация, координация, контроль и мотивация. Конкретные функции менеджмента. Виды менеджмента: правительство; государственный менеджмент; ассоциационный (клубный) менеджмент; бизнес-менеджмент. Методы и инструменты менеджмента.

Тема 2.2. Цели и система управления. Планирование в менеджменте

Понятие, сущность, цели и задачи управления предприятием. Понятие системы. Основные элементы системы: цели, задачи, структура, техника и технология, люди. Системный подход в управлении предприятием. Понятие *подсистемы*. Социальная и техническая подсистемы. Цели в различных направлениях деятельности. Цели некоммерческих организаций.

Уровни управления. Высокая и плоская структура в управлении. Основные системные факторы.

Внутренняя и внешняя среда предприятия. Управленческое обследование внутренней среды; SWOT – анализ, матрица возможностей, матрица угроз, составление профиля среды. Миссия организации. Стратегический менеджмент; разработка и

реализация перспективных и текущих планов. Стратегии создания конкурентных преимуществ. Выбор стратегии. Текущее планирование.

Тема 2.3. Власть. Теории лидерства

Полномочия и личное влияние. Основные черты управленческого лидера. Баланс полномочий. Человеческие качества менеджера. Власть человека и власть должности. Формы власти и учебно-методическое обеспечение по образованию в области менеджмента. Влияние через традиции - власть социальных норм. Влияние через авторитет - власть опосредования. Влияние через рациональное доверие - экспертная власть. Влияние убеждение и сочувствие (участие). Влияние примером в работе. Теории лидерства.

Разновидности стиля и факторы его формирования. Стихийный и сознательный стиль. Стиль, диктуемый стремлением к лидерству, власти, должности; стиль, опирающийся на человеческий фактор; стиль, определяемый ситуацией.

Тема 2.4. Управление персоналом. Система мотиваций

Мотивация деятельности в менеджменте. Понятие мотивации, ее значение и эволюция. Современные теории мотивации. Мотивация, стимулирование и активизация. Главные и второстепенные факторы мотивации. Теория и практика мотивации в современных условиях менеджмента. Иерархия потребностей Маслоу. Теория потребностей Мак. Клебанда, теория двух факторов Херцберга. Теория процесса мотивации. Теория ожидания. Теория равенства и справедливости. Модель Портера - Лоулера. Компенсации и мотивация.

Тема 2.5. Управление группой.

Управление деятельностью человека и группы. Формирование группы в процессах организации. Формальные и неформальные группы. Факторы возникновения и существования неформальных организаций. Основные характеристики неформальных организаций. Роль неформальных организаций в системе менеджмента. Взаимодействие формальных и неформальных факторов в организации. Обеспечение эффективной работы групп по формальным и неформальным факторам организации. Комитеты в системе менеджмента : потребность и роль в организации.

Тема 2.6. Психология менеджмента. Корпоративная культура

Психология управления: ее объект и предмет. Психологические закономерности управленческой деятельности: закон неопределенности отклика, закон неадекватности отображения человека человеком, закон неадекватности самооценки, закон расщепления смысла управленческой информации, закон самосохранения, закон компенсации; принципы подхода к человеку как к объекту познания: принцип универсальной талантливости, принцип развития, принцип неисчерпаемости.

Корпоративная культура в современной экономике России. Типы корпоративных культур: Аполлон - ролевая культура, Афина - культура, ориентированная на задачи, Дионис - профессиональная культура, Зевс - культура босса. Основные измерители организационной культуры.

Виды самостоятельной работы слушателя

№ Раздела	Вид самостоятельной работы слушателя
1. Основы теории рыночной экономики	Изучение теоретического материала, решение кейс-заданий
2. Основы менеджмента и управления персоналом	Изучение теоретического материала, решение кейс-заданий

3. Организационно-педагогические условия реализации программы

3.1. Кадровое обеспечение реализации программы

При реализации данной программы необходимо наличие у преподавателей базового образования в области информатики и информационно-коммуникационных технологий, наличие повышения квалификации по тематике курсов,

Программа реализуется высоко-квалифицированными преподавателями факультета физики и математики кафедры информатики и экономики.

3.2 Материально-технические условия реализации программы

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитория 231(ФМ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Интерактивная доска smartboard 6801 со встроенным хга проектором, компьютеры в сборе(3,3 ghz,озу 4 gb,500 gb,монитор 21,5* philips,клав.,мышь) , учебная мебель, коммутатор d-link des-1016d. Программное обеспечение 1. Office Professional Plus 2. Браузер Google Chrome
Аудитория 301 Читальный зал (электронный каталог)(ФМ)	Для самостоятельной работы	Компьютеры в сборе, учебная мебель, принтер samsung, сканер hp scanjet g2410. Программное обеспечение 1. Браузер Google Chrome 2. Office Professional Plus 3. Windows 7 Enterprise
Аудитория 420(ФМ)	Для самостоятельной работы	Компьютеры в сборе, учебно-методические пособия, учебно-наглядные материалы, нетбук lenovo, принтер canon lbr3010b, сканер mustek, учебная мебель. Программное обеспечение 1. Office Professional Plus 2. Windows 3. Браузер Google Chrome
Аудитория 422 а(ФМ)	Для хранения оборудования	Учебно-методические пособия по экономическим дисциплинам. Программное обеспечение

Наличие электронных образовательных и информационных ресурсов

№ п/п	Основные сведения об электронно-библиотечной системе	Краткая характеристика
1	2	3
I.	Наименование электронно-библиотечной системы, предоставляющей возможность круглосуточного дистанционного индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, адрес в сети Интернет	1. ЭБС Университетская библиотека онлайн http://biblioclub.ru 2.- Электронно- библиотечная система издательства "Лань" http://e.lanbook.com 3.- Электронный читальный зал «Библиотех» https://bashedu.bibliotech.ru 4.- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU http://elibrary.ru

3.3 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Основная литература:

1. Акмаева, Р.И. Менеджмент : учебник / Р.И. Акмаева, Н.Ш. Епифанова, А.П. Лунев. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. - 442 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=491959>

2. Менеджмент : учебник / Т.В. Вырупаева, Л.С. Драганчук, О.Л. Егошина и др. ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Сибирский Федеральный университет. - Красноярск : СФУ, 2016. - 380 с.- URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497293>

3. Чеканский, А.Н. Микроэкономика: промежуточный уровень : учебник / А.Н. Чеканский, Н.Л. Фролова ; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Экономический факультет. - Москва : ИНФРА-М, 2005. - 684 с. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276534>

Дополнительная литература:

1. Ефимов, А.Н. Менеджмент: практикум : учебное пособие / А.Н. Ефимов, Е.Н. Барикаев. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 119 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115011>

2. Маслова, Е.Л. Менеджмент : учебник / Е.Л. Маслова. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 333 с. : табл., схем., ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02414-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452863>

3. Микроэкономика: краткий курс / . - Москва: Издательство «Рипол-Классик», 2015. - 129 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480897>

4. Юкаева, В.С. Менеджмент: краткий курс : учебное пособие / В.С. Юкаева. - 4-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 104 с. То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453524>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

<http://economicus.ru> – «галерея экономистов», статьи, библиография, ссылки;
<http://ek-lit/agava.ru> - тексты книг по экономике, ссылки;

http://mega.km.ru/bes_98/content.asp?rubr=93 – экономический раздел web-энциклопедии «Кирилла и Мефодия»;

<http://eup.ru> – экономическая библиотека книг, статей и учебников;

<http://economictheory.narod.ru> – сайт «Экономическая теория on-line»;

<http://www.aup.ru/economics> – Экономический раздел административно-управленческого сайта;

<http://portal.politlab.org> – сайт «Политическая экономия»;

<http://ecsocman.edu.ru> Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»;

<http://window.edu.ru/window/library> - экономическая библиотека Системы федеральных образовательных порталов;

<http://www.rsl.ru> - сайт Российской государственной библиотеки (РГБ);

<http://www.gks.ru> – сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат);

<http://www.cbr.ru> - сайт Центрального банка России;

<http://www.minfin.ru> - сайт Министерства финансов России;

<http://www.nalog.ru> - сайт Федеральной налоговой службы России;

<http://www.rbc.ru> - сайт информационного агентства «Росбизнесконсалтинг»;

<http://www.nber.org> - сайт Национального бюро экономических исследований (США);

<http://www.hse.ru> - сайт Государственного университета - Высшей школы экономики (Россия)

Прикладные обучающие программы, используемые при обучении:

- операционная система Windows 7;
- пакет Office Professional Plus
- Браузер Яндекс
- Браузер Google Chrome;
- Google документы;
- Программы Smartboard Notebook
- Система дистанционного обучения Moodle.

3.4. Общие требования к организации образовательного процесса

Программа реализуется в очной форме обучения.

Используются следующие виды учебных занятий и учебных работ: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

В ходе лекционных занятий слушателям рекомендуется осуществлять конспектирование учебного материала. Желательно оставить в рабочих конспектах поля для пометок, а также информации из рекомендованной литературы, дополняющей материал прослушанных лекций.

В процессе аудиторных занятий целесообразно задавать преподавателю уточняющие вопросы.

В ходе выполнения самостоятельной работы необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, повторить материал лекций и практических занятий.

При необходимости следует обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю.

Обучение завершается итоговой аттестацией.

4. Формы аттестации

4.1. Промежуточная аттестация.

По разделам образовательной программы предусмотрен рубежный контроль достижения результатов обучения.

Рубежный контроль по разделам проводится в форме тестирования.

Преподаватель оценивает выполнение по четырёх-балльной шкале.

4.2 Итоговая аттестация.

К итоговой аттестации допускается слушатель не имеющий задолженности и полностью выполнивший учебный план.

Итоговая аттестация проводится в виде зачета.

Зачет проводится в устной форме.

5. Оценочные материалы

5.1. 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

Код и формулировка компетенции: владеет основами экономических знаний, 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, умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1).

Этап (уровень) освоения компетенци и	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				Форма контроля
		2 (Не удовлетво рительно)	3 (Удовлетво рительно)	4 (Хорошо)	5 (Отличн о)	Рубежный/ито говый
Первый этап (уровень)	Знать: - основы теории рыночной экономики, - основы менеджмента и управления персоналом	Знания не сформиро ваны	Знания недостаточ но сформиров аны, несистемн ы	Знания сформиро ваны, но имеют отдельны е пробелы и неточност и	Знания полност ью сформи рованы	Тест/ Зачет
Второй этап (уровень)	Уметь: - организовать текущее и перспективное планирование деятельности структурного подразделения с учетом целей, задач и направлений, для реализации которых оно создано; - осуществлять координацию деятельности работников структурного подразделения; - участвовать в подборе и расстановке кадров	Умения не сформиро ваны	Умения не полностью сформиров аны	Умения в основном сформиро ваны	Умения полност ью сформи рованы	Тест/ Зачет
Третий этап (уровень)	Владеть 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	Владение навыками не сформиро вано	Владение навыками неуверенно е	Владение навыками в основном сформиро вано	Владени е навыкам и уверенн ое	Тест/ Зачет

5.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций. Фонд оценочных средств.

1) методика оценивания выполнения тестовых заданий при рубежном контроле

Описание методики оценивания выполнения тестовых заданий: оценка за выполнение тестовых заданий ставится на основании подсчета процента правильно выполненных тестовых заданий.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется слушателю, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 80 – 100 %;
- оценка «хорошо» выставляется слушателю, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 66 – 79 %;
- оценка «удовлетворительно» выставляется слушателю, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 45 – 65 %;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется слушателю, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет менее 45 %;

2) методика оценивания выполнения кейс-задания при рубежном контроле

Описание методики оценивания: при оценке решения кейс-задания наибольшее внимание должно быть уделено тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны ли определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, использованы ли аргументированные доказательства, опыт деятельности, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли причинно-следственные связи, насколько высок уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности.

Критерии оценки:

«отлично» выставляется, если задание грамотно проанализировано, установлены причинно-следственные связи, демонстрируются умения работать с источниками информации, владение навыками практической деятельности, найдено оптимальное решение кейс-задание;

- «хорошо» выставляется, если задание проанализировано в целом верно, в основном установлены причинно-следственные связи, демонстрируются достаточные умения работать с источниками информации, владение навыками практической деятельности, найдено решение кейс-задания, но имеет некоторые недочеты

- «удовлетворительно» выставляется, если задание проанализировано поверхностно, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируются слабые умения работать с источниками информации, неуверенное владение навыками практической деятельности, найдено решение кейс-задания, но имеет значительные недочеты;

- «неудовлетворительно» выставляется, если задание не проанализировано, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируется отсутствие умения работать с источниками информации, не сформированы навыки практической деятельности, решение кейс-задания не найдено.

3) методика оценивания ответов на зачете

Описание методики оценивания: при оценке ответа на зачете максимальное внимание должно уделяться тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий, насколько ответ самостоятельный, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли причинно-следственные связи, насколько высокий уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации.

При оценивании зачета учитываются результаты всей практической деятельности в течение семестра. Зачет выставляется при условии правильного выполнения в полном объеме всех заданий.

Критерии оценки:

«зачтено» выставляется, если получены полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы, продемонстрированы знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Все задания и практические работы выполнены полностью без неточностей и ошибок;

«не зачтено» выставляется, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий, допущены грубые ошибки при выполнении практических работ в семестре или не выполнены задания.

Фонд оценочных средств
Тестовые задания (для бланочного тестирования)

Раздел 1

1. В рыночном хозяйстве:
 - а) гарантируется максимум благосостояния для каждого гражданина;
 - б) государство определяет содержание хозяйственной деятельности;
 - в) происходит равномерное распределение доходов;
 - г) происходит наиболее эффективное распределение ограниченных ресурсов общества.
2. Какая из названных характеристик относится к рыночной экономике:
 - а) отсутствие конкуренции;
 - б) центральное планирование;
 - в) преобладание государственной собственности;
 - г) свобода предпринимательского выбора.
3. Для рыночной экономики характерно:
 - а) преобладание государственной собственности;
 - б) конкуренция;
 - в) ответственность государства за результаты хозяйственной деятельности предприятия;
 - г) экономическая свобода производителей и потребителей.
4. К функциям рынка не относят:
 - а) регулирование производства;
 - б) ценообразование;
 - в) обеспечение непрерывности производства;
 - г) посредничество между производителями и потребителями.
5. Решение проблемы «что производить» в рыночной экономике зависит от:
 - а) самого производителя;
 - б) объема и динамики потребительского спроса;
 - в) решений правительства;
 - г) наличия необходимых ресурсов.
6. Проблема «как производить» в рыночной экономике решается:
 - а) на основе объема и динамики потребительского спроса;
 - б) производителями;
 - в) правительством;
 - г) на основе специализации предприятия.
7. В модели экономического кругооборота фирмы выступают:
 - а) покупателями товаров и ресурсов;
 - б) продавцами товаров и покупателями ресурсов;
 - в) продавцами товаров и ресурсов;
 - г) продавцами ресурсов и покупателями товаров.
8. В условиях рыночного хозяйства:
 - а) хозяйственная деятельность отдельных субъектов согласовывается рынком;
 - б) поток хозяйственной информации идет от государства;
 - в) частная собственность заменена общественной;
 - г) цены устанавливаются государством.

9. В основе разделения рынков на монополизированные и совершенно конкурентные лежит принцип классификации рынков по:
- а) назначению экономических благ;
 - б) территориальному признаку;
 - в) характеру конкуренции;
 - г) соблюдению законности.
10. К числу недостатков рынка относится:
- а) его ориентация на удовлетворение преимущественно индивидуальных потребностей;
 - б) свобода выбора и действий потребителей и производителей;
 - в) эффективное распределение ресурсов в соответствии с потребностями общества;
 - г) гибкость и высокая адаптивности к изменяющимся условиям.
11. Кривая спроса на товар сместится вправо, если:
- а) продукт стал более модным («эффект при-соединения к большинству»);
 - б) цена на товар-заменитель снижается;
 - в) происходит быстрый рост численности населения;
 - г) потребители ожидают снижения цен.
12. Спрос на товар возрастет, если:
- а) цена товара-заменителя упадет;
 - б) цена товара-заменителя возрастет;
 - в) цена дополняющего товара возрастет;
 - г) цена дополняющего товара упадет.
13. Коэффициент ценовой эластичности спроса равен отношению изменения:
- а) спроса на данный товар к изменению цены другого товара;
 - б) цены товара к изменению спроса;
 - в) спроса к изменению цены;
 - г) спроса к изменению дохода.
14. Если коэффициент эластичности спроса равен нулю, то спрос:
- а) эластичен;
 - б) неэластичен;
 - в) совершенно неэластичен;
 - г) совершенно эластичен.
15. Эластичность спроса на товар выше, если:
- а) заменителей много;
 - б) заменителей мало;
 - в) это товар первой необходимости;
 - г) это предмет роскоши
16. Перекрестная эластичность спроса характеризует изменение:
- а) цены одного товара в связи с изменением цены другого товара;
 - б) величины спроса одного товара в связи с изменением цены другого товара;
 - в) цены одного товара в связи с изменением спроса на другой товар;
 - г) спроса на товар в связи с изменением его цены.
17. Закон предложения выражает:
- а) обратную связь между ценой и предложением;
 - б) прямую связь между ценой и предложением;
 - в) обратную связь между ценой и спросом;
 - г) прямую связь между предложением и издержками производства.
18. Положение кривой предложения не изменится, если:
- а) цена товара возрастет;
 - б) цена товара упадет;
 - в) издержки производства возрастут;
 - г) издержки производства упадут.
19. Эластичность предложения характеризует отношение изменения:

- а) спроса к изменению цены;
 - б) предложения к изменению дохода;
 - в) предложения данного товара к изменению цены другого товара;
 - г) предложения к изменению цены товара.
20. Эластичность предложения зависит от:
- а) спроса на товар;
 - б) цены товара;
 - в) способности товара к хранению;
 - г) времени, необходимого для изменения объема производства.

Раздел 2

1. Как соотносятся между собой понятия «менеджмент» и «управление»?
 - А. Эти понятия идентичны и взаимозаменяемы.
 - Б. Отличие в объеме понятий. Управление и менеджмент соотносятся, как общее и его разновидность.
 - В. Отличие в масштабах деятельности. Менеджмент – управление фирмой, масштаб управления – народное хозяйство.
 - Г. Отличие в структуре проблем при общности проблематики.
2. Как реализуются основные функции менеджмента?
 - А. Они реализуются в дифференциации функций по звеньям и должностям.
 - Б. Их реализация определяется анализом управленческой деятельности – индивидуальной и всего персонала.
 - В. Реализация основных функций менеджмента находит свое отражение в информационном обеспечении.
 - Г. Основные функции присущи всякому воздействию, но в некоторой своей части могут быть специализированы.
3. Какие содержательные элементы наиболее полно и объективно выражают понимание цели?
 - А. Цель включает в себя опыт прошлого, реальность настоящего и образ будущего.
 - Б. Цель включает методологию разработки решений, информацию и человеческий фактор.
 - В. Цель – это результат, к достижению которого стремится менеджер.
 - Г. Цель включает потребности и пути их реализации.
4. Создатель сообщения – это:
 - А. канал;
 - Б. код;
 - В. получатель;
 - Г. источник.
5. Решения, основанные на базе установленной политики, правил и порядков:
 - А. оперативные;
 - Б. стратегические;
 - В. программируемые;
 - Г. непрограммируемые.
6. Процесс распределения видов деятельности и ресурсов в логичные производственные единицы:
 - А. организация;
 - Б. координация;
 - В. департаментализация;

Г. специализация.

7. Масштаб управления – это:

- А. количество подчиненных у одного руководителя;
- Б. число структурных подразделений;
- В. число уровней управления;
- Г. объем полномочий.

8. Первым этапом стратегического планирования является:

- А. выборочный анализ;
- Б. попарный анализ;
- В. SWOT-анализ;
- Г. целевой анализ.

9. Основные направления деятельности и планы развития организации на срок от 10 до 15 лет являются планами:

- А. тактическими;
- Б. стратегическими;
- В. единовременными;
- Г. стабильными.

10. Что является стратегией?

- А. Набор мероприятий, направленных на достижение цели.
- Б. Детальный всесторонний комплексный план, предназначенный для обеспечения достижения организацией своей миссии и поставленных целей.
- В. Формулировка миссии организации.
- Г. Результат стратегического планирования.

11. К содержательным теориям мотивации относятся теории:

- А. Маслоу, МакКлеланда;
- Б. Маслоу, Ф. Герцберга, В. Врума;
- В. Маслоу, Л. Портера, Э. Лоулера;
- Г. Врума, Л. Портера, Ф. Герцберга.

12. Стимулирование – это:

- А. побуждение себя и других людей на выполнение работы;
- Б. система формирования у работника побудительных мотивов к работе;
- В. принуждение работника к выполнению работы;
- Г. все перечисленное.

13. Процесс контроля наиболее тесно связан с функцией:

- А. мотивации;
- Б. планирования;
- В. организации;
- Г. распорядительства.

14. Малая группа должна содержать не более:

- А. 10 человек;
- Б. 5 человек;
- В. 15 человек;
- Г. 3 человек.

15. Российская модель участия в управлении основана на:

- А. политики закрытых дверей;
- Б. желания не брать на себя ответственность;
- В. централизованной власти;
- Г. все перечисленное.

16. Под принципами управления понимают:

- А. пробуждение себя и других к деятельности для достижения личностных целей и целей организации;
- Б. совокупность управленческих звеньев, расположенных в строгой подчиненности и обеспечивающих взаимосвязь между управляющей и управляемой системами;
- В. основополагающие идеи, закономерности и правила поведения руководителей по осуществлению управленческих функций;
- Г. соизмерение (сопоставление) фактически достигнутых результатов с запланированными.

17. Сущность ситуационного подхода состоит в:

- а) знании методов профессионального управления, доказавших свою эффективность;
- б) умении предвидеть последствия применяемых методик и концепций;
- в) правильном интерпретировании ситуации, определении наиважнейших факторов;
- г) применении способов, действий, вызывающих наименьший отрицательный эффект в данной ситуации, с обеспечением максимальной эффективности;
- д) все перечисленное.

18. Какой из видов контроля призван в первую очередь исключить возможность развития отклонениям от намеченных планов:

- а) предварительный;
- б) текущий;
- в) заключительный (итоговый);
- г) ретроспективный.

19. Чем является корпоративная культура для членов организации:

- а) Субъектом власти;
- б) Ориентиром поведения и действий;
- в) Внешней средой;
- г) Целью существования.

20. В организацию входит:

- А. внешнее окружение;
- Б. внутреннее окружение;
- В. политическое окружение;
- Г. социальное окружение.

21. Административные методы управления основаны на:

- а) правовом обеспечении управления;
- б) элементах экономического механизма;
- в) элементах психологии и социологии;

23. Что в переводе с английского означает понятие «менеджмент»:

- а) управлять;

- б) руководить;
- в) координировать деятельность;
- г) регулировать.

24. Каково содержание и практическая ценность понятия «управляемость»

- а) Управляемость характеризует эффективность власти.
- б) Управляемость это характеристика личности менеджера.
- в) Управляемость - это творческий элемент управленческой деятельности.
- г) Управляемость отражает степень дисциплинированности и исполнительности сотрудников.
- д) Управляемость заключается в реакции сотрудников на управленческое воздействие.

25. Основное отличие предварительного, текущего и заключительного контроля в

- а) времени осуществления
- б) принципах
- в) методах
- г) объеме

26. К какой группе методов относятся методы, основанные на аналитических способностях лиц, принимающих эти решения, и представляющие собой совокупность логических приемов и методики выбора оптимальных решений руководителем, теоретическое сравнение альтернатив с учетом накопленного опыта:

- а) неформальные;
- б) количественные;
- в) коллективные.

27. Анализ внутренней среды дает информацию о:

- а) о сильных сторонах предприятия
- б) о слабых сторонах предприятия
- в) о возможностях
- г) о угрозах

28. Решения, ориентированные на длительный срок реализации:

- А. оперативные;
- Б. стратегические;
- В. программируемые;
- Г. непрограммируемые.

29. Вторым этапом стратегического управления является:

- А SWOT-анализ;
- Б. разработка миссии и целей;
- В. выбор стратегии;
- Г. реализация стратегии.

30. К процессуальным теориям мотивации относятся теории:

- А. А. Маслоу, МакКлеланда;
- Б. А. Маслоу, Ф. Герцберга, В. Врума;
- В. А. Маслоу, Л. Портера, Э. Лоулера;
- Г. В. Врума, Л. Портера.

Кейс-задания

Кейс-задание 1

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

Основатель компании Комоскэ Мацусита сформулировал цель основных положений менеджмента:

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

Вопросы

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

Кейс-задание 2

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

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

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

Вопросы

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

Кейс-задание 3

Японская система менеджмента – одна из самых эффективных в мире. При этом главное ее достоинство – умение работать с людьми. Здесь используется механизм коллективной ответственности за порученное дело.

Именно так реализуется политика организации и управления производством и людьми на всемирно известной фирме «Сони». К основным ее направлениям относятся:

- постановка целей и задач, которые понятны всем: и руководителям, и рабочим.
- Существует мнение, что это сплачивает персонал компании в коллектив единомышленников;

- сознательный отказ от жестких планов и контроля за ходом их выполнения. Принято считать, что менеджер должен действовать по обстановке. В то же время механическая исполнительность, вполне терпимая при рутинных работах, может привести только к провалу дела;

- антибюрократический стиль руководства. В организационной структуре компании при необходимости могут быть созданы на определенный период подразделения, обладающие практически полной административно-хозяйственной самостоятельностью;

- поручение наиболее важных проектов новаторам. На взгляд администрации фирмы, именно одаренный сотрудник, который «горит на работе», может наиболее эффективно и быстро выполнить любое самое трудное задание;

- право младшего по должности не соглашаться со старшим. Речь не идет о прямом неподчинении руководству. Этот принцип означает, что интересы дела имеют на фирме высший приоритет и ради них менеджеру следует поступаться не только личными амбициями, но порой и вековыми традициями уважения старших младшими;

- воспитание у сотрудников чувства принадлежности к одной большой семье под названием

«Сони». Для этого, как и на других японских предприятиях, существует эффективно работающая система пожизненного найма, организуются коллективные формы отдыха и др.

Вопросы

1. Продолжите формулировку принципов менеджмента фирмы «Сони». Что вам представляется заслуживающим внимания, с чем вы не согласны?

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

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

Итоговый контроль (зачет)

1. Понятие, виды, эффективность управления. Управленческий процесс и его элементы.

2. Методы осуществления управленческой деятельности. Эффективность управления.

3. Сущность и содержание понятия «менеджмент». Цели и задачи менеджмента.

4. Менеджер и его функции.

5. Современный зарубежный и российский менеджмент.

6. Основные принципы и функции менеджмента.

7. Стратегическое планирование как функция менеджмента. Перспективные и стратегические планы.

8. Понятие мотивации и мотивы человеческой деятельности.

9. Экономические и неэкономические способы стимулирования.

10. Контроль как функция управления. Принципы контроля.

11. Виды управленческого контроля: внешний и внутренний контроль.

12. Понятие и признаки организации. Виды социальных организаций. Коммерческие и некоммерческие организации.

13. Среда и инфраструктура организации: внутренняя и внешняя среда организации. Среда и инфраструктура организации: договорная среда менеджмента.

14. Организационная культура в системе менеджмента.

15. Зарубежный опыт в формировании организационной культуры.

16. Понятие «руководитель»: виды и функции.

17. Качества современного руководителя: права и обязанности.

18. Понятие, типы и функции подчиненных.

19. Процесс коммуникации и эффективность менеджмента. Межличностные и организационные коммуникации.
20. Понятие, признаки и виды трудового коллектива.
21. Процесс развития коллектива.
22. Понятие персонала: численность и структура.
23. Методы подбора персонала. Способы рационализации персонала. Линейные и функциональные структуры управления.
24. Управленческие решения в процессе управления. Виды управленческих решений.
25. Реализация управленческих решений.