Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ганеев Винер Валиахметович
Должность: Директор
Дата подписания: 02.11.2026 14:39:58
Уникальный программный ключ:
fceab25d7092f3bff743e8ad3f8d57fddc1f5e66

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»

Бирский филиал

СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Декан
*подписано ЭЦП* Логачева Л.Р.
*(подпись, инициалы, фамилия)*

«26» 02 2026 г.

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Менеджмент
*(наименование дисциплины)*

ОПОП ВО программа бакалавриата
39.03.02 Социальная работа
*шифр и наименование направления подготовки (специальности)*

направленность (профиль, специализация)

Социальная работа в различных сферах жизнедеятельности
*наименование направленности (профиля, специализации)*

форма обучения
очная
*(очная, очно-заочная, заочная)*

Бирск 2026 г.

Рабочая программа составлена на основании учебного плана основной профессиональной образовательной программы 39.03.02 Социальная работа профиль Социальная работа в различных сферах жизнедеятельности, одобренного ученым советом Бирского филиала Уфимского университета науки и технологий (протокол №7 от 27.02.2026 г.) и утвержденного директором Бирского филиала 27.02.2026.

| | | |
|---|---|---|
| Зав.кафедрой кафедры педагогики, психологии и социальной работы *(наименование кафедры разработчика программы)* | *подписано ЭЦП* | Бронников С.А. |
| Разработчик программы | *подписано ЭЦП* | Логачева Л.Р. |
| Руководитель образовательной программы | *подписано ЭЦП* | Шайдукова Л.Д. |

## 1. Цель дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

### 1.1. Цель дисциплины

Цель изучения дисциплины: приобретение студентами теоретических знаний и практических навыков в области менеджмента, которые позволят принимать эффективные управленческие решения в профессиональной деятельности.

### 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1. – Результаты обучения по дисциплине

| Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной) | | Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной |
|---|---|---|
| код компетенции | наименование компетенции | |
| УК-2 | Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений | УК-2.1. Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение. Определяет ожидаемые результаты решения выделенных задач |
| | | УК-2.2. Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений |
| | | УК-2.3. Решает конкретные задачи проекта заявленного качества и за установленное время |
| УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде |
| | | УК-3.2. Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности |
| | | УК-3.3. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды |

## 2. Структура и трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетные единицы (з.е.), 72 академических часов.

Таблица 2 – Объем дисциплины

| Виды учебной работы | Всего, часов | Количество часов в семестре |
|---|---|---|
| Общая трудоемкость дисциплины | 72 | 7 семестр - 72 |
| Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего) | 34 | 7 семестр - 34 |
| в том числе: | | |
| лекции | 12 | 7 семестр - 12 |
| лабораторные занятия | 0 | |
| практические занятия | 22 | 7 семестр - 22 |
| Другие виды работ в соответствии с УП: | | |
| контрольная работа | 0 | |
| консультации | 0 | |
| Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 38 | 7 семестр - 38 |
| Из них: | | |
| контроль | 0 | |
| ФКР: | | |
| *зачет* | 0.2 | 7 семестр - 1 |
| *зачет с оценкой* | 0 | |
| *курсовая работа (проект)* | 0 | |
| *экзамен* | 0 | |

## 3 Содержание дисциплины

Таблица 3 – Содержание дисциплины

| № п/п | Раздел (тема) дисциплины | Виды деятельности | | | | Форма текущего контроля успеваемости |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Лек, час. | П, час. | Зч, час. | СРС, час. | |
| 4 курс / 7 семестр | | | | | | |
| 1 | Становление и развитие научного менеджмента<br><br>История менеджмента. Условия и факторы возникновения и развития менеджмента.Основные этапы развития управленческой мысли в России. | 2 | 2 | | 10 | Тестирование |
| 2 | Лидерство и стили менеджмента<br><br>Личность руководителя, лидера. Группы и значение неформальных организаций. Формы власти и влияния. Направления изучения образа руководителя. Стили менеджмента. | 2 | 8 | | 10 | Тестирование |
| 3 | Коммуникации в процессе управления<br><br>Сущность, элементы и этапы коммуникационного процесса. Виды и модели коммуникаций. Межличностные и организационные коммуникации | 4 | 8 | | 7.8 | Тестирование |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | Сущность процесса принятия управленческих решений<br><br>Понятие и классификация управленческих решений. Требования к управленческим решениям. Технология принятия управленческого решения. | 4 | 4 | | 10 | Тестирование |
| 5 | Зачет | | | 1 | 0.2 | |
| Итого по 4 курсу 7 семестру | | 12 | 22 | 1 | 38 | |
| Итого по дисциплине | | 12 | 22 | 1 | 38 | |

Таблица 4 – Практические (семинарские) занятия

| № п/п | Наименование семинарских и практических работ | Объем, час. |
|---|---|---|

## 4. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины. Баллы, выставляемые за конкретные виды деятельности представлены ниже.

**Контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости**

**Тестовые задания**

Описание тестовых заданий: тестовые задания включают тесты закрытого типа (с одним правильным ответом), тесты на установлении последовательности и на установление соответствия. Оценка за выполнение тестовых заданий выставляется на основании процента заданий, выполненных студентами в процессе прохождения промежуточного и рубежного контроля знаний

1.Установите соответствие между методами разработки управленческих решений и их характеристикой

А индивидуальные

Б коллективные

В количественные

1. В основе лежит научно-практический подход, предполагающий выбор оптимальных решений путем обработки (с помощью ЭВМ) больших массивов информации.
2. Основой работы над реализацией управленческих решений является определение круга лиц, участников данной процедуры - временного коллектива, в состав которого включаются, как правило, и руководители и исполнители.
3. это совокупность логических приемов и методики выбора оптимальных решений руководителем путем теоретического сравнения альтернатив с учетом накопленного опыта.

| а | б | В |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |

2. Установите соответствие между подходами социального управления, и их описанием:

| | |
|---|---|
| А. Конкретно-исторический подход | 2)предполагает при изучении отношений управления взаимосвязь экономического, правового, социально-психологического и других подходов к анализу отношений управления; |
| Б. Комплексный | 1) включает изучение отношений социального управления как процессов, находящихся в состоянии развития и изменения под влиянием действующих на них факторов; |
| В. Аспектный | 1. рассматривает управляемую и управляющую подсистемы как целостный комплекс взаимосвязанных, объединенных общей целью элементов, выявляет свойства системы, ее внутренние и внешние связи. |

| | |
|---|---|
| Г. Системный | 3)позволяет исследовать одну из сторон отношений управления, одно из свойств, проявляющихся через связи с тем видом отношений, который специально исследуется какой-либо социальной наукой. |

| А | Б | В | Г |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |

1. Требование, предъявляемое к управленческому решению, которое предполагает, что решение должно преследовать достижение определенной цели, называется
а) целевая направленность,
б) обоснованность,
в) компромиссность,
г) своевременность.

2. Требование, предъявляемое к управленческому решению, при котором принимаемое решение должно обосновывать объективные закономерности развития организации и системы управления ею, называется
а) целевая направленность,
б) обоснованность,
в) компромиссность,
г) своевременность.

3. Требование, которое предполагает, что с момента возникновения проблемной ситуации до момента принятия решения в организации не должно произойти необратимых изменений, делающих, называется
а) целевая направленность,
б) обоснованность,
в) компромиссность,
г) своевременность.

4. Принимая решение, руководитель берет на себя ответственность за его последствия, это требование называется
а) целевая направленность,
б) соответствие полномочиям лица, принимающего решение,
в) компромиссность,
г) своевременность.

5. Требование, предъявляемое к управленческому решению, которое предполагает, что ни одно решение не реализуется изолированно, а дополняет другие решения, называется
а) целевая направленность,
б) решения не должны быть противоречивыми и должны быть согласованы,
в) компромиссность,
г) своевременность.

6. Требование, которое предполагает, чтобы цель была достигнута при минимальных затратах, что делает решение экономичным, называется
а) целевая направленность,
б) решения не должны быть противоречивыми и должны быть согласованы,
в) экономичность и эффективность,

г) своевременность.
1.Тип личности руководителя, которому характерны твердость (жестокость, непреклонность), возвышенные надежды и строгие требования к подчиненным.

- либеральная личность,
- инновационная личность,
- демократическая личность,
- авторитарная личность.

2.Тип личности руководителя, которому характерны откровенность и терпимость к подчиненным, одобрительное отношение к их оригинальности и стремление к новации.

- либеральная личность,
- авторитарная личность,
- демократическая личность,
- инновационная личность.

3.Лидерство в продвижении и реализации социальных инноваций предполагает:

- обучаемость не только в профессии, но и в широкой области общечеловеческих знаний, которые формируют целостный взгляд на мир,
- попустительское отношение ко всему происходящему,
- руководство персоналом и совместное принятие решений,
- творческое принятие неординарных решений, своевременная коррекция действий.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения тестирования

**Тестирование**
Описание методики оценивания выполнения тестовых заданий: оценка за выполнение тестовых заданий ставится на основании подсчета процента правильно выполненных тестовых заданий.
**Критерии оценки:**
«Отлично» - выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 91 – 100 %;
«Хорошо» - выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 75 – 90 %;
«Удовлетворительно» - выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 41 – 74 %;
«Неудовлетворительно» - выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 40 %.

**Кейс-задания**

Описание кейс-заданий: кейс-задание представляет собой ситуационную задачу, требующую осмысления, анализа, а затем решения. Решение кейс-задания должно быть аргументированным, содержать пояснения.
Кейс-задание №1
В частном учреждении отделения помощи семье работает по-настоящему уникальный специалист – Фёдор Иванов. Он тренинг-менеджер. Москва хоть и большой город, а с трудом можно найти 5–6 человек равных ему по мастерству. А самое неприятное заключается в том, что Иванов прекрасно знает о своей уникальности и незаменимости и без зазрения совести вьёт верёвки из руководства предприятия.
Заработная плата у него высокая, в этом плане он всем доволен и никаких требований не предъявляет. Однако в любой момент Иванов может выкинуть фортель – не выйти на работу и подставить руководство предприятия. Например, он может позвонить директору и заявить: «Ко мне свояк приехал, так что я на две недели уезжаю с ним порыбачить». И тренинги, которые должны были проводится отменяются, потому что заменить Иванова некем. Компания теряет

клиентов, приносит свои извинения клиентам, перестраивает график работы других специалистов. И все из-за распущенности одного человека. Причём уволить его невозможно – второго такого специалиста не найти.
Вопросы для работы с кейсом
1.Что делать руководителю? Как мотивировать работника, чтобы он не «чудил»?
2.Как вы думаете, действительно ли такого работника невозможно заменить? Так ли ценен он в компании?
3.Как руководителю правильно выстроить отношения с подчинённым?
Кейс-задание
Какая последовательность из предложенных ниже шагов предпочтительнее при принятии управленческого решения, базирующегося на рациональной модели?

1. Разработка вариантов решений, анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов.
2. Анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, согласование выбранного варианта решения с коллективом, оценка решения проблемы, организация выполнения решения.
3. Формулировка проблемы, выбор приемлемого из вариантов решения проблемы, обсуждение выбранного варианта решения.
4. Формулировка проблемы и проблемной ситуации, разработка вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.
5. Формулировка проблемной ситуации, анализ вариантов решений, обсуждение вариантов решения в коллективе, выбор решения, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.

Обоснуйте свою позицию.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения кейс-задания

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 студенту, если задание грамотно проанализировано, установлены причинно-следственные связи, демонстрируются умения работать с источниками информации, владение навыками практической деятельности, найдено оптимальное решение кейс-задания;
«Хорошо» - выставляется студенту, 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;
«Удовлетворительно» - выставляется студенту, если задание недостаточно проанализировано, недостаточно установлены причинно-следственные связи, демонстрируется отсутствие умения работать с источниками информации, не сформированы навыки практической деятельности, решение кейс-задания найдено, но имеет значительные недочеты;;
«Неудовлетворительно» - выставляется студенту, 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.

**Письменный ответ**

1. Каковы особенности социального взаимодействия в команде?

2. Какие виды коммуникаций Вы знаете?
3. Приведите понятие и элементы коммуникационного процесса.
4. Опишите этапы коммуникационного процесса.
5. Приведите преграды, стоящие на пути межличностных коммуникаций, разрешения.
6. Приведите преграды, стоящие на пути организационных коммуникаций решения.
7. Раскройте коммуникационный процесс в социальной работе.

1. От каких факторов зависит способность влиять путем убеждения?
2. Раскройте влияние через участие.
3. Назовите достоинства и недостатки убеждения
4. Охарактеризуйте три группы ролей руководителя по Минцбергу.
5. Раскройте качества, которыми, по мнению Вудкока и Френсиса, должны обладать современные руководители.
6. Приведите понятие «стиль управления» и сущность поведенческого направления изучения образа руководителя.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения письменного ответа

**Письменный ответ**
Описание методики оценивания: при оценке выполнения студентом письменного ответа максимальное внимание следует уделять следующим аспектам: насколько полно в теоретическом вопросе раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориям и понятиями, анализировать теоретическую и практическую информацию, владение навыками практической деятельности, приводятся примеры из практики
**Критерии оценки:**
«Отлично» - выставляется студенту, если в письменных ответах полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности;
«Хорошо» - выставляется студенту, если в письменном ответе раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; ответ самостоятельный; определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов;
«Удовлетворительно»- выставляется студенту, если в письменном ответе отражено, только основное, но непоследовательное содержание материала; определения понятий недостаточно четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, практических занятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности невысокий, наблюдаются пробелы и неточности;
«Неудовлетворительно» - выставляется студенту, если в письменном ответе не изложено основное содержание материала, изложение фрагментарное, не последовательное; определения понятий не четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий.

**Реферат**

Примерная тематика рефератов

1. Организационно-функциональная концепция управления социальной работой.
2. Социально-психологическая концепция управления социальной работой.
3. Эмпирическая концепция управления социальной работой.

4. Системная концепция управления социальной работой.
5. Использование программно-целевого управления в социальной сфере.
6. Основные составляющие процесса социального управления и их характеристика.
7. Принципы управления социальной работой и их содержание.
8. Особенности менеджмента в социальных учреждениях.
9. Применение современных информационных систем и технологий в управлении социальной сферой.
10. Система методов управления социальной работой и их совершенствование.
11. Система управления персоналом в социальных учреждениях.
12. Направления совершенствования системы стимулирования персонала в социальных учреждениях.
13. Мотивация персонала и её развитие.
14. Формы и методы оценки эффективности управления социальной работой.
15. Организационные структуры управления в системе социальной работы, их виды и совершенствование.
16. Применение современных информационных систем и технологий в управлении социальной сферой.
17. Методы стимулирования труда в социальных учреждениях и практика их использования.
18. Пути повышения профессиональной компетентности персонала в социальном учреждении.
19. Проблемы оценки эффективности управления социальной работой.
20. Пути повышения эффективности управления в социальных учреждениях.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения реферата

**Реферат**
Описание реферата: реферат - вид письменного сообщения, изложение основных мыслей сообщения, объединенных одной темой, их систематизация, обобщение и оценка.
Описание методики оценивания: при оценке реферата учитываются профессиональные знания, умения и навыки студента по дисциплине. Оцениваются знания основных понятий по теме реферата, их взаимосвязи, умения и навыки краткого изложения в письменном виде результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, сравнения различных точек зрения, высказывания собственных взглядов по проблеме реферата, обобщения рассмотренного материала.
**Критерии оценки**:
«Отлично» – оцениваются рефераты, в которых обозначена актуальность темы, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению. При защите реферата даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
«Хорошо»– оцениваются рефераты, основанные на твердом знании исследуемой темы. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах. Студент твердо знает основные категории, умело применяет их для изложения материала. Имеются упущения в оформлении. На дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
«Удовлетворительно» – оцениваются рефераты, которые базируются на знании основ предмета, но имеются значительные пробелы в изложении материала, тема освещена лишь частично, затруднения в его изложении и систематизации, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки. Допущены ошибки при ответе на дополнительные вопросы. Во время защиты отсутствует вывод.
«Неудовлетворительно» – оцениваются рефераты, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет. Текст реферата целиком или в значительной части дословно переписан из первоисточника без ссылок на него. Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

**Зачет**

Зачет является оценочным средством для всех этапов освоения компетенций.

Примерные вопросы к зачету, 4 курс / 7 семестр

1. История менеджмента.
2. Условия и факторы возникновения и развития менеджмента.
3. Основные этапы развития управленческой мысли в России.
4. Личность руководителя, лидера.
5. Группы и значение неформальных организаций.
6. Формы власти и влияния.
7. Направления изучения образа руководителя.
8. Лидерство и стили менеджмента.
9. Стили менеджмента.
10. Сущность, элементы и этапы коммуникационного процесса.
11. Виды и модели коммуникаций.
12. Сущность и роль коммуникаций в организациях.
13. Человек в организации.
14. Межличностные и организационные коммуникации
15. Понятие управленческого решения.
16. Классификация управленческих решений.
17. Многокритериальные решения.
18. Требования к управленческим решениям.
19. Технология принятия управленческого решения.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения зачета

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 студентов в рамках дисциплины в течение семестра. Зачет выставляется при условии правильного выполнения в полном объеме всех заданий.
Критерии оценки:
**«зачтено»** выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Все задания и практические работы за семестр выполнены полностью без неточностей и ошибок;
**«не зачтено»** выставляется студенту, 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. Студент допустил грубые ошибки при выполнении практических работ в семестре или не выполнил задания.

**Задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме:
7 семестр - зачет.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах.

*Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции* проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

## Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине при использовании модульно-рейтинговой системы

Критериями оценивания при модульно-рейтинговой системе являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины:

*для зачета:* текущий контроль – максимум 50 баллов; рубежный контроль – максимум 50 баллов, поощрительные баллы – максимум 10.

Шкалы оценивания:

*для зачета:*

зачтено – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),

не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых баллов.

**Рейтинг-план дисциплины**

Таблица перевода баллов текущего контроля в баллы рейтинга

| | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **1** | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **2** | | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| **3** | | | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| **4** | | | | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **5** | | | | | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| **6** | | | | | | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| **7** | | | | | | | 5 | 5 | 4 | 4 |
| **8** | | | | | | | | 5 | 5 | 4 |
| **9** | | | | | | | | | 5 | 5 |
| **10** | | | | | | | | | | 5 |

Рейтинг-план дисциплины представлен в Приложении 1.

## 5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

### 5.1. Основная учебная литература


1. Менеджмент : учебник : электронный ресурс / Р.И. Акмаева, Н.Ш. Епифанова, А.П. Лунев . — Москва|Берлин : Директ-Медиа, 2018 .— 442 с. : табл., ил. — Библиогр. в кн .— Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему "Университетская библиотека online" .— http://biblioclub.ru/ .— ISBN 978-5-4475-9631-6 .— <URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=491959> .— <URL:http://doi.org/10.23681/491959>.
2. Менеджмент [ Электронный ресурс] : учебник / Герчикова И. Н. — М. : Юнити-Дана, 2012 . — 512 с. — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online» .— ISBN 978-5-238-01095-3 . — <URL:http://www.biblioclub.ru/book/114981/>.


### 5.2. Дополнительная учебная литература


1. Менеджмент( теория и практика) [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Башкирский государственный университет, Институт управления и безопасности; под ред.: А. Г. Комарова, И. З. Товышевой .— Уфа : ИУБП, 2014 .— Электрон. версия печ. публикации .— Доступ возможен через Электронную библиотеку БашГУ .— <URL:https://elib.bashedu.ru/dl/read/KomarovMenedjmentUchPos.2014.pdf>.


### 5.3. Другие учебно-методические материалы

## 6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

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

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elibrary.ru/.
2. Электронная библиотечная система «Лань» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/.
3. Университетская библиотека онлайн biblioclub.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/.
4. Электронная библиотека УУНиТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elib.bashedu.ru/.
5. Российская государственная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.rsl.ru/.
6. Национальная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://xn--90ax2c.xn--p1ai/viewers/.
7. Национальная платформа открытого образования npoed.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://npoed.ru/.
8. Электронное образование Республики Башкортостан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://edu.bashkortostan.ru/.
9. Информационно-правовой портал Гарант.ру [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.garant.ru/.

**Программное обеспечение**

1. Справочная Правовая Система "КонсультантПлюс" - Договор №125818-С от 28.04.2026
2. Браузер Google Chrome - Бесплатная лицензия https://www.google.com/intl/ru_ALL/chrome/privacy/eula_text.html
3. Операционная система Astra Linux - Договор 0301400003023000002 от 14 марта 2023 бессрочно
4. LIBREOFFICE - Договор №0301400003023000002 от 14.03.2023 (бессрочный)
5. Pascalabc, PascalABC.NET - Бесплатная лицензия https://pascal-abc.ru, http://pascalabc.net

## 7. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

| Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий | Вид занятий | Наименование оборудования, программного обеспечения |
|---|---|---|
| Аудитория 12(СГФ) | Для самостоятельной работы | Kyocera km 1635, xerox work centre 5021, компьютер, мебель, проектор, экран.<br>Программное обеспечение<br>1. LIBREOFFICE<br>2. Справочная Правовая Система "КонсультантПлюс"<br>3. Браузер Google Chrome<br>4. Pascalabc, PascalABC.NET |
| Аудитория 22(СГФ) | Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации | Доска, компьютер, мебель, проектор, экран.<br>Программное обеспечение<br>1. LIBREOFFICE<br>2. Справочная Правовая Система "КонсультантПлюс"<br>3. Браузер Google Chrome |
| Аудитория 23(СГФ) | Лекционная, Для консультаций | Доска, мебель, проектор, экран. |
| Аудитория 26(СГФ) | Для хранения оборудования | Компьютер, мебель, мфу, нетбук.<br>Программное обеспечение<br>1. Справочная Правовая Система "КонсультантПлюс"<br>2. Операционная система Astra Linux<br>3. Браузер Google Chrome<br>4. LIBREOFFICE |

| | | |
|---|---|---|
| Аудитория 301 Читальный зал (электронный каталог)(ФМ) | Для самостоятельной работы | Компьютер, мебель, принтер, сканер hp scanyet g2410.<br>Программное обеспечение<br>1. Браузер Google Chrome<br>2. LIBREOFFICE |