МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОУ ВПО Кыргызско-Российский Славянский университет

УТВЕРЖДАЮ
Декан ЭФ Гайдамако В.К.
10.05.18

МОДУЛЬ: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ
Менеджмент

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	**Менеджмента**
Учебный план	b38030138_18_1э эмм.plx Направление 38.03.01 Экономика. Профиль "Математические методы в экономике"
Квалификация	**бакалавр**
Форма обучения	**очная**
Общая трудоемкость	**3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 108
в том числе:
аудиторные занятия 54
самостоятельная работа 54

Виды контроля в семестрах:
зачеты с оценкой 3

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семес тр на курсе>)	4 (2.2)		Итого	
Недель	17,7			
Вид занятий	УП	РПД	УП	РПД
Лекции	26	26	26	26
Практические	28	28	28	28
В том числе инт.	14	14	14	14
Итого ауд.	54	54	54	54
Контактная работа	54	54	54	54
Сам. работа	54	54	54	54
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и): к.э.н., доцент Островская Е.С., к.э.н., доцент Рахманалиева А.А. _____

Рецензент(ы): д.э.н., профессор Бровко Н.А. _____

Рабочая программа дисциплины

Менеджмент

разработана в соответствии с ФГОС 3+:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 ЭКОНОМИКА (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.11.2015г. №1327)

составлена на основании учебного плана:

Направление 38.03.01 Экономика. Профиль "Математические методы в экономике"

утвержденного учёным советом вуза от 26.06.2018 протокол № 12.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Менеджмента

Протокол от 10.05 2018 г. № 9

Срок действия программы: 2018-2022уч.г.

Зав. кафедрой к.э.н.Романович О.Г.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС
02 09 2019 г. /Чотбекова Д.Р./

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2019-2020 учебном году на заседании кафедры
Менеджмента

Протокол от 06 06 2019 г. № 12
Зав. кафедрой к.э.н. Романович О.Г.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС
08 09 2020 г. /Чотбекова Д.Р./

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры
Менеджмента

Протокол от 01 09 2020 г. № 1
Зав. кафедрой Романович О.Г.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС
Удова Ю.В.
7 сентября 2021 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры
Менеджмента

Протокол от 01 09 2021 г. № 1
Зав. кафедрой : к.э.н., доцент Романович О.Г.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС
__ _____ 2022 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры
Менеджмента

Протокол от __ _____ 2022 г. № __
Зав. кафедрой

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1	Целью освоения дисциплины "Менеджмент" является формирование у студентов фундаментальных знаний и развитие компетенций в области теории и практики управления организациями; получение четкого представления о различных моделях менеджмента в современном мире; обучение решению практических вопросов, связанных с управлением различными сторонами деятельности организаций.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП	
Цикл (раздел) ООП:	Б1.Б.04
2.1	**Требования к предварительной подготовке обучающегося:**
2.1.1	Микроэкономика
2.1.2	Статистика
2.2	**Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:**
2.2.1	Макроэкономика
2.2.2	Маркетинг

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
ОПК-4: способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	
Знать:	
Уровень 1	Общие понятия теории принятия решений
Уровень 2	Количественные методы принятия организационно-управленческих решений
Уровень 3	Методологию оценки рисков и эффективности принимаемых организационно-управленческих решений
Уметь:	
Уровень 1	Находить оптимальные организационно-управленческие решения
Уровень 2	Выбирать и использовать инструментальные средства для поддержки принятия организационно-управленческих решений
Уровень 3	Проводить различные виды анализа для оценки рисков и эффективности принимаеиых организационно-управленческих решений
Владеть:	
Уровень 1	Навыками организационно-управленческой деятельности
Уровень 2	Современными методами поддержки принятия организационно-управленческих решений
Уровень 3	Современными методами оценки рисков и эффективности принимаеиых организационно-управленческих решений

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	**Знать:**
3.1.1	Принципы, функции, методы и модели управления, требования и алгоритм процесса разработки организационно-управленческих решений; факторы деловой среды деятельности фирмы; виды потребностей и теории мотивации.
3.2	**Уметь:**
3.2.1	Анализировать и интерпретировать информацию и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений; способен выявлять альтернативы принятии управленческих решений в различных сферах профессиональной деятельности предприятий; может провести анализ принятия управленческих решений и нести ответственность за их реализацию.
3.3	**Владеть:**
3.3.1	Навыками разработки и методами принятия управленческих решений в различных сферах профессиональной экономической деятельности, а также методами анализа факторов, влияющих на деятельность организации.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетен-ции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Основы управления современной организацией						

1.1	Эволюция менеджмента /Лек/	3	2	ОПК-4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2Л3.2 Л3.1 Э1 Э2	0	Лекция-дисскусия
1.2	Ролевая игра «Миссия бизнеса» /Пр/	3	2	ОПК-4	Л1.1 Л1.3Л2.1Л3.2 Л3.1 Э1 Э2	2	Ролевая игра
1.3	Индивидуальное проектирование миссии /Ср/	3	4	ОПК-4	Л1.3 Л1.4Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	
1.4	Деловая среда организации /Лек/	3	2	ОПК-4	Л1.1 Л1.2Л2.2Л3.2 Э1 Э2	2	Лекция-дисскусия
1.5	Методы оценки деловой среды /Пр/	3	4	ОПК-4	Л1.4 Л1.3Л2.2Л3.2 Э1 Э2	0	Опрос устный
1.6	Рабочая тетрадь «Деловая среда организации» /Ср/	3	4	ОПК-4	Л1.3Л2.2Л3.2 Л3.1 Э1 Э2	0	
1.7	Корпоративная культура /Лек/	3	2	ОПК-4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2Л3.2 Л3.1 Э1 Э2	0	Лекция-беседа
1.8	Тест «Портрет менеджера» /Пр/	3	2	ОПК-4	Л1.3Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	0	Опрос устный
1.9	Контрольная работа «Стили руководства» /Ср/	3	6	ОПК-4	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	
	Раздел 2. Основные функции менеджмента						
2.1	Планирование /Лек/	3	2	ОПК-4	Л1.1Л2.1Л3.2 Л3.1 Э1 Э2	2	Лекция-дисскусия
2.2	Коллоквиум «Стратегия бизнеса» /Пр/	3	2	ОПК-4	Л1.3Л2.2Л3.1 Э1 Э2	2	Опрос устный
2.3	Контроль /Лек/	3	2	ОПК-4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1 Э2	0	Лекция-дисскусия
2.4	Структура бизнес-плана /Ср/	3	2	ОПК-4	Л1.1Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	
2.5	Решение практических задач и ситуаций /Пр/	3	2	ОПК-4	Л1.3Л2.2Л3.1 Э1	2	Решение задач
2.6	Рабочая тетрадь «Контроль в организации» /Ср/	3	2	ОПК-4	Л1.1 Л1.3Л2.2Л3.2 Э1 Э2	0	
2.7	Мотивация /Лек/	3	4	ОПК-4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2Л3.2 Э1 Э2	0	Лекция-беседа
2.8	Кейс-задача «Мотивация персонала» /Пр/	3	4	ОПК-4	Л1.3 Л1.4Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	2	Опрос устный

2.9	Подготовка доклада по теории мотивации /Ср/	3	4	ОПК-4	Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	
2.10	Методы обоснования, принятия и реализации управленческих решений /Лек/	3	2	ОПК-4	Л1.1 Л1.4Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	0	Лекция-беседа
2.11	Расчетные задания на эффективность УР /Пр/	3	2	ОПК-4	Л1.4 Л1.3Л2.1Л3.1 Э1	0	Опрос устный
2.12	Рабочая тетрадь «Эвристические методы принятия УР» /Ср/	3	6	ОПК-4	Л1.3 Л1.4Л2.2Л3.2 Э1 Э2	0	
2.13	Система коммуникаций в менеджменте /Лек/	3	2	ОПК-4	Л1.1 Л1.2Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	Лекция-беседа
2.14	Кейс-задача «Неформальные отношения» /Пр/	3	2	ОПК-4	Л1.3 Л1.4Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	0	Опрос устный
2.15	Преимущества и недостатки неформальных отношения /Ср/	3	4	ОПК-4	Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	0	
	Раздел 3. Функциональные виды менеджмента						
3.1	Кадровый менеджмент /Лек/	3	2	ОПК-4	Л1.1 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	0	Лекция-беседа
3.2	Ролевая игра "Подготовка резюме" /Пр/	3	2	ОПК-4	Л1.4Л2.2Л3.2 Э1	2	Опрос устный
3.3	Доклад «Кадровое планирование» /Ср/	3	4	ОПК-4	Л1.4 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1	0	
3.4	Инновационный менеджмент /Лек/	3	2	ОПК-4	Л1.1Л2.2Л3.2 Э1	0	Лекция-дисскусия
3.5	Дискуссия об эффективности инноваций /Пр/	3	0	ОПК-4	Л1.3Л2.2Л3.1 Э1	0	Опрос устный
3.6	Презентация «Новые технологии в менеджменте» /Ср/	3	6	ОПК-4	Л1.3Л2.1 Э1	0	
3.7	Риск-менеджмент /Лек/	3	2	ОПК-4	Л1.3Л2.1Л3.2 Л3.1 Э1	0	Лекция-дисскусия
3.8	Кейс-задача «Как предупредить риски?» /Пр/	3	2	ОПК-4	Л1.3 Л1.4Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	0	Опрос устный
3.9	Стратегии риск-менеджмента /Ср/	3	4	ОПК-4	Л1.3Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	0	

3.10	Разработка стратегий в организации /Пр/	3	2	ОПК-4	Л1.3 Л1.4Л2.2 Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	0	
3.11	Стратегический менеджмент /Лек/	3	2	ОПК-4	Л1.1Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	Лекция-дисскусия
3.12	Разработка стратегий в организации /Пр/	3	2	ОПК-4	Л1.1Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	Опрос устный
3.13	Практическое задание /Ср/	3	7,8	ОПК-4	Л1.3Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	
3.14	Прием зачета с оценкой /КрТО/	3	0,2	ОПК-4		0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Вопросы для проверки уровня обученности «ЗНАТЬ»:
1. Эволюция управленческой мысли
2. Менеджмент как особый вид деятельности
3. Закономерности и принципы менеджмента
4. Американская, европейская и японская модели управления
5. Сущность и виды организационных структур управления
6. Внешняя и внутренняя среда организации
7. Организация как функция менеджмента
8. Мотивация как функция менеджмента
9. Контроль как функция менеджмента
10. Планирование как функция менеджмента
11. Координация как функция менеджмента
12. Формирование миссии, ее основные требования
13. Система управления персоналом и ее параметры
14. Функции управления персоналом
15. Аутсорсинг персонала и его формы
16. Методы управления персоналом
17. Деятельность кадровых служб по отбору и найму персонала: внутренние и внешние источники
18. Текучесть кадров и меры по ее снижению
19. Первоначальные теории мотивации
20. Содержательные теории мотивации
21. Процессуальные теории мотивации
22. Делегирование полномочий в менеджменте
23. Сущность и классификация управленческой информации
24. Вербальные и невербальные виды коммуникаций
25. Виды коммуникационных шумов
26. Управленческие решения в системе менеджмента
27. Классификация управленческих решений
28. Факторы, определяющие качество управленческих решений
29. Характеристика управленческой стратегии и ее виды
30. Методы стратегического анализа предприятий
31. Классификация бизнес-процессов
32. Реинжиниринг бизнес-процессов
33. Цели и задачи бизнес-планирования
34. Структура бизнес-плана
35. Цель и преимущества самоменеджмента
36. Стили управления (Концепция Блейка и Моутона)

Вопросы для проверки уровня обученности «УМЕТЬ»:
1. Сформулируйте миссию компании.
2. Постройте индивидуальное дерево целей.
3. Определите правила поведения сотрудников в организации.
4. Проведите факторный анализ организации.
5. Охарактеризуйте стили управления по традиционной, американской классификации.
6. Создайте схему процесса разработки и реализации управленческих решений.

Задания для проверки уровня обученности «ВЛАДЕТЬ»:

Вариант 1.
Задание 1.
Постройте организационную схему управления исходя из перечис¬ленных должностей:
• совет директоров;
• генеральный директор;
• директор производства;
• главный бухгалтер;
• директор по персоналу;
• менеджер по подбору персонала;
• директор IT-отдела;
• директор АХО;
• системные администраторы.

Задание 2.
Управленческий аппарат гостиничного предприятия в течение месяца принял 82 решения. При этом 12 решений остались нереализованными. Рассчитайте коэффициент надежности системы управления.

Задание 3.
В конце 2013 г. количество работников ОАО «Кыргызтемир» достигло 218 чел.; в тече¬ние 2014 года на работу было принято 21 чел. Выбыло: на пенсию — 13 чел., по собственному желанию — 11 чел.
Необходимо рассчитать показатели движения кадров:
a) коэффициент оборота по при¬ему,
b) коэффициент оборота по выбытию,
c) коэффициент текучести,
d) коэф¬фициент сменяемости,
e) коэффициент стабильности.

Вариант 2.
Задание 1.
Постройте организационную схему управления исходя из перечис¬ленных должностей:
• генеральный директор;
• президент;
• отдел продаж;
• начальник отдела продаж;
• группа розничной торговли;
• менеджер по продажам 1;
• менеджер по продажам 2;
• группа сетевых продаж;
• бухгалтерия;
• бухгалтер;
• кассир;
• аудитор;
• отдел кадров;
• начальник отдела кадров;
• специалист по подбору персонала.

Задание 2.
При выполнении функции закупки продуктов и товаров бытовой химии в гостиничном пред-приятии было принято в течение месяца 26 решений: 15 из них руковод¬ством предприятия, остальные — менеджерами среднего звена управле¬ния. Определите степень централизации данной функции.
Задание 3.
Численность работников на начало года составляла 300 чел.; в тече¬ние года принято 30 чел. Выбыло: на пенсию — 15 чел., по сокращению штатов — 12 чел. по собственному желанию — 13 чел., прогулы — 4 чел.
Рассчитать показатели движения кадров:
 коэффициент оборота по приему,
 коэффициент оборота по выбытию,
 коэффициент текучести,
 коэф¬фициент сменяемости,
 коэффициент стабильности.

5.2. Темы курсовых работ (проектов)

Учебным планом по данной дисциплине выполнение курсовых работ (проектов) не предусмотрено.

5.3. Фонд оценочных средств

1. Шкала оценивания заданий текущего, рубежного и промежуточного контроля в ПРИЛОЖЕНИИ 1.
2. Контрольная работа "Стили руководства" в ПРИЛОЖЕНИИ 2.
3. Тест в ПРИЛОЖЕНИИ 3.
4. Аналитическая работа "Решение управленческих задач" в ПРИЛОЖЕНИИ 4.

5. Технологическая карта в ПРИЛОЖЕНИИ 5.
5.4. Перечень видов оценочных средств
1. Шкала оценивания (ПРИЛОЖЕНИЕ 1). 2. Контрольная работа (ПРИЛОЖЕНИЕ 2). 3. Тест (ПРИЛОЖЕНИЕ 3). 4. Аналитическая работа (ПРИЛОЖЕНИЕ 4). 5. Технологическая карта (ПРИЛОЖЕНИЕ 5).

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)			
6.1. Рекомендуемая литература			
6.1.1. Основная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Эриашвили Н.Д.	Основы менеджмента : Учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям	М.: ЮНИТИ-ДАНА 2012
Л1.2	Юкаева В.С.	Менеджмент: учебное пособие	М.: Дашков и К 2014
Л1.3	А.М. Попович, И.П. Попович, С.А. Люфт	Основы менеджмента : Учебное пособие	Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского 2015
Л1.4	Климович Л.К.	Основы менеджмента : Учебник	Минск: Республиканский институт профессионального образования (РИПО) 2015
6.1.2. Дополнительная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	М.В. Аветисян и др.	Менеджмент: учебное пособие	М.: Юриспруденция 2012
Л2.2	Эриашвили Н.Д.	Основы менеджмента : Учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям	М. : ЮНИТИ-ДАНА 2017
6.1.3. Методические разработки			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Родионова Н.В.	Методы исследования в менеджменте. Организация исследовательской деятельности. Модуль 1. Учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент»: Книга	ЮНИТИ-ДАНА 2015
Л3.2	Коносуке Мацусита	Философия менеджмента : Электрон. текстовые данные	М. : Альпина Паблишер 2017
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"			
Э1	Методы организации самостоятельной работы студентов. Учебно-методическое пособие для студентов бакалавриата и магистратуры по направлению «Менеджмент»		http://management.krsu.edu.kg/images/Metod_rukov%
Э2	Шарипов Ф.В. Психологические основы менеджмента		www.iprbookshop.ru/59225.html

6.3. Перечень информационных и образовательных технологий	
6.3.1 Компетентностно-ориентированные образовательные технологии	
6.3.1.1	Традиционные образовательные технологии – лекции, семинары, лабораторные работы репродуктивного типа, ориентированные прежде всего на сообщение знаний и способов действий, передаваемых студентам в готовом виде и предназначенных для воспроизводящего усвоения и разбора конкретного материала.
6.3.1.2	Семинары в интерактиной форме: деловые игры, синквейн, работа в малых группах.
6.3.1.3	Инновационные образовательные технологии – занятия в интерактивной форме, которые формируют системное мышления и способность генерировать идеи при решении различных творческих задач. К формам интерактивных лекций, применяемых в рамках дисциплины, относятся: лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций.
6.3.1.4	Информационные образовательные технологии – самостоятельное использование студентом компьютерной техники и интернет-ресурсов для выполнения практических заданий и самостоятельной работы.
6.3.2 Перечень информационных справочных систем и программного обеспечения	
6.3.2.1	Национальный статистический комитет КР. http://www.stat.kg/
6.3.2.2	Электронно-библиотечная система. http://www.iprbookshop.ru/
6.3.2.3	Электронно-библиотечная система. http://www.znanium.com
6.3.2.4	Образовательные ресурсы интернета-менеджмент. http://www.alleng.ru/edu/manag3.htm
6.3.2.5	Административно-управленческий портал (менеджмент). http://www.aup.ru/management/

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
7.1	Требуемое материально-техническое обеспечение включает в себя:
7.2	– лекционная аудитория на 20 посадочных мест (корпус 11 аудитория 107);
7.3	– аудитория для проведения практических и семинарских занятий (корпус 11 аудитория 107);
7.4	– компьютерный класс (с подключением к Интернет-сети) для индивидуальной самостоятельной работы студентов, подготовки домашних заданий, презентаций, письменных работ (корпус 11 аудитория 111,213);
7.5	– комплекс мультимедийного оборудования (компьютер, проектор и экран) для проведения лекций и презентаций;
7.6	– интерактивная доска;
7.7	– компьютерные технологии, электронная почта.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Шкала оценивания заданий текущего, рубежного и промежуточного контроля в ПРИЛОЖЕНИИ 1.

Контрольная работа по теме «Стили руководства» выполняется в форме сравнительной таблицы в ПРИЛОЖЕНИИ 2. В контрольной работе необходимо наиболее полно раскрыть характеристики стилей руководства по таким критериям, как: основные качества, отношение к работе и к подчиненным, а также дать собственную оценку влияния рассматриваемого стиля руководства на деятельность предприятия.

Тестирование по II модулю дисциплины «Менеджмент» является формой текущего контроля знаний студента и предполагает проверку знаний и степени усвоения учебного материала по разделу курса. Тест содержит список вопросов и различные варианты ответов, когда студент должен самостоятельно выбрать один правильный вариант ответа, если не указано иное.
Открытый тест в ПРИЛОЖЕНИИ 3.

Решение практических задач и ситуаций по II модулю дисциплины «Менеджмент» является формой рубежного контроля знаний студента и предусматривает проверку знаний студентов на уровень "уметь" в соответствии с показателями управленческой деятельности компании.
Задания в ПРИЛОЖЕНИИ 4.

Аналитическая работа по III модулю дисциплины «Менеджмент» является средством проверки умений применять полученные знания по организационной структуре и бизнес-планированию.
Аналитическая работа в ПРИЛОЖЕНИИ 4.

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы и технологии выполнения заданий на практических занятиях основывается на учебно- методическом пособии, разработанном коллективом кафедры «Методы организации самостоятельной работы студентов». Авторы: Хасанова Л.В., Беликова Н.В., Рахманалиева А.А, Романович О.Г., Сулеева Д.А. и др. Бишкек: КРСУ, 2014. (см. на сайте кафедры менеджмента http://management.krsu.edu.kg).

Технологическая карта дисциплины «Менеджмент» в ПРИЛОЖЕНИИ 5.

Приложение 1

Шкала оценивания по дисциплине «Менеджмент»

1. Контрольная работа «Стили руководства»

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
Соответствие определенной логической последовательности (алгоритму) решения контрольной работы	25	Тема не раскрыта. Задачи не решены	Содержание работы раскрыто не полностью. Задачи не решены до конца, но есть четкий алгоритм решения.	Содержание работы раскрыто. Не все выводы обоснованы.	Работа завершена полностью. Сделаны подробные выводы.	
Умение оперировать понятиями, правилами и утверждениями, формулами	25	Знания из области изучаемой учебной дисциплины не использованы	Слабое использовнаие знаний из области изучаемой учебной дисциплины	Обоснованная аргументация выдвигаемых положений . Использование теоретического материала	Высокий уровень аналитико-исследовательских навыков студента	
Исчерпывающие конкретные ответы на поставленные в контрольной работе вопросы	25	Работа выполнена не последовательно и не обоснованно	Представленный в работе ответ не систематизирован и не последовательн. Неполная обоснованность выводов	Представленный в работе анализ достаточно систематизирован и последователен.	Установлена четкая взаимосвязь и последовательность в выполнении задания. Все выводы обоснованы	
Усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков	25	Нет понимания сути задания	Слабое представление о сути задания	Сформированное и содержательное выполнение задания, но без выраженной собственной позиции	Четкое представление и содержательное выполнение задания с выраженной собственной позицией	
Итоговая оценка (в %)						

2. Решение практических задач и ситуаций. Аналитическая работа.

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
полнота раскрытия содержания работы	20	Тема не раскрыта. Задачи не определены	Содержание работы раскрыто не полностью.	Содержание работы раскрыто. Не все выводы обоснованы.	Тема раскрыта полностью. Сделаны подробные выводы.	

уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков студента	20	Знания из области изучаемой учебной дисциплины не использованы	Слабое использовнаие знаний из области изучаемой учебной дисциплины	Обоснованная аргументация выдвигаемых положений . Использование теоретического материала	Высокий уровень аналитико-исследовательских навыков студента	
установление логической последовательности и внутренней взаимосвязи (связность, логичность, четкость, доказательность и обоснованность выводов, анализ достоинств и недостатков)	20	Работа выполнена не последовательно и не обоснованно	Представленный в работе анализ не систематизирован и не последовательн. Неполная обоснованность выводов, а также нет четкого анализа достоинств и недостатков	Представленный в работе анализ достаточно систематизирован и последователен.	Установлена четкая взаимосвязь и последовательность в выполнении задания. Все выводы обоснованы	
степень понимания и наличие выраженной собственной позиции	20	Нет понимания сути задания	Слабое представление о сути задания	Понимание и содержательное выполнение задания, но без выраженной собственной позиции	Четкое представление и содержательное выполнение задания с выраженной собственной позицией	
соответствие форматным требованиям оформления работы	20	Работа не соответствует форматным требованиям оформления	Работа не в полной мере соответствует форматным требованиям оформления	Работа соответствует форматным требованиям оформления	Работа соответствует форматным требованиям оформления в полном объеме	
Итоговая оценка (в %)						

- ***Промежуточная аттестация (зачет или экзамен)***

Уровень освоения компетенции	Вес, %	Баллы[1]
оценка уровня обученности «знать»	28	8
оценка уровня обученности «уметь»	36	11
оценка уровня обученности «владеть»	36	11
Итого	**100**	**30**

При оценке **устных ответов** на проверку уровня обученности **ЗНАТЬ** учитываются следующие критерии:

1. Знание основных процессов изучаемой предметной области, глубина и полнота раскрытия вопроса.
2. Владение терминологическим аппаратом и использование его при ответе.
3. Умение объяснить сущность явлений, событий, процессов, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы.
4. Владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме.

[1] количество баллов рассчитано по процентным уровням, принятым по балльно-рейтинговой шкале оценки знаний в КРСУ, при условии, что оценка за экзамен (зачет) в рейтинге по дисциплине равна 30 баллам

Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 % (6,8-8 баллов) оценивается ответ, который показывает прочные знания по основным тезисам вопроса, студент профессионально рассуждает о характере воздействия субъектов и объектов, методах и способах их регулирования; глубокие знания теоретических основ дисциплины.

Законченный полный ответ - 70-84 % (5,6-6,7 баллов) оценивается ответ, который показывает хорошие знания по основным тезисам вопроса, студент не очень хорошо разбирается в характере воздействия, методах и способах регулирования; не очень глубокие знания теоретических основ дисциплины.

Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 % (4,8-5,5 баллов) оценивается ответ, который показывает недостаточно хорошие знания по основным тезисам вопроса, студент плохо разбирается в характере воздействия, методах и способах регулирования; плохо знает теоретические основы дисциплины.

Минимальный ответ - 0-59% (0-4,7 баллов) оценивается ответ, который показывает очень слабые знания по основным тезисам вопроса, студент не разбирается в характере воздействия, методах и способах регулирования; не знает теоретических основ дисциплины.

Тест (оценка уровня обученности «знать»)

правильные ответы в тесте, %	оценка за тест	оценка в баллах
85 – 100	отлично	6,8 – 8
70– 84	хорошо	5,6 – 6,7
60 – 69	удовлетворительно	4,8 – 5,5
0 – 59	неудовлетворительно	0 – 4,7

При оценке ответов на проверку уровня обученности **УМЕТЬ** и **ВЛАДЕТЬ** учитываются следующие критерии (ситуационные задачи и задания):

Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 % (9-11 баллов) оценивается ответ, при котором студент объясняет и аргументирует постановку проблемы в ситуационном задании собственными словами; оценивает альтернативные решения проблемы; профессионально идентифицирует основные факторы, процессы и этапы работ, оценивает риск их реализации; быстро принимает решения по целесообразным действиям в ситуации, распознает угрозы и возможности; умеет использовать различные методики и методы анализа и оценки.

Демонстрирует полное понимание проблемы. Все задачи и задания выполнены.

Законченный полный ответ - 70-84 % (5-9 баллов) оценивается ответ, при котором студент ставит постановку проблемы в ситуационном задании собственными словами; но не приводит альтернативные решения проблемы; умеет идентифицировать основные факторы, процессы и этапы работ, но не оценивает риск их реализации; распознает угрозы и возможности; достаточно хорошо умеет использовать некоторые методики и методы анализа и оценки.

Демонстрирует значительное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию выполнены.

Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 % (1-4 балла) оценивается ответ, при котором студент не точно ставит постановку проблемы в ситуационном задании собственными словами; слабо идентифицирует основные факторы, процессы и этапы работ, и не оценивает риск их реализации; плохо распознает угрозы и возможности; не умеет использовать методики и методы анализа и оценки.

Демонстрирует совсем небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

Минимальный ответ - 0-59% (0 баллов) оценивается ответ, при котором студент демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа и даже не было попытки решить задачу.

Приложение 2

Раздел I Контрольная работа по курсу «Менеджмент»

Оформление работы

Контрольная работа выполняется в форме ***таблицы (см. приложение)***. Вариант контрольной работы соответствует первой букве фамилии студента. **Срок выполнения: 28 неделя**

№	Начальная буква фамилии	Темы контрольной работы
1	А, Б, В,	***Американская классификация (поведенческая):*** **1. Мастера 2. Борцы с джунглями 3. Люди компании 4. Игроки**
2	Г, Д, Е	***Одномерные стили управления:*** **1. Корпоративный 2. Бюрократический 3. Laisser-faire 4. Патриархальный**
3	Ж, З	***Классификация по роли менеджера:*** **1. Менеджер-управляющий 2. Менеджер-дипломат 3. Менеджер-воспитатель 4. Менеджер-инноватор**
4	И, К, Л,	***Традиционная классификация:*** **1. Авторитарный 2. Лидерский 3. Демократический 4. Либеральный**
5	М, Н, О	***Классификация формирующихся стилей руководства:*** **1. Управляющий – общественно-политический деятель** **2. Созидатель производственно-коммерческой системы** **3. Созидатель социотехнической системы** **4. Предприниматель – системный аналитик**
6	П, Р, С,	***Классификация руководителей по ролям в процессе управления:*** **1. Администратор 2. Предприниматель 3. Аналитик – плановик 4. Авторитет (лидер)**
7	Т, У, Ф, Х	***Западно - европейская классификация акцентуированных типов:*** **1. Деспот 2. Патриарх 3. Железная леди 4. Дилетант**
8	Ц, Ч, Ш, Э, Ю, Я	***Классификация стилей руководства по системам управления МакГрегора и В. Оучи:*** **1. X 2. Y 3. Z**

Характеристика стилей руководства

Название стиля руководства	**Основные качества**	**Отношение к работе**	**Отношение к подчиненным**	**Влияние стиля управления на результаты деятельности фирмы**
АМЕРИКАНСКАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ: ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ				
Мастера				
Борцы с джунглями				
Люди компании				
Игроки				

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Вариант №1 **ТЕСТ «Менеджмент»** *ФИ группа*_____

№	Модульные тесты	Ответ	Балл
1.	***Искусство получения работы, сделанной посредством других – это …..:*** а) организация; b) менеджмент; c) мотивация; d)стимулирование.		0,5
2.	***Назовите функцию управления, которая связана с анализом затрат и оценкой эффективности реализации целей:*** a) планирование b) учет c) контроль d) организация		0,5
3.	***Впервые принципы менеджмента сформулировал:*** а) М.Вебер; b) А. Файоль; c) МакГрегор; d) Дж.М. Кейнс.		0,5
4.	***Какие аспекты должна содержать миссия организации?*** a) задачи фирмы с точки зрения ее рынков, потребителей b) культура организации c) пути увеличения прибыли		0,5
5.	***Целенаправленная деятельность человека по регулированию, взаимодействии и созданию условий для функционирования и развития различных объектов***. a) организация b) менеджмент c) управление d)стимулирование		0,5
6.	***Схема: «вход – процесс – выход – обратная связь» является отражением процесса:*** a) производства b) управления c) интеграции		0,5
7.	***Верно ли утверждение, что в матричной организационной структуре в наибольшей степени соблюдается принцип единоначалия?*** a) да b) нет		0,5
8.	***Какие меры обеспечат увеличение текучести кадров?*** a) улучшение условий труда и производства b) совершенствование оплаты и стимулирования труда c) социальные меры по адаптации новых работников d) нет верных ответов		0,5
9.	***Дайте характеристику полям матрицы SWOT-анализа?***		2
	«СИВ» / **«СЛВ»**		
10.	***Система стратегий, методов и приемов для уменьшения возможных отрицательных последствий.....*** a) секьюритизация b) риск-менеджмент c) мотивация d) стимулирование		0,5
11.	**Управленческая информация – это:** a) полный перечень сведений и постановлений, позволяющих принимать решения b) сведения о реорганизации структурных подразделений c) сведения о поставках сырья, материалов и полуфабрикатов		1
12.	***Какой тип мотивации по Лапыгину – Эйдельману предусматривает ориентацию на сложную, интересную работу, позволяющую раскрыть свои способности, самореализоваться?*** a) *комфортно-ориентированный*; b) *интеллектуальная мотивация*; c) *инструментальный*; d) *достижительный;* e) *коллективистский*.		1
13.	***Какая функция кадровых служб предусматривает предоставление заказчику дополнительных обученных специалистов для совместной работы с персоналом заказчика аналогичной квалификации?*** a) оффшоринг b) аутсорсинг c) аутстаффинг		1
14.	***Какие виды шумов препятствуют коммуникациям?*** a) ментальные b) культурологические c) эмоциональные d) все вместе		1
15.	***Передача подчиненному задачи из сферы действий руководителя.*** a) полномочия c) факторинг b) методы управления d) делегирование		0,5
16.	***Вид планирования, учитывающий мнение подчиненных?*** a) «сверху вниз» b) «снизу вверх» c) «цели вниз - планы вверх»		0,5
17.	***При каком виде реинжиниринга происходит переориентация организации на новый вид бизнеса?*** a) революционном b) внутреннем c) эволюционном		1
18.	***Есть ли положительные стороны конфликта в организации?*** a) да b) нет		0,5
19.	***Укажите причины увольнения:*** a) по собственному желанию б) по инициативе администрации в) выход на пенсию, в декрет, который может быть спланирован по времени г) все ответы верны.		1
20.	***Рассчитайте коэффициент стабильности коллектива, если за год было принято 12 чел., уволено 10 чел., а численность работников на начало года составляла 200 чел.*** а)4,86% б)95,1% в)98% г)0,05%		2
	Всего:		**15**

Вариант №2 **ТЕСТ «Менеджмент»** *ФИ группа*_____

№	Модульные тесты	Ответ	Балл
1.	***Процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям – это:*** a) мотивирование b) менеджмент c) маркетинг d)стимулирование		0,5
2.	***К какому типу относится решение о проведении реструктуризации в компании?*** a) *одноуровневые* b) *многоуровневые*		0,5
3.	***Какая схема в организации отражает распределение функциональных обязанностей, ответственности и уровней подчиненности?*** a) операционная система b) организационная структура управления c) «дерево целей»		0,5
4.	***Получение распоряжений и отчет за них только перед одним непосредственным* начальником – это**: a) мониторинг b) управление персоналом c) единоначалие		0,5
5.	***Процесс использования различных стимулов для мотивирования людей – это:*** a) мотивирование b) менеджмент c) маркетинг d)стимулирование		0,5
6.	***Дайте определение выражению:*** «Максимально увеличить стоимость акций банка и привлечь стратегического инвестора, став высокоприбыльным, высокотехнологичным и конкурентоспособным банком в кредитовании и обслуживании предприятий малого и среднего бизнеса (МСБ)». a) миссия b) цель		0,5
7.	***Какие меры обеспечат снижение текучести кадров?*** a) улучшение условий труда и производства; b) совершенствование оплаты и стимулирования труда; c) социальные меры по адаптации новых работников; d) все ответы верны.		1
8.	***Функция менеджмента, имеющая целью активизировать людей, работающих в организации, и побудить их эффективно трудиться для выполнения целей.*** a) планирование b) мотивация c) контроль d) организация		1
9.	***Совокупность принципов, методов, и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в целях максимального использования их интеллектуальных и физических способностей.*** a) мониторинг b) управление персоналом c) кадровый маркетинг d) контроллинг		1
10.	***Рассчитайте коэффициент текучести кадров, если*** на предприятии в конце 2013 г. работало 136 чел.; в течение 2010 г. – принято 15 чел.; выбыло: на пенсию – 5 чел., прогулы – 3 чел., по собственному желанию – 7 чел. <u>Покажите решение.</u>		2
11.	***Руководители избегают делегирования по следующим причинам:*** a) отсутствие доверия к подчиненным b) конкуренция со стороны подчиненных c) чрезмерная самоуверенность d) все вместе взятые		1
12.	***В каких полях SWOT-анализа рассматриваются характеристики внутренней среды организации?*** a) возможности b) угрозы c) сильные и слабые стороны		1
13	***В какой модели менеджмента, высоко ценят опыт, а не образование?*** a) Европейская b) Американская c) Японская		1
14.	***Охарактеризуйте линейную организационную структуры управления?***		2
	«преимущества» / ***«недостатки»***		
15.	***Вид планирования, не учитывающий мнение подчиненных?*** a) «сверху вниз» b) «снизу вверх» c) «цели вниз - планы вверх»		1
16.	**Может ли рынок труда оказывать влияние на деятельность организации?** a) да b) нет		1
17.	***Назовите управленческие риски, связанные с бизнес-планированием?*** a) организационные b) социальные c) экономические d) технологические		1
18.	***Основоположник школы научного управления (1885-1920 гг.).*** a) А. Файоль b) Дж.Э. Мэйо c) А. Маслоу d) Ф.Тейлор		1
19.	***Какие факторы косвенно влияют на организацию?*** a) конкуренция b) уровень безработицы c) поставщики d) потребители		1
20.	***Административные методы управления персоналом подразумевают:*** a) прямой характер воздействия b) косвенный характер воздействия		1
	Всего:		**15**

Вариант №3 **ТЕСТ «Менеджмент»** *ФИ группа*_____

№	Модульные тесты	Ответ	Балл
1.	***Назовите функцию управления, которая связана с определением миссии, целей, стратегии организации и выделением ресурсов для их достижения:*** a) планирование b) учет c) контроль d) организация		0,5
2.	***Дайте определение выражению деятельности банка:*** «Быть надежным финансовым партнером для предприятий малого и среднего бизнеса (МСБ)». a) миссия b) цель		0,5
3.	***……модель управления, характеризующаяся жесткими методами управления.*** a) Японская b) Американская c) Европейская		0,5
4.	***Какие методы управления основываются на материальном стимулировании и мотивации эффективной деятельности работников?*** a) административные b) экономические c) социально-психологические		0,5
5.	***Какая функция кадровых служб предусматривает перевод рабочих мест в другие страны?*** a) кадровый маркетинг b) аутсорсинг c) аутстаффинг d) оффшоринг		1
6.	***Теория мотивации была разработана школой:*** a) поведенческих наук b) научного управления c) человеческих отношений		1
7.	***Создание и анализ информационной базы по персоналу – это функция?*** a) кадрового маркетинга c) кадрового аудита b) мониторинга d) конроллинга		1
8.	***Верно ли утверждение, что в линейной организационной структуре в наибольшей степени соблюдается принцип единоначалия?*** a) да b) нет		1
9.	***Передача подчиненному задачи из сферы действий руководителя.*** a) полномочия b) методы управления c) факторинг d) делегирование		1
10.	***Кто является автором теории иерархии потребностей?*** a) Д. МакКлеланд b) А.Маслоу c) Ф. Герцберг d) В.Врум		1
11.	***Автор принципов менеджмента (*1920—1950 *гг.).*** a) А. Файоль b) Дж.Э. Мэйо c) А. Маслоу d) Ф.Тейлор		1
12.	***Рассчитайте Коп, если*** численность работников на начало года составляла 455 чел., за год был принят 41 чел., уволено по сокращению – 10 чел., на пенсию – 25 чел., по собственному желанию – 8 чел, прогулы – 5 чел. Покажите решение		2
13	***Согласно какой теории, люди сопоставляют свое вознаграждения за затраченные ими усилия с вознаграждением других?*** a) Теория Герцберга *b)* Теория Маслоу c) Теория Портера-Лоулера d) Теория справедливости ***e)*** Теория МакКлеланда		1
14.	***Перечислите факторы, влияющие на организацию.***		2
	«внутренней среды» / ***«внешней среды»***		
15.	***Может ли риск рассматриваться как возможность опасности, удачи или приобретения?*** a) да b) нет		1
16.	***В какой зоне риска потери организации не превышают ожидаемой прибыли?*** a) допустимого риска b) катастрофического риска c) критического риска		1
17.	**Вид планирования, учитывающий мнение руководства и подчиненных?** a) «сверху вниз» b) «снизу вверх» c) «цели вниз - планы вверх»		1
18.	***Назовите управленческие риски, связанные с построением структуры управления?*** a) организационные b) социальные c) экономические d) технологические		1
19.	***Выберите период школы человеческих отношений в эволюции менеджмента?*** a) (1885-1920 гг.) b) (1920—1950 гг.) c) (1950 г. – по наст.вр.) d) (1930– 1950 гг.)		1
20.	***Социально-психологические методы управления персоналом подразумевают:*** a) прямой характер воздействия b) косвенный характер воздействия		1
	Всего:		**15**

Приложение 4

Решение практических задач и ситуаций
II модуль

Задание 1

Управленческий аппарат гостиничного предприятия в течение месяца принял 82 решения. При этом 12 решений остались нереализованными. Рассчитайте коэффициент надежности системы управления.

Решение

№ п/п	Алгоритм	Конкретное соответствие данной ситуации предложенному алгоритму
1	Выявить кол-во нереализованных решений ($К_н$)	12
2	Уточнить общее количество решений, принятых в организации	82
3	Рассчитать коэффициент надежности системы управления $К_{над} = 1- К_н/К_{общ}$	

Задание 2

При выполнении функции закупки продуктов и товаров бытовой химии в гостиничном предприятии было принято в течение месяца 26 решений: 15 из них руководством предприятия, остальные — менеджерами среднего звена управления. Определите степень централизации данной функции.

Решение

№п/п	Алгоритм	Конкретное соответствие данной ситуации предложенному алгоритму
1	Оценить количество принятых решений при отношении данной функции на верхнем уровне управления ($Р_{фц}$)	15
2	Уточнить общее число принятых решений на всех уровнях ($Р_ф$)	26
3	Рассчитать степень централизации функции $К_ц = 1- Р_{фц}/Р_ф$	

Аналитическая работа по дисциплине «Менеджмент» III модуль

Задание

Определяем среднесписочную численность (ССЧ)

ССЧ = ($Ч_{НГ}$ + $Ч_{КГ}$):2,

где $Ч_{НГ}$ - численность работников на начало года;

$Ч_{КГ}$ - численность работников на конец года.

Коэффициент оборота по приему ($К_{оп}$)

где $Ч_{пр}$ - численность принятых работников

$К_{оп}$ = $Ч_{пр}$: ССЧ х 100

Коэффициент оборота по выбытию ($К_{0В}$)

где $Ч_{ув}$- численность уволенных работников

$К_{0В}$ = $Ч_{ув}$:ССЧх 100

Коэффициент текучести ($К_{Т}$)

где $Ч_{увпт}$- численность самостоятельно уволенных работников

$К_{Т}$ = $Ч_{увсм}$:ССЧх 100

Коэффициент сменяемости (Ксмен)

где $Ч_{min}$- меньшее из числа принятых или уволенных

Ксмен = $Ч_{min}$: ССЧ х 100

Коэффициент стабильности ($К_{стаб}$)

$К_{стаб}$ = 100 - $К_{смен}$ (%).

1. В конце 2013 г. количество работников ОАО «Кыргызтемир» достигло 218 чел.; в течение 2014 года на работу было принято 21 чел. Выбыло: на пенсию — 13 чел., по собственному желанию — 11 чел.

Необходимо рассчитать показатели движения кадров:

a) коэффициент оборота по приему,
b) коэффициент оборота по выбытию,
c) коэффициент текучести,
d) коэффициент сменяемости,
e) коэффициент стабильности.

2. Численность работников на начало года составляла 300 чел.; в течение года принято 30 чел. Выбыло: на пенсию — 15 чел., по сокращению штатов — 12 чел. по собственному желанию — 13 чел., прогулы — 4 чел.

Рассчитать показатели движения кадров:

- коэффициент оборота по приему,
- коэффициент оборота по выбытию,
- коэффициент текучести,
- коэффициент сменяемости,
- коэффициент стабильности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Технологическая карта дисциплины (3 семестр)

Дисциплина:	Менеджмент
Направление/профиль:	Направление «Экономика» 38.03.01
Группа:	
Курс/семестр:	2/3
Количество кредитов (ЗЕ):	3
Отчетность:	**Зачетно-экзаменационная ведомость (зачет с оценкой)**
Преподаватель:	Островская Елена Сергеевна

Название модулей дисциплины согласно РПД	Контроль	Форма контроля	зачетный минимум	зачетный максимум	график контроля
		Модуль 1			
Модуль 1 Основы управления современной организацией	Текущий контроль	Деловая игра «Миссия бизнеса»	2	5	12
	Рубежный контроль	Контрольная работа «Стили руководства»	5	10	
		Модуль 2			
Модуль 2 Основные функции менеджмента	Текущий контроль	Открытый тест	5	10	16
	Рубежный контроль	Решение практических задач и ситуаций	5	10	
		Модуль 3			
Модуль 3 Функциональные виды менеджмента	Текущий контроль	Контроль посещаемости занятий, активность и конспекты (рабочие тетради)	5	10	18
	Рубежный контроль	Аналитическая работа	18	25	
ВСЕГО за семестр			40	70	
Промежуточный контроль (Зачет с оценкой)			20	30	
Семестровый рейтинг по дисциплине			60	100	