

МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
"Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого"  
(ФГБОУ ВО "ТГПУ им. Л.Н. Толстого")

## Менеджмент

### рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	кафедра экономики и управления
ОПОП	Направление 20.03.01 Техносферная безопасность направленность (профиль) Защита в чрезвычайных ситуациях
Квалификация	Бакалавр
Год начала подготовки	2023
Форма обучения	очная
Общая трудоемкость	2 з.е.

Виды контроля по семестрам:  
зачет 8

Семестр(Курс.Номер семестра на курсе)	8(4.2)		Итого	
	УП	РПД	УП	РПД
Лекции	16	2	16	2
Практические	24	4	24	4
Итого ауд.	40	6	40	6
КСР	2	2	2	2
Контактная работа	42	8	42	8
Сам. работа	30	60	30	60
Часы на контроль	0	0	0	0
Практическая подготовка	0	0	0	0
Семинары	0	0	0	0
Консультации	0	0	0	0
Итого трудоемкость в часах	72	68	72	68

Программу составил(и):

*к.э.н., доцент, Карпченко Ю.В.*

Рабочая программа дисциплины

**Менеджмент**

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 20.03.01 Техносферная безопасность (приказ Минобрнауки России от 25.05.2020 г. № 680)

составлена на основании учебного плана:

Направление 20.03.01 Техносферная безопасность

направленность (профиль) Защита в чрезвычайных ситуациях

утвержденного Учёным советом вуза от 27.10.2022 протокол № 13.

РПД утверждена Учёным советом университета

протокол от 27.10.2022 г. № 13

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение принципов и методов организации и управления предприятием с учетом критериев качества; формирование способности решать различные вопросы в сфере управления производством; формирование умений разрабатывать, оценивать и управлять предприятием на всех стадиях его жизненного цикла.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.О
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>
1.	Мониторинг и прогнозирование ЧС
2.	Экономика
3.	Организация и ведение аварийно-спасательных работ. Тактика спасательных работ
4.	Правоведение
5.	Комплексная безопасность зданий и сооружений
6.	Нормативно-правовое регулирование безопасности жизнедеятельности
7.	Организация гражданской защиты и обороны
8.	Профессиональные риски и заболевания
9.	Управление техносферной безопасностью
10.	Мониторинг и прогнозирование ЧС
11.	Русский язык и культура речи
12.	Управление силами РСЧС и ГО
13.	Первая медицинская помощь пострадавшим
14.	Ноксология
15.	Охрана труда
16.	Экономика
17.	Производственная эксплуатационная практика
18.	Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика
19.	Учебная практика: научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)
20.	Учебная проектно-конструкторская практика (инженерный практикум)
21.	Учебная ознакомительная практика
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>
1.	
2.	Производственная практика,
3.	Выполнение выпускной квалификационной работы

## 3. СООТНЕСЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) С ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 3.1 Компетенции обучающегося и индикаторы их достижения:

ОПК-3: Способен осуществлять профессиональную деятельность с учетом государственных требований в области обеспечения безопасности

ОПК-3.2	Умеет осуществлять профессиональную деятельность с учетом государственных требований в области обеспечения безопасности
---------	---

знает:

- содержание нормативных правовых актов и иных документов в области обеспечения безопасности с учетом государственной политики

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1	Демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения
--------	---

знает:

- современные методы и технологии управления персоналом с учетом условий, средств, личностных возможностей;

- основы, особенности и проблемы ведения совместной деятельности.

умеет:

- работать в коллективе, учитывает в своей деятельности интересы, особенности поведения и мнения людей;

УК-3.2	Демонстрирует способность эффективного речевого и социального взаимодействия, в том числе с различными организациями
--------	--

знает: -содержание нормативных правовых актов и иных документов в области образования, защиты прав ребенка, государственной политики, порядка деятельности и полномочий педагогических работников;	
<b>3.2 Результаты обучения по дисциплине:</b> <b>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</b>	
	<b>Знать:</b>
3.1	знает:
3.2	-содержание нормативных правовых актов и иных документов в области образования, защиты прав ребенка, государственной политики, порядка деятельности и полномочий педагогических работников;
3.3	- современные методы и технологии управления персоналом с учетом условий, средств, личностных возможностей;
3.4	- содержание нормативных правовых актов и иных документов в области обеспечения безопасности с учетом государственной политики;
3.5	- основы , особенности и проблемы ведения совместной деятельности.
	<b>Уметь:</b>
У.1	умеет:
У.2	- принимать оптимальные управленческие решения, действовать в различных условиях;
У.3	– работать в коллективе, учитывает в своей деятельности интересы, особенности поведения и мнения людей;
У.4	- эффективно взаимодействовать с другими членами команды.
	<b>Владеть:</b>
В.1	владеет:
В.2	– технологиями, методами коммуникации с людьми, с организациями в процессе осуществления социального взаимодействия.

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература	Содержание
	<b>Тема 1. Эволюция менеджмента</b>				
1.1	Эволюция менеджмента  /Лек/	8	0,2	Л1.1 Л1.2Л2.2	Основные понятия менеджмента. История менеджмента. Хронология радикальных переходов от одного качественного состояния менеджмента к другому. Виды управленческих револю-ций. Разновидности школ управления. Школа научного управления. Развитие идей Ф.Тейлора в трудах его последователей Концепция А. Файоля. Основные концепции школы челове-ских отношений. Школа науки управления. Особенности национального менеджмента
1.2	Особенности национального менеджмента  /Пр/	8	0,5	Л1.2Л2.2	Особенности национального менеджмента. Влияние исторических, культурных и географических факторов на развитие управленческой науки. Национальный менталитет и менеджмент
1.3	История менеджмента. Особенности национального менеджмента  /Ср/	8	8	Л1.2Л2.5	Исторические аспекты становления управленческой науки
	<b>Тема 2. Концепция современного менеджмента</b>				
2.1	Концепция современного менеджмента  /Лек/	8	0,3	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.4	Концепция современного менеджмента. Направления развития менеджмента Национальные модели современного менеджмента и их исторические предпосылки Развитие менеджмента в России Работы по научному управлению отечественных ученых.

2.2	Менеджмент на современном этапе. /Пр/	8	0,5	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.3	Социальная инженерия и практика нововведений. Менеджмент на современном этапе. Виды менеджмента и особенности
2.3	Виды менеджмента и особенности /Ср/	8	12	Л1.2	Виды менеджмента и особенности: Финансовый, инновационный, инвестиционный и прочее. Их отличительные особенности и тенденции.
	<b>Тема 3. Стратегия и тактика менеджмента</b>				
3.1	Тема 3. Стратегия и тактика менеджмента /Лек/	8	0,3	Л1.2	Стратегическое и текущее планирование в системе менеджмента. Элементы стратегического планирования. Направленность и функции стратегического планирования. Стратегическое управление: основные понятия и сущность.
3.2	Стратегическое управление: основные понятия и сущность. /Пр/	8	0,5	Л1.2Л2.2 Л2.3	Решение задач
3.3	Различные стратегии и тактики организаций в различных ситуациях /Ср/	8	8	Л1.1Л2.2	Различные стратегии и тактики организаций в различных ситуациях. Обзор литературы и научных изданий по анализу развития отдельных фирм в той или иной отрасли народного хозяйства.
	<b>Тема 4. Мотивация персонала в менеджменте</b>				
4.1	Тема 4. Мотивация персонала в менеджменте /Лек/	8	0,3	Л1.1 Л1.2Л2.4	Концепции мотивации. Материальное и социально-психологическое стимулирование труда. Ценностные установки. Реализация социальной роли работника. Создание основ современных концепций мотивации: Абрахама Маслоу, Фредерика Герцберга и Дэвида Макклелланда. Основные процессуальные теории мотивации: теория ожиданий, теория справедливости и модель Портера-Лоулера.
4.2	Практическое занятие /Пр/	8	1	Л1.2Л2.2 Л2.3	Решение задач. Деловые игры
4.3	Способы и методы мотивации /Ср/	8	8	Л1.2Л2.2 Л2.4	Анализ научной литературы по данному вопросу. Подготовка к семинарскому занятию и решению производственных задач на численность персонала.
	<b>Тема 5. Эффективность управленческой деятельности</b>				
5.1	Тема 5. Эффективность управленческой деятельности /Лек/	8	0,3	Л1.2Л2.3 Л2.4	Условия эффективности управленческой деятельности. Критерии результативности деятельности организации. Экономические показатели эффективности управления. Признаки эффективного менеджмента (по Т. Питерсу и Р. Уотермену). Системный подход к повышению эффективности менеджмента.
5.2	Системный подход к повышению эффективности менеджмента. /Пр/	8	0,5	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.4	Решение задач. Деловые игры
5.3	Условия эффективности управленческой деятельности. /Ср/	8	8	Л1.2Л2.1	Работа с научной литературой. Решение задач. Деловые игры
	<b>Тема 6. Особенности управления в России</b>				

6.1	Тема 6. Особенности управления в России История становления управления в России и СССР. Развитие идей управления в трудах Богданова А.А., Гастева А.К. и д.р. Влияние факторов на формирование национальной модели корпоративного управления. Российская модель корпоративного управления.  /Лек/	8	0,3	Л1.2Л2.2 Л2.3	История становления управления в России и СССР. Развитие идей управления в трудах Богданова А.А., Гастева А.К. и д.р. Влияние факторов на формирование национальной модели корпоративного управления. Российская модель корпоративного управления.
6.2	История становления управления в России и СССР. /Пр/	8	0,5	Л1.2Л2.5 Л2.6	Развитие идей управления в трудах Богданова А.А., Гастева А.К. и д.р. Научная организация труда.
6.3	История становления управления в России и СССР. /Ср/	8	8	Л1.2Л2.2 Л2.5	История управления в царской России, В СССР. Труды Богданова А.А., Гастева А.К.,
	<b>Тема 7. Виды и методы принятия решений в менеджменте</b>				
7.1	Тема 7. Виды и методы принятия решений в менеджменте  /Лек/	8	0,3	Л1.1 Л1.2Л2.1	Виды управленческих решений. Качество и эффективность управленческих решений. Методы принятия управленческих решений. Требования к управленческим решениям. Роль че-ловеческого фактора в процессе разработки управленческого решения. Индивидуальные ка-чества менеджера и социально- психологические аспекты принятия решений.
7.2	Методы принятия управленческих решений. /Пр/	8	0,5	Л1.2Л2.1 Л2.2	Решение задач. Деловые игры
7.3	Требования к управленческим решениям. Роль человеческого фактора аспекты принятия решений. /Ср/	8	8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	Требования к управленческим решениям. Экономико-математические методы решения задач. Подготовка к контрольной работе.
7.4	КСР /КСР/	8	2	Л1.2Л2.4 Л2.5	Выполнить задания для самостоятельной работы

## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

### 5.1. Типовые задания для проведения текущего контроля

Кейс-задания:

1. Вы – руководитель трудового коллектива, состоящего из двух отделов, примерно равных по численности, но имеющих разную социальную структуру. На предприятии в качестве конечных результатов приняты выручка от реализованной продукции, производительность труда и качество продукции. Критерий эффективности – валовая прибыль. В отчетном квартале Ваш коллектив выполнил основные конечные показатели, но были проблемы с качеством продукции. Виноват в этом оказался отдел А. Отдел Б не виноват в снижении качества, но допустил ряд упущений в трудовой дисциплине, о которых известно в коллективе. Заводская премия Вашему подразделению была снижена за упущения по качеству и рассчитана пропорционально численности сотрудников, как давно принято на предприятии.

Вопросы:

1. Каким образом и в каких пропорциях Вы разделите премию?
2. Положения каких теорий мотивации обосновывают Ваш выбор?
2. Мисс Моэ любила свою работу и терпела это давление до тех пор, пока в один прекрасный день не обнаружила, что некоторые работники других отделов за менее ответственную работу получают больше, чем она. Такое положение показалось ей совершенно нетерпимым, особенно с учетом сверхурочных, к которым ее вынуждает работа. Она рассчитывала получить отгулы за переработанные часы, однако никогда их не брала, поскольку за время отгула наберется столько заказов, что она их просто не осилит. Чувствуя обиду, мисс Моэ сообщила своему руководителю, что она не

сдвинется с места, пока не пересмотрят ее зарплату и не сократят ей нагрузку. Она получила прибавку в 5% и обещание выделить еще одного работника. На какое-то время положение улучшилось, но вскоре нагрузка возросла опять. Через месяц после очередного срочного заказа мисс Моэ подала заявление об увольнении.

Вопросы:

1. Какие теории мотивации не учел руководитель мисс Моэ?
2. Определите уровень мотивации мисс Моэ на основе теории ожиданий Врума?
3. Определите, какие потребности были у мисс Моэ, и на какие средства их удовлетворения она рассчитывала?
4. Как бы Вы мотивировали мисс Моэ?

3. Руководителю торговой фирмы потребовалось провести специальное мероприятие, чтобы стимулировать продажу товаров. Лучшему продавцу выделялась премия в виде бесплатной поездки на Бермуды вместе с супругой (или с супругом), где они могли бы поиграть в гольф на лучших площадках мира. Прошло почти 3 месяца, а увеличения объема продаж почему-то не наблюдалось. Руководитель объяснял это себе тем, что продавцы «не тянут». Тогда он пригласил специалиста со стороны, чтобы тот развил у продавцов умение хорошо торговать и разработал программу, стимулирующую побудительные мотивы с целью «дать толчок продажам».

Приглашенный специалист отправился в торговые отделы и базы фирмы и увидел на стоянках автомобили с подставками для ружей. Всюду в подсобках находились охотничьи и рыболовные принадлежности. По всем имеющимся признакам было видно, что тут работают люди, увлекающиеся охотой и рыбалкой. И ни один человек из всей команды продавцов не интересовался гольфом.

Вопросы:

1. Какое условие какой теории мотивации было нарушено руководителем фирмы?
2. Что следует предпринять руководителю, что стимулировать объем продаж?

4. На крупной текстильной фабрике дела шли успешно до тех пор, пока конкуренты не стали вытеснять с рынка эту некогда процветающую фирму. У нее поубавилось заказов даже от постоянных клиентов, появились проблемы с перебоем наличных денег, а когда возникают подобные затруднения, обычная мера – сокращение штатов. На совещании совета директоров было принято решение: отгрузить неподоставленный товар, а затем произвести увольнение.

Эта информация стала известна работникам. Через некоторое время производительность труда резко упала.

Администрации пришлось обратиться к консультанту, который начал искать причину происходящего. Он побеседовал с текстильщиками дружески, с глазу на глаз, расспрашивая, что же на самом деле у них происходит. И один из рабочих проговорился: «Понимаете - мы знаем, что, как только отправим все оставшиеся заказы, нас отправят за ворота. Вот мы и стараемся вовсю, чтобы этих заказов нам на подольше хватило».

Вопросы:

1. Какая потребность в настоящее время имеет для работников наиболее важное значение?
2. Как руководителю мотивировать работников, чтобы изменить ситуацию?

5. Квалифицированный сотрудник на вечерних курсах получил дополнительную профессиональную подготовку и хотел бы теперь занять рабочее место, соответствующее полученным знаниям. Он просит Вас в этом поддержать его.

Вопросы:

1. Какая потребность для работника является актуальной согласно пирамиде Маслоу?
2. Как Вы поведете себя, если в сфере Вашей компетенции нет подходящего рабочего места?

6. К Вам приходит сотрудник и требует повышения заработной платы. При этом он ссылается на то, что на другом предприятии он может получать больше и уволиться, если ему не повысят заработную плату.

Вопросы:

1. Считаете ли Вы поведение работника правильным?
2. Какая теория мотивации объясняет его поведение?
3. Как Вы построите свою беседу с ним?
4. Что Вы предпримите в отношении работника?

## 5.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации

Тестовые задания

1. В истории управления насчитывают \_\_\_ управленческих революций
  1. четыре
  2. пять
  3. шесть
2. В истории управления насчитывают \_\_\_ управленческих школ
  1. четыре
  2. пять
  3. шесть
3. Для фирм какой страны характерна система пожизненного найма?
  1. Для Швеции
  2. Для Англии
  3. Для Японии
4. Кто занимался исследованием движений рабочего?
  1. А. Маслоу
  2. Ф.У.Тейлор

3. Д.Макгрегор
4. Кто разработал «Теорию X» и «Теорию Y»?
  1. А. Маслоу
  2. Ф.У.Тейлор
  3. Г. Форд
  4. Д.Макгрегор
5. Кто первым определил менеджмент как «обеспечение выполнения работы с помощью других лиц»?
  1. Абрахам Маслоу
  2. Фредерик.Тейлор
  3. Генри Форд
  4. Мери Паркер Фоллетт
6. Наиболее важными факторами Ф. Гилбрет считал:
  1. факторы движения
  2. факторы времени
  3. факторы оборудования
  4. факторы обстановки
7. Кто является основным разработчиком социальной инженерии?
  1. О. Ерманский
  2. А.К. Гастев
  3. М. Вебер
  4. П.К. Анохин
8. Эффективность управленческих решений и качество
  1. никак не связаны
  2. прямопропорциональны
  3. обратнопропорциональны
9. Теорию психоанализа создал
  1. О. Генри
  2. З.Фрейд
  3. А.Файоль
10. \_\_\_\_\_ - это неосвязаемый элемент активов; он измеряется разницей рыночной и балансовой стоимостей, достигающей больших величин
  1. человеческий капитал
  2. структурный капитал
  3. интеллектуальный капитал
11. Сколько категорий людей описал Г. Айзенк?
  1. 4
  2. 6
  3. 12
12. Система коммуникаций, разработка и реализация управленческих решений, информационное обеспечение это является элементами
  1. процесса обучения
  2. процесса управления
  3. технических средств
13. Социально-культурные факторы – это \_\_\_\_\_ факторы, влияющие на производство и организацию
  1. прямы
  2. косвенные
  3. оптимальные
14. \_\_\_\_\_ - это неосвязаемый элемент активов; он измеряется разницей рыночной и балансовой стоимостей, достигающей больших величин
  1. человеческий капитал
  2. структурный капитал
  3. интеллектуальный капитал
15. Д. Миллер и М.К. Врие выделили \_\_\_\_\_ типов организаций
  1. три
  2. пять
  3. семь
16. Модель Портера-Лоулера рассматривает
  1. вопросы мотивации
  2. проблемы демографии
  3. вопросы конфликта
17. Гибкость, динамизм, оперативность в решении задач - все это относится к достоинствам
  1. матричной структуры
  2. линейной структуры
  3. дивизиональной структуры
18. Что относят к внутренними факторам организационной культуры
  1. деловую среду
  2. экономические условия
  3. стратегию



19. Принципы управления создал \_\_\_\_\_
1. О. Генри
  2. З.Фрейд
  3. А.Файоль
20. Согласно концепции П. Херси и К. Бланшара эффективные стили руководства зависят от
1. уровня зрелости исполнителей
  2. пола человека
  3. от интеллекта
21. Основателем классической школы управления считается
1. Абрахам Маслоу
  2. Фредерик.Тейлор
  3. Анри Файоль
22. Сколько принципов управления выдвинул основатель классической школы
1. 14
  2. 5
  3. 12
23. К среде прямого воздействия на организацию можно отнести \_\_\_\_\_
1. поставщики
  2. политические факторы
  3. наука и культура
24. К среде косвенного воздействия на организацию можно отнести \_\_\_\_\_
1. собственник
  2. политические факторы
  3. поставщик
25. Решения предполагают мероприятия по установлению, поддержанию и совершенствованию связей организации с субъектами внешней среды, а так же организацию связей между элементами организационной структуры самого предприятия и называются
1. Технологическими
  2. Коммуникативными
  3. Традиционными
26. Техническое и программное обеспечение компьютерных сетей, информационные системы и базы данных предприятия, его организационная система, патенты и торговые марки - это
1. человеческий капитал
  2. структурный капитал
  3. интеллектуальный капитал
27. Применение программных средств, которые используются для решения задач управления на всех этапах и во всех сферах деятельности компании называют
1. автоматизацией управления
  2. оптимизацией производство
  3. диверсификацией производства
28. Земля – это \_\_\_\_\_ ресурс
1. материальный
  2. финансовый
  3. трудовой
29. Основой для понимания истинного положения компании служит
1. финансовый анализ
  2. экономический анализ
  3. управленческий анализ
30. Абсолютная эффективность предприятия вычисляется как
1.  $Q + J$
  2.  $Q - J$
  3.  $Q / J$
31. Кто из экономистов придумал шкалу нестабильности организации (производства)?
1. Г. Саймон;
  2. К. Маркс;
  3. И. Ансофф.
32. Принятие решений -
1. это конкретный метод с единственным решением
  2. это процесс выбора между альтернативами
  3. связан с минимальностью издержек
34. Три основных этапа выбора правильного управленческого решения - УР (по Г. Саймону)
1. разведывательная деятельность + проект + выбор
  2. анализ + синтез + контроль
  3. финансы + люди + орудия труда
34. Автором социально-психологической модели принятия решений является
1. Г. Саймон
  2. Фрейд З.
  3. Тейлор Ф.У.

35. Деминг учил, что путём принятия соответствующих принципов управления организации могут повысить качество и одновременно снизить расходы

1. Тейлор
2. Деминг
3. Файоль

36. Решения, ранее неоднократно имевшие место; в этом случае следует выбрать один из уже имеющихся альтернативных вариантов являются

1. рациональными
2. традиционными
3. оптимальными

37. Служба качества несет ответственность

1. за качество продукции;
2. за выполнение политики по качеству;
3. за контроль качества

38. Автор «Трудовых установок» \_\_\_\_\_

1. О. Ерманский
2. А.К. Гастев
3. М. Вебер

39. Вопросами применения математических моделей в менеджменте и разнообразных количественных методов при выработке управленческих решений занимался

1. А.К. Гастев
2. П.К. Алдонин
3. И. Ансофф

40. \_\_\_\_\_ - характеризуют свойства продукции, определяющие основные функции, для выполнения которых она предназначена, и обуславливают область ее применения; экономного использования ресурсов?

1. показатели назначения;
2. критерии качества;
3. свойства товара.

41. Международный стандарт в области управления качеством имеет обозначение

1. СТК- 2000
2. ИСО серии 9000
3. ГОСТ 7000

42. Особенности японской системы управления качеством сформулированы в

1. 1967 г.;
2. 1950г.;
3. 2001г.

43. Оперативные планы разрабатываются сроком на:

1. Полгода, месяц, декаду, неделю;
2. По рабочим дням;
3. 3-5 лет;
4. 1 год;
5. 10 лет.

44. Под планированием понимают:

1. Вид деятельности;
2. Отделённый вид управленческой деятельности, который определяет перспективу и будущее состояние организации;
3. Перспективу развития;
4. Состояние организации;
5. Интеграцию видов деятельности.

45. Как можно объяснить сущность принципа «подчиненность личного интереса общему»?

1. В организации всегда должен учитываться только личный интерес руководителей организации;
2. Интерес одного работника должен преобладать над интересами организации в целом;
3. Интерес отдельных менеджеров должен преобладать над интересами отдельных групп работников;
4. В организации интересы одного работника или группы не должны преобладать над интересами организации в целом;
5. Интерес организации не должен преобладать над интересами коллектива

46. Для фирм какой страны исторически характерны «кружки качества» ?

1. Для США
2. Для Франции
3. Для Японии

47. Конкурентное преимущество предприятия зависит:

1. от цены потребления продукции;
2. от степени удовлетворения потребителя качеством поставок;
3. от соблюдения сроков поставки и гарантии качества.

48. В чем суть закона передачи ответственности за качество?

1. виновным за брак всегда является изготовитель, противное он должен доказать;
2. все отвечают за качество в соответствии со своими обязанностями;
3. всегда существует необходимость доказательства качества.

49. Уровень качества продукции можно измерить:

1. затратами, влияющими на доходы;
2. показателем «сдача продукции с первого предъявления»;
3. ценой «соответствия».

50. Суть философии качества:

1. всеобщий менеджмент качества;
2. выявление и устранение первопричин дефектов;
3. всеобщий контроль качества.

Контрольная работа № 1

Контрольная работа включает в себя письменные задания и 2 задачи.

Вариант 1

Тесты

1. Функции управления характеризуются тем, что объективно присутствуют в любом процессе управляющего воздействия, это:
  1. вспомогательные функции
  2. основные функции
  3. специальные функции
  4. общие функции
2. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):
  1. разработка стратегии управления персоналом;
  2. работа с кадровым резервом;
  3. переподготовка и повышение квалификации работников;
  4. планирование и контроль деловой карьеры;
  5. планирование и прогнозирование персонала;
  6. организация трудовых отношений.
3. Адаптация - это:
  1. приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
  2. взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;
  3. приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.
4. Базовые критерии, которые определяют статус развития общества и производства, особенности его управления - это (выберите один или несколько ответов)
  1. избежание неопределенности
  2. монополизм
  3. дистанция власти
5. Основные роли, осуществляемые специалистами кадровых служб в организации - это (выберите один или несколько ответов)
  1. партнер по бизнесу
  2. эксперт
  3. менеджер
  4. адвокат
  5. отношение к роли женщины в обществе
6. Особенности управления персоналом в России состоят в том, что (выберите один или несколько ответов)
  1. высоко ценится лояльность к руководству и коллективистские наклонности
  2. миссия компании четко осмыслена
  3. политика в области набора и отбора часто не формализована
  4. отсутствует формализованная процедура принятия кадровых решений на альтернативной основе
7. Что входит в цели управления человеческими ресурсами?
  1. Решение глобальных, долговременных, принципиально новых задач.

2. Решение повседневных проблем, которые требуют административного вмешательства
3. Достижение экономического максимума.
8. Основной целью этой школы в самых общих чертах было повышение эффективности организации за счет повышения эффективности ее человеческих ресурсов.
  1. ситуационный подход;
  2. школа человеческих отношений;
  3. поведенческий подход;
  4. системный подход;
9. С помощью данного метода делаются различные умозаключения, например, о принципе законности в управлении-
  1. метод формализации
  2. логический метод
  3. количественные методы
  4. экстраполяции
10. С помощью данных методов, к примеру, выделяются ветви государственной власти (законодательная, исполнительная, судебная и др.), создаются понятия государственного аппарата (в широком смысле), муниципального образования, местного самоуправления.
  1. опрос
  2. анализ
  3. синтез
  4. контент-анализ

#### Вопросы

1. Содержание методологии TQM.
2. Основные направления повышения эффективности работы организации

#### Задачи

1. В прошлом году количество персонала предприятия составляло 230 человек. В новом году ожидается объема производства 580 млн.р, а в прошлом составляла 410 млн .р. Производительность труда увеличится на 20%. Сколько работников потребуется в новом году?
2. Используя полученные результаты, охарактеризовать целесообразность реализации проекта и оценить эффективность работы команды. Разработать рекомендации по улучшению качества проекта и качества его результата. Оценить эффективность работы команды по реализации проекта улучшения качества на предприятии.

#### Вопросы к зачету:

1. Предмет, задачи, содержание и методологическая основа курса.
2. Менеджмент как совокупность науки и искусства управления.
3. Эволюция концепций менеджмента.
4. Классическая школа управления.
5. Школа "человеческих отношений".
6. Новейшие школы управления.
7. Особенности развития отечественных концепций управления.
8. Организационная культура.
9. Закономерности и принципы менеджмента.
10. Функции управления.
11. Организация процесса управления организацией.
12. Группировка методов управления.
13. Экономические методы управления.
14. Организационно-распорядительные методы управления.
15. Социальные и психологические методы управления.
16. Методы оптимальных решений.
17. Организационная структура системы управления.
18. Информационное обеспечение менеджмента.
19. Коммуникационный процесс.
20. Техническое обеспечение менеджмента.
21. Основы принятия решений.
22. Особенности процесса управления персоналом.
23. Исторические аспекты менеджмента.
24. Организация труда персонала.
25. Характер и содержание труда менеджера.
26. Организация труда и оценка деятельности менеджера.
27. Методы, стиль и культура руководства.
28. Эффективность менеджмента.

29. Мотивация труда.
30. Комплексный подход в управлении.
31. Условия принятия эффективного управленческого решения.
32. Управление производительностью труда.
33. Групповая динамика.
34. Управление стратегией деятельности предприятия.
35. Этика менеджмента.
36. Стратегические и тактические планы.
37. Руководство, власть, лидерство
38. Методы принятия управленческих решений
39. Факторы повышения эффективности менеджмента
40. Эффективность менеджмента
41. Организация деловых совещаний и переговоров. Условия их эффективности
42. Качество - всемирное поле конкуренции на пороге XXI в.
43. Новая политика 100%-го качества.
44. Содержание методологии TQM.

### 5.3. Перечень видов оценочных средств

Вопросы к зачету, кейс-задания, рефераты, тесты.

### 5.4. Процедура применения оценочных материалов

Оценивание компетенций осуществляется с помощью комплекса методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих данный этап формирования компетенций.

Процедура оценивания происходит в период текущего контроля и промежуточной аттестации в форме зачета.

Текущий контроль предусматривает:

Выполнение заданий, выступления на практических занятиях, предоставление отчетов по выполнению самостоятельных заданий; написание реферата, подготовку индивидуального задания.

Итоговый контроль (промежуточная аттестация) предполагает собеседование по теоретическим вопросам .

Для сдачи зачета по дисциплине необходима специальная подготовка. Она осуществляется в соответствии с перечнем вопросов по дисциплине, которые выдаются не позднее месяца до начала зачетной сессии. При подготовке к зачету следует руководствоваться конспектами лекций, тематическими презентациями к лекционному курсу, рекомендованной учебной литературой, материалами самостоятельной работы. К зачету необходимо предоставить:

- конспекты лекций;
- материалы подготовки к практическим занятиям;
- отчеты по результатам выполнения заданий самостоятельной работы;
- результаты тестирования.

На зачете студент дает ответы на вопросы без предварительной подготовки; преподаватель может задавать уточняющие дополнительные вопросы, в том числе, по пропущенным темам.

Отметка «зачтено» ставится, если студент знает категориально-понятийный аппарат, структуру и особенности дисциплины, основные исторические этапы становления предмета; теоретические аспекты, теории и концепции; не испытывает затруднений в характеристике основных направлений, подходов, методов, школ и современных тенденций.

Отметка «не зачтено» ставится, если студент не знает вышеперечисленные пункты; испытывает существенные затруднения в систематизации и обобщении материала по предложенным вопросам.

Промежуточная аттестация может проводиться с применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий в соответствии с «Порядком проведения промежуточной аттестации с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий».

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 6.1. Рекомендуемая литература

#### 6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год (кол-во экземпляров для печатных изданий)	Ссылка на электронное издание
Л1.1	Васин С. Г.	Управление качеством. всеобщий подход: Учебник	М: Издательство Юрайт, 2017	<a href="http://www.biblio-online.ru/book/EBA4B09E-ECD7-4F2A-A6DD-AB1CA361B51B">http://www.biblio-online.ru/book/EBA4B09E-ECD7-4F2A-A6DD-AB1CA361B51B</a>

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год (кол-во экземпляров для печатных изданий)	Ссылка на электронное издание
Л1.2	Кузнецов Ю. В., Соколова С. В., Соколов Б. И., Мелякова Е. В., Маленков Ю. А., Анохина Е. М., Жигалов В. М., Кайсарова В. П., Лукманов Ю. Х., Родионов В. Г., Пензина О. С., Кизян Н. Г., Маслова Е. В., Цыганов И. И.	Менеджмент: Учебник	Москва: Издательство Юрайт, 2019	<a href="https://www.biblio-online.ru/book/menedzjment-432933">https://www.biblio-online.ru/book/menedzjment-432933</a>

### 6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год (кол-во экземпляров для печатных изданий)	Ссылка на электронное издание
Л2.1	Балдин К. В.	Математические методы и модели в экономике: учебник	Москва: Издательство «Флинта», 2012	<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&amp;book_id=103331">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&amp;book_id=103331</a>
Л2.2	Максимцов М. М., Комаров М. А.	Менеджмент: учебник	Москва: Юнити-Дана, 2015	<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115008">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115008</a>
Л2.3	Горбашко Е. А., Леонова Т. И., Летюхин И. Д., Четыркина Н. Ю., Рыкова Ю. А.	Управление качеством. Практикум: Учебное пособие	М: Издательство Юрайт, 2019	<a href="https://www.biblio-online.ru/book/upravlenie-kachestvom-praktikum-433472">https://www.biblio-online.ru/book/upravlenie-kachestvom-praktikum-433472</a>
Л2.4	Маралов В. Г., Низовских Н. А., Щукина М. А.	Психология саморазвития: Учебник и практикум	Москва: Издательство Юрайт, 2019	<a href="https://www.biblio-online.ru/book/psihologiya-samorazvitiya-437869">https://www.biblio-online.ru/book/psihologiya-samorazvitiya-437869</a>
Л2.5	Кириллов В. В.	История России в 2 ч. Часть 1. До XX века: Учебник	, 2019	<a href="https://www.biblio-online.ru/book/istoriya-rossii-v-2-ch-chast-1-do-hh-veka-437473">https://www.biblio-online.ru/book/istoriya-rossii-v-2-ch-chast-1-do-hh-veka-437473</a>
Л2.6	С.А. Сафронов	П. А. Столыпин: реформатор на фоне аграрной реформы. Путь к политическому Олимпу : монография	Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2015	<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=435612">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=435612</a>

### 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Университетская библиотека Online [Электронный ресурс]: электронная библиотечная система /ООО «Директ-Медиа»
Э2	Электронная библиотека ЮРАЙТ [Электронный ресурс]: электронная библиотечная система /ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ
Э3	Среда электронного обучения ТППУ им. Л.Н. Толстого [Электронный ресурс].

### 6.3. Информационные технологии

#### 6.3.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

1.	Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian. Лицензия № 16698685 от 08.08.2003 г.
2.	Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian. Лицензия №48497058 от 13.05.2011 г., договор № Пр/16/6 от 05 апреля 2016 г.
3.	Операционная система Microsoft Windows 10 Professional Russian. Контракт № ПР/ФЕН/15/18 от 23.10.2015 г., договор № Пр/16/6 от 05 апреля 2016 г.
4.	Программное обеспечение Microsoft Office Enterprise 2007 Russian. Лицензия №46138962 от 16.11.2009
5.	Комплексная система антивирусной защиты Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – стандартный Russian Edition. 500-999 Node 2 year Educational Renewal License. Лицензия № 13С8-190514-084943-783-1256 от 15.05.2019
6.	Программа для распознавания текста ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition. Лицензионный сертификат - код позиции AF90-3U1V25-102, ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition Volume License Concurrent от 28 июля 2009 г.

7.	Программное обеспечение Microsoft Office 2013 Professional. Контракт № 405535 от 2 ноября 2015 года, контракт № ПР/ФЕН/15/18 от 23.10.2015 г.
8.	Браузеры Google Chrome, Mozilla, Opera. Свободно распространяемое ПО
9.	Текстовый редактор NotePad++. Свободно распространяемое ПО
10.	Программа просмотра файлов формата RPD Adobe Acrobat Reader DC. Свободно распространяемое ПО
11.	Система Интернет-телефонии Skype. Свободно распространяемое ПО
12.	Редактор диаграмм, схем, блок-схем, UML-схем Dia 0.97.2. Свободно распространяемое ПО
<b>6.3.2 Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных</b>	
1.	Информационный портал «Корпоративный менеджмент» ( <a href="http://www.cfin.ru">http://www.cfin.ru</a> )
2.	Информационная система по психологии «Психология на русском языке» ( <a href="http://www.psychology.ru">http://www.psychology.ru</a> )
3.	Базы данных издательства Springer ( <a href="https://link.springer.com">https://link.springer.com</a> )
4.	Официальный интернет-портал базы данных правовой информации ( <a href="http://pravo.gov.ru">http://pravo.gov.ru</a> )
5.	Web of Science Core Collection – политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных ( <a href="http://webofscience.com">http://webofscience.com</a> )
6.	Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН)( <a href="http://neicon.ru">http://neicon.ru</a> )
7.	Портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании» ( <a href="http://www.ict.edu.ru">http://www.ict.edu.ru</a> )
8.	Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования ( <a href="http://fgosvo.ru">http://fgosvo.ru</a> )
9.	Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»

<b>7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>			
Ауд.	Назначение	Оборудование и технические средства обучения	Вид
4-343	Лаборатория охраны труда	доска учебная, коллекция демонстрационных материалов, коллекция наглядных пособий, столы учебные	КР
3-102	Компьютерная лаборатория	компьютерные столы, компьютеры, стол преподавателя, стулья ученические	
3-100	Лаборатория техносферной безопасности	доска учебная, модели двигателя внутреннего сгорания, модели кривошипно-шатунных механизмов, модели кулачковых механизмов, модели строгального станка, модели эксцентрикового механизма, модель дифференциальной передачи автомобильного моста, модель копировальной линейки токарного станка (низшие кинематические пары), модель маятникового копра, модель механизма из 3-пар смешанных шестерен, модель многоступенчатой зубчатой передачи, модель паровой машины (рычажный механизм), модель планетарной передачи, модель плуга (стержневой механизм), стенды, стол преподавателя, столы учебные, стулья ученические, телевизор, тепловизор Fluke Ti90, установка, установка («ТММ 16/3», 1977г, низшие и высшие кинематические пары), установка для моделирования нарезания зубчатых колес, установка для нарезания зубчатых колес, установка для статической балансировки роторов	
4-325	Лаборатория информационных технологий	доска учебная, коммутатор, компьютерные столы, компьютеры, сканер	
4-128	Компьютерная лаборатория экономико-математического моделирования	доска учебная, компьютерные столы, компьютеры, мультимедийная установка Mitsubishi Electric, ноутбук, принтер, программное обеспечение (1С: Бухгалтерия; 1С: Предприятие. Управление торговлей; 1С: Зарплата и управление Персоналом; 1С предприятие. Управление производственным предприятием), сканер	
1-19	Лекционная	доска учебная, стол преподавателя, столы учебные, стул преподавателя, стулья ученические, экран	
1-22	Лекционная	доска учебная, проектор, стол преподавателя, столы учебные, стул преподавателя, стулья ученические, экран	
1-51	Учебная аудитория	доска магнитная, стол преподавателя, столы учебные, стул преподавателя, стулья ученические	
1-22	Лекционная	доска учебная, проектор, стол преподавателя, столы учебные, стул преподавателя, стулья ученические, экран	

<b>8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>	
Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины «Менеджмент»	

«Менеджмент» – дисциплина, базирующаяся на многих дисциплинах гуманитарных, естественно - научных, общественно-социальных, технических и экономических наук. Цель курса - сформировать у студентов комплекс знаний в области теоретических основ управления организацией, производством, персоналом; знать критерии качества и методы управления качеством; уметь применять методы принятия управленческих решений. Целью данных методических рекомендаций является получение студентами теоретических и практических навыков по основным темам курса. Основной целью практических работ является формирование у студентов четкого представления об организации и управлении хозяйственного субъекта; знаний об основных законодательных актах и нормативных документах, регулирующих деятельность в области управления организацией; представлений о системе и менеджменте качества. Самостоятельное закрепление знаний в области теории и практики предмета, предусматривает обеспечение на основе изучения общих терминов и понятий, написание рефератов по каждой теме курса, проработку конспектов занятий и учебной литературы, выполнение тестового задания, подготовка сообщений, решение домашних ситуационных заданий, оформление отчетов по домашним заданиям.

Глубокое усвоение дисциплины зависит от систематического и активного труда на лекционных, практических занятиях и в ходе самостоятельной работы. Самостоятельное закрепление знаний в области теории и практики предмета, предусматривает обеспечение на основе изучения общих терминов и понятий, написание рефератов по темам курса, проработку конспектов занятий и учебной литературы, выполнение тестового задания, подготовка сообщений, решение домашних ситуационных заданий, оформление отчетов по домашним заданиям. Подготовку к каждому семинарскому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом семинарского занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме семинара и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Самостоятельная работа - это планируемая работа студентов, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, и без его непосредственного участия. СРС предназначена не только для овладения каждой дисциплиной, но и для формирования навыков самостоятельной работы.

Целью самостоятельной работы студентов является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня. Методические рекомендации по анализу проблемных ситуаций. Оценка выполненной работы осуществляется преподавателем комплексно: по результатам выполненных заданий, по устному опросу и оформлению индивидуального задания.