

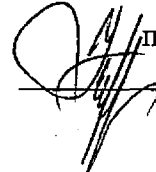
МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный аграрный университет»
Калининградский филиал
Кафедра анализа, бухгалтерского учета и статистической отчетности

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора
по учебной работе

С.А. Носкова

29 мая 2020 г



ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО УЧЕБНОЙ ПРАКТИКЕ
(приложение к рабочей программе)

**«ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПЕРВИЧНЫХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ»**

Направление подготовки бакалавра
38.03.02 «Менеджмент»


Тип образовательной программы
Прикладной бакалавриат

Направленность (профиль) образовательной программы
Менеджмент организации

Полесск
2020

Автор

доцент

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'С' followed by several vertical strokes, representing the author's name.

Носкова С.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	4
2	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	6
3	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	11
4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	21

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины «По получению первичных профессиональных умений и навыков» направлен на формирование следующих компетенций, отраженных в карте компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Структурные элементы компетенции (знать, уметь, владеть)	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные средства для проверки формирования компетенции
ОПК-3	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	<i>знать:</i> типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; виды управленческих решений и методы их принятия; основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений; <i>уметь:</i> анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; <i>владеть:</i> методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, контроль).	2, 3	занятия лекционного типа, занятия семинарского типа, самостоятельная работа обучающихся	отчет
ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов	<i>знать:</i> основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; принципы развития и закономерности функционирования организации; роли, функции и задачи менеджера в современной организации; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; основные виды и процедур внутриорганизационного контроля; <i>уметь:</i> ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией	2, 3	занятия лекционного типа, занятия семинарского типа, самостоятельная работа обучающихся	отчет

	<p>формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>профессиональных функций; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; <i>владеть:</i> методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; навыками деловых коммуникаций.</p>			
ПК-10	<p>владение навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления</p>	<p><i>знать:</i> роль и значение информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономических знаний; <i>уметь:</i> работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах; <i>владеть:</i> программными средствами обработки деловой информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией</p>	2, 3	<p>занятия лекционного типа, занятия семинарского типа, самостоятельная работа обучающихся</p>	отчет

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

2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций

Компетенция	Этап формирования	Показатели и критерии оценивания				Оценочные средства для проверки формирования компетенции	
		отсутствие усвоения (ниже порогового)	неполное усвоение (пороговое)	хорошее усвоение (углубленное)	отличное усвоение (продвинутое)	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ОПК-3: способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия							
знать	2,3	незнание типов организационных структур, их основных параметров и принципов их проектирования; видов управленческих решений и методов их принятия; основных теорий и подходов к осуществлению организационных изменений	типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; виды управленческих решений и методы их принятия; основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений	типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; виды управленческих решений и методы их принятия; основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений	типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; виды управленческих решений и методы их принятия; основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений	кейс-задача	отчет
уметь	2,3	неумение анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию	анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию	анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию	анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию	кейс-задача	отчет

владеть	2,3	неспособность использовать методы реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, контроль)	методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, контроль)	методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, контроль)	методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, контроль).	кейс-задача	отчет
ПК-1: владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры							
знать	2,3	незнание основных этапов развития менеджмента как науки и профессии; принципов развития и закономерностей функционирования организации; ролей, функций и задач менеджера в современной организации; принципов целеполагания, видов и методов организационного планирования; основных видов и процедур внутриорганизационного контроля	основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; принципы развития и закономерности функционирования организации; роли, функции и задачи менеджера в современной организации; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; основные виды и процедур внутриорганизационного контроля	основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; принципы развития и закономерности функционирования организации; роли, функции и задачи менеджера в современной организации; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; основные виды и процедур внутриорганизационного контроля	основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; принципы развития и закономерности функционирования организации; роли, функции и задачи менеджера в современной организации; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; основные виды и процедур внутриорганизационного контроля	кейс-задача	отчет

уметь	2,3	неумение ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию	ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию	ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию	ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию	кейс-задача	отчет
владеть	2,3	неспособность использовать методы реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; навыками деловых коммуникаций	методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; навыками деловых коммуникаций	методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; навыками деловых коммуникаций	методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; навыками деловых коммуникаций	кейс-задача	отчет
ПК-10: владение навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления							

знать	2,3	незнание роли и значений информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономических знаний	роль и значение информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономических знаний	роль и значение информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономических знаний	роль и значение информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономических знаний	кейс-задача	отчет
уметь	2,3	неумение работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах	работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах	работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах	работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах	кейс-задача	отчет
владеть	2,3	неспособность использовать программные средства обработки деловой информации, отсутствие навыков работы с компьютером как средством управления информацией	программными средствами обработки деловой информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией	программными средствами обработки деловой информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией	программными средствами обработки деловой информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией	кейс-задача	отчет

2.2 Шкала оценивания компетенций

Оценочное средство *кейс-задача*.

Шкала оценивания:

оценка «зачтено» (*при неполном (пороговом), хорошем (углубленном) и отличном (продвинутом) усвоении*) выставляется обучающемуся, если он раскрыл основное содержание вопроса; в ответе могут содержаться неточности, которые в целом не влияют на изложение материала и не содержат грубых ошибок.

оценка «не зачтено» (*при отсутствии усвоения (ниже порогового)*) выставляется обучающемуся, если он не раскрыл основное содержание материала; обнаружено незнание основных положений по теме вопроса. Присутствуют грубые ошибки. Ответ на вопрос отсутствует.

Оценочное средство *отчет*.

Шкала оценивания:

- оценка «отлично» (*при отличном усвоении (продвинутом)*) – выставляется студенту, если он своевременно в установленные сроки представил на кафедру оформленный в соответствии с требованиями отчет о прохождении практики; изложил в отчете в полном объеме вопросы по всем разделам практики; во время защиты отчета правильно ответил на все вопросы;

- оценка «хорошо» (*при хорошем усвоении (углубленном)*) – выставляется студенту, если он своевременно в установленные сроки представил на кафедру отчет о прохождении практики; в отчете в полном объеме осветил вопросы по разделам практики; но получил незначительные замечания по оформлению отчета по практике или во время защиты отчета ответил не на все вопросы;

- оценка «удовлетворительно» (*при неполном усвоении (пороговом)*) – выставляется студенту, если он своевременно в установленные сроки представил на кафедру отчет о прохождении практики; но получил существенные замечания по оформлению отчета по практике или в отчете не в полном объеме осветил вопросы по разделам практики; или во время защиты отчета ответил не на все вопросы;

- оценка «неудовлетворительно» (*при отсутствии усвоения (ниже порогового)*) – выставляется студенту, не выполнившему программу практики, и (или) ответившему неверно на вопросы.

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

Кейс-задачи

Раздел 1. Развитие управленческой мысли

Кейс 1. Семейный бизнес

Джон только что закончил Колледж делового администрирования при штатном университете и начал работать в малом бизнесе, принадлежащем его семье, где занято 25 неквалифицированных работников.

В первую неделю работы отец вызвал Джона к себе и сказал: «Джон, я наблюдал за тем, как ты работаешь с людьми, на протяжении последних двух дней. Мне очень неприятно, но я должен тебе кое-что сказать. Ты слишком добрый по отношению к людям. Я знаю, тебя учили в университете всей этой ерунде о человеческих взаимоотношениях, но здесь все это не работает. Я помню, как мы в колледже обсуждали Хоторнские исследования и насколько все были ими увлечены. Однако поверь мне, существуют другие способы управления людьми, чем быть просто добрым по отношению к ним».

Вопросы для обсуждения:

1. Как бы вы отреагировали на замечание отца, оказавшись на месте Джона?
2. Считаете ли вы, что отец Джона правильно понимает и интерпретирует Хоторнские исследования?
3. Какие стадии менеджмента прошел, по вашему мнению, отец Джона в своем семейном бизнесе?
4. Считаете ли вы, что он понимает важность новейших тенденций в окружающей среде и осознает, как новая парадигма повлияет на его бизнес?
5. Как бы вы объяснили своему отцу необходимость по-новому взглянуть на своих подчиненных?

Раздел 2. Организация как объект управления

Кейс 2. Сокращение ступеней управления

Структура управления крупнейших автомобильных фирм «Тойота», «Форд Мотор», «Дженерал Моторс» была исследована группой экспертов. Оказалось, что максимальное число уровней управления звеньев между председателем совета директоров компании и рабочим заводского цеха составило: в «Тойоте» - 7, у «Форд Мотор» — 17, у «Дженерал Моторс» — 22. Всем известны отрицательные последствия многозвенности структур управления в компаниях: чем больше уровней управления, тем больше людей, отвергающих прогрессивные идеи и предложения, связанные с риском; тем жестче и мелочнее контроль высших уровней над низовыми; тем значительнее торможение и искажение информации, поступающей снизу вверх и сверху вниз; тем объемнее поток документации.

Сокращение уровней управления до разумного минимума во многих случаях отражается положительно на результатах деятельности компаний. Например, фирме «Коринг», сократившей число управленческих уровней с пяти до двух, удалось снизить издержки на 40%, сроки поставок с шести недель до трех дней. Если в одном из главных подразделений компании свыше четырех уровней управления, то у нее есть возможности для упрощения структуры управления и, следовательно, повышения эффективности функционирования.

Вопросы для обсуждения

1. Какой тип структуры управления больше всего подходит для приведенных ситуаций?
2. Как отражается на эффективности управления применение данного типа структуры?
3. Много или мало иметь пять уровней управления между исполнителем и директором?
4. Как влияет применение того или иного типа структуры управления на число уровней управления?

Раздел 3. Лидерство и власть

Кейс 3. Использование власти в отрасли, производящей компьютеры

Уильям Х. Гейтс, возможно, является одним из самых влиятельных людей в отрасли, производящей персональные компьютеры. В 1980 г. в его компанию «Майкрософт» обратилась корпорация «Ай Би Эм» относительно разработки операционной системы для ее нового персонального компьютера. Благодаря усилиям своего недавно нанятого программиста, «Майкрософт» смог предложить «Ай Би Эм» теперь всем известную программу MS-DOS, которая используется во всех персональных компьютерах «Ай Би Эм» и совместимых с ними компьютерах.

Впоследствии «Майкрософт» стал буквально незаменим в отрасли компьютеров. Компания поставляла математическое обеспечение, которое профессиональные программисты используют на компьютерах производства «Ай Би Эм» и «Эппл». Под руководством Гейтса «Майкрософт» установил стандарты для программ, которые управляют сетями персональных компьютеров и периферийных устройств. В данный момент разрабатывается операционная система для второго поколения персональных компьютеров «Ай Би Эм».

Стратегия установления новых стандартов, что в дальнейшем гарантирует долю на многих рынках, сделали «Майкрософт» крупнейшей компанией по разработке математического обеспечения в США, а Гейтса — миллиардером. Согласно журналу «Уолл СтритДжорнэл», «эта стратегия основывается исключительно на силе воли господина Гейтса (ему 31 год), а также на его умении убеждать, уговаривать, а иногда — и припугивать своих самых крупных клиентов, заставляя их покупать умопомрачительные персональные компьютеры, которые на каждом шагу пользуются услугами «Майкрософт».

Легенды о тактике сильной руки, применяемой Гейтсом, знают все. В 1985 г., когда Джон Скалли из «Эппл» разрабатывал язык «МакБейсик» для своего персонального компьютера «Макинтош», Гейтс пригрозил остановить действие купленной «Эппл» лицензии на использование программ, которые «Майкрософт» разработал для «Эппл-II», если Скалли не закроет проект «МакБейсик». Учитывая, что дела с линией «Макинтоша» тогда обстояли плохо, а необходимые для оплаты многих счетов средства поступали только с линии «Эппл-II», Скалли ничего не оставалось, как согласиться.

Многие клиенты и конкуренты уважают У.Х. Гейтса и восхищаются им. Джон Роуч, высшее административное лицо компании «Тэнди» говорит: «В этой отрасли нет никого более надежного, чем Билл Гейтс». Гейтсу известны планы дальнейшего развития продукции большинства ведущих производителей компьютеров. Другие считают Гейтса надменным и слишком амбициозным. Они утверждают, что его осведомленность о деловых планах такого большого числа компаний дает ему незаслуженное преимущество и создает потенциальный конфликт интересов. Другие, однако ж, ждут не дождутся, когда «Ай Би Эм» решит, что она стала слишком уязвимой для Гейтса и «Майкрософта» и прекратит свои отношения с ними.

Вопросы для обсуждения

1. Влиятелен ли Уильям Гейтс? Обладает ли он властью?
2. Какой тип власти он использовал?
3. Использовал ли Уильям Гейтс для своего влияния такие методы, как убеждение или вовлечение трудящихся в принятие решений?

Управление конфликтом и стрессами в организации

Кейс 4. Студенческий конфликт

Проанализируйте ситуацию и ответьте на вопросы.

Студенческая группа 3-го курса по результатам учебы была признана лучшей группой института и приказом ректора награждена премией. Через пару дней после этого ректор института застал четырех студентов этой группы курящими на лестничной площадке. Курение в стенах учебного заведения запрещалось. Ректор приказом вынес всем четверым курильщикам выговор за нарушение дисциплины. Когда пришел срок получения премии, оказалось, что этих четырех студентов (кстати, круглых отличников) в списке премированных нет. Четверка возмутилась. Группа поддержала своих обиженных товарищей и решила отправить к декану делегацию с просьбой выдать им премию.

Декан сказал, что он не может удовлетворить их просьбу. Делегация направилась к ректору. Ректор делегацию принял, но удовлетворить просьбу отказался. Через некоторое время на

предпраздничном институтском вечере студенты в капустнике разыграли скетч, в котором декан и ректор были представлены в смешном и глуповатом виде. Вскоре после этого староста группы Семенов был снят. Вмененное ему в вину нарушение было незначительным, и студенты решили, что снят он в связи со всей этой историей. Их попытки добиться, чтобы Семенова оставили старостой, ни к чему не привели.

Вопросы для обсуждения

1. Кто является инициатором конфликта?
2. Опишите схему конфликта (все его стадии).
3. Перечислите все конфликтные ситуации (если они есть).
4. Конструктивным или деструктивным является данный конфликт?

Продолжение ситуации. С назначением нового старосты мятежной группы у деканата возникли трудности. Студентка Польская ответила на предложение стать старостой отказом. Ее примеру последовал и получивший затем это предложение Теркин. В конце концов, старостой был назначен не пользовавшийся в группе авторитетом Чертков. Группа ответила на это коллективным бойкотом Черткову.

В результате она почти полностью не явилась на зачет к преподавателю, работавшему на кафедре, руководителем которой был декан. Вина за это была возложена студентами на Черткова. Но все не явившиеся были преподавателем не допущены к экзамену. За этим последовал недопуск их к сдаче других экзаменов (поскольку студенты, не сдавшие всех зачетов, не допускаются к экзаменационной сессии). Над студентами нависла угроза остаться в следующем семестре без стипендии.

При разборе сложившейся ситуации студенты обвинили преподавателя в формализме и жестокости и потребовали его замены. По институту поползли какие-то диковинные слухи, в которых неприглядно выглядели то одни, то другие участники конфликта. Декан поставил перед ректором вопрос о необходимости расформирования группы. Таким образом, лучшая группа института за короткое время превратилась в худшую.

Вопросы для обсуждения

1. Какие проблемы добавились в зону разногласий?
2. Как можно решить затянувшийся конфликт? Можно ли его вообще разрешить?
3. Какой характер приобрел конфликт: конструктивный или деструктивный?
4. Увеличилось ли число лиц, с которыми студенты вступили в конфронтацию?
5. Какие проблемы добавились в зону разногласий?
6. Определите возникший мотив.

Окончание ситуации. Было созвано собрание группы, на которое пришли декан и ректор. После бурного и откровенного разговора было найдено следующее решение. Студенты допускаются к сдаче экзаменов. Несданный зачет и экзамен по этому предмету они должны будут сдать после окончания сессии. Преподаватель останется тот же. Вопрос о премии курильщикам больше подниматься не будет, но в дальнейшем решение вопросов о стипендиях, наградах и т. п. будет приниматься при участии представителей студенчества. Прежний староста на эту должность не вернется, но группе предоставляется возможность выдвинуть две-три кандидатуры, и деканат назначит старостой одну из них. И, наконец, в учебном корпусе будут отведены специальные места для курения. В дальнейшем жизнь группы вернулась в нормальное русло. Группа хорошо сдала сессию и вновь оказалась одной из лучших групп института. Произошла лишь одна потеря: Чертков перевелся в другой институт.

Вопросы для обсуждения

1. Что помогло разрешить конфликт?
2. На какие уступки пришлось пойти обеим сторонам?
3. Каковы итоги конфликта?
4. Принес ли конфликт позитивный результат? Если да, то какой?
5. Насколько справедливы решения, завершившие конфликт?

Раздел 5. Функции управления. Целеполагание и планирование

Кейс 5. Анализ цикла менеджмента предприятия

Цель работы – научиться распределять функции руководителя (менеджера) в соответствии с циклом менеджмента (на конкретном примере).

Задание 1. Заполните схему цикла менеджмента (табл. 1).

Таблица 1. Распределение функций начальника отдела кадров по стадиям цикла менеджмента

Функция управления (стадия цикла менеджмента)	Функции начальника отдела кадров
1	
2	
3	
4	
5	

2. Впишите в табл. 2 менеджеров согласно уровням управления: бригадир, мастер, начальник отдела кадров, начальник цеха, генеральный директор, финансовый директор, главный бухгалтер.

Таблица 2. Типы менеджеров по уровням управления

Уровень управления	Кто относится	Основные задачи	Тип менеджера
Высший	Руководитель организации и его заместители	Формирование целей организации, разработка долгосрочных планов, взаимодействие организации с внешней средой	
Средний	Все остальные руководители организации, не отнесенные к высшему и низовому уровням	Координация работы нижестоящих руководителей, руководство отдельными подразделениями	
Низший	Руководители, не имеющие в подчинении руководителей	Непосредственная организация работников, занятых основной деятельностью, контроль за использованием сырья и оборудования	

3. Решите приведенную ниже ситуацию.

4. Подготовьте ответы на контрольные вопросы.

Ситуация

Начальник строительного подразделения Прохоров в перерыве производственного совещания поинтересовался мнением начальников цехов о функциях управления.

Начальник цеха Федоров записал в своем блокноте: «Любому субъекту и объекту управления присущи общие единые функции управления. Функций управления множество, но в их основе всегда было, есть и будет трехзвенное деление».

Мастер Семенов прочитал написанное вслух и уточнил: «Каждому объекту и субъекту управления присуще свое соотношение функций, их рациональное сочетание или разделение. В процессе развития в каждом объекте управления происходят изменения в условиях действия общих функций, сочетания их отдельных элементов и решаемых задач».

Постановка задачи

1. Приведите перечень функций, основных для объекта и субъекта управления?

2. Опишите, какие функции управления характеризуют предварительное, оперативное и заключительное управление.

3. Расположите в логической последовательности следующие понятия (от общего к более конкретному): «функции органа управления», «функции управления», «функции работника аппарата управления» и «функции объекта управления».

4. Роль, каких функций возрастает (снижается, остается без изменения) в условиях становления рыночных отношений?

Контрольные вопросы

1. Что представляют собой управленческие функции?

2. Что такое планирование?

3. Место планирования в стране с рыночной экономикой.

4. Организация как объект менеджмента.

5. Что такое мотивация?

6. Какова роль контроля в управлении?
7. В чем состоит взаимосвязь между планированием и контролем?

Раздел 6. Управление организацией

Кейс 6. Когда начальника нет на месте

Виктор начинал свою карьеру в отделе продаж большой компании. Он преуспевал на своей должности, поскольку быстро понял, что самое главное в его работе — трудолюбие. Чем больше покупателей ему удавалось посетить, тем больше товаров он продавал. Его успех напрямую определялся тем, насколько усердно он работал. Когда Виктор начал свое собственное дело, то столкнулся с проблемой нехватки времени. По мере расширения клиентуры его центра обслуживания компьютеров нагрузка на Виктора все более возрастала. Ему приходилось постоянно хвататься то за одно, то за другое. Не оставалось времени на то, чтобы планировать будущее. Рабочий день целиком уходил на возникающие проблемные ситуации. Его рабочий график был настолько перегружен, что не всегда находилось время даже на текущие дела. Он начинал сердиться на своих сотрудников, ему казалось, что они работают меньше его и их не интересует успех дела.

Через два года Виктор окончательно «вымотался» и решил взять месячный отпуск. Когда он вернулся, то обнаружил, что все идет как надо. Его сотрудники смогли спланировать большее число проектов, лучше организовать работу. Стало очевидно, что Виктор использовал неэффективный стиль руководства.

Теперь он стал больше доверять своим сотрудникам и отказался от решения задач, с которыми могли справиться подчиненные. Он научился отказывать клиентам, требующим его участия в решении всех их проблем. У него освободилось много личного времени для работы над важными проектами. Он стал задумываться над перспективами развития своей компании и методами достижения поставленной цели.

Вопросы для обсуждения

1. Почему трудолюбие и усердие в работе Виктора-руководителя не привело к ожидаемым результатам?
2. Как изменилось поведение Виктора при изменении характера его работы? Дайте оценку его действиям.
3. К каким последствиям привел избранный Виктором стиль руководства?
4. Какие уроки может извлечь менеджер из личного опыта Виктора? Проанализируйте их.

Тематика индивидуальных заданий учебной практики для написания отчета

Для 2 семестра

СТРУКТУРА ОТЧЕТА

Содержание

Введение

1. Теоретические аспекты изучаемой темы.

2. Основная часть аналитического обзора.

Заключение

Список использованных источников

Темы для исследования:

1. Базовые компоненты фигуры лидера в студенческой аудитории: социально-экономическая личностная структура.
2. Коммуникации в процессе менеджмента: разработка системы мер по снижению барьеров между обучающимися и преподавателями.

3. Лидерство и стиль менеджмента в ВУЗах России и за рубежом.
4. Основные положения школы человеческих отношений.
5. Основные правовые и нормативные документы, необходимые для ведения деятельности на предприятии.
6. Особенности мотивации поведения личности на российских предприятиях.
7. Психология управления конфликтами и стрессами на предприятии.
8. Развитие социально-этического маркетинга и маркетинга партнерских отношений.
9. Роль «паблик рилейшнз» в коммуникационной политике организации.
10. Содержательные и процессуальные теории мотивации: построение системы мотивации на предприятии.
11. Создание системы управления документами как одна из функций управления современной организацией.
12. Социально-психологическая структура команды, ее роль в развитии и эффективности работы предприятия.
13. Сущность управленческого контроля в организации.
14. Уровни маркетинговых служб в иерархии принятия управленческих решений современного предприятия.
15. Функции и задачи современного предприятия как социальноэкономической системы.
16. Этикет работника предприятия и этикет деловых отношений.
17. Этические нормы организации и этика руководителя российских и зарубежных предприятий.
- 18.Использование систем управления базами данных в управленческой деятельности.
- 19.Организационные задачи информационного обеспечения системы управления
- 20.Эффективность и совершенствование бизнес-процессов предприятия
- 21.Организация информационных ресурсов для управленческих процедур хозяйственной деятельности предприятия
- 22.Организация управления отраслями растениеводства (животноводства) (на примере сельскохозяйственной организации
- 23.Управление качеством труда и продукции (на примере организации АПК)
- 24.Проектирование производственной структуры сельскохозяйственной организации
- 25.Принятие управленческих решений при выходе организации АПК на международный рынок
- 26.Обоснование перспективных направлений развития сельскохозяйственной организации пригородного административного района
- 27.Особенности управления инвестиционной деятельностью организации АПК
- 28.Управление реализацией проекта развития молочного скотоводства в сельскохозяйственной организации
- 29.Оценка эффективности инвестиционного проекта при управлении его реализацией (на примере конкретного инвестиционного проекта)
- 30.Управление рисками инновационного инвестиционного проекта (на примере конкретного проекта)
- 31.Информационное обеспечение менеджмента бизнес – объекта АПК
- 32.Использование экономико-математических моделей в процессе консультирования руководителей и специалистов сельскохозяйственной организации
- 33.Управление сбытовой политикой на предприятии с использованием экономико-математических моделей

34. Управление конкурентоспособностью товара с использованием экономико-математических моделей
34. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы мотивации персонала с использованием экономико-математических моделей
35. Управление товарной политикой предприятия с использованием экономико-математических моделей

Для 3 семестра

СТРУКТУРА ОТЧЕТА

Содержание

Введение

- 1. Теоретические аспекты изучаемой темы.*
- 2. Основная часть аналитического обзора.*
- 3. Пути решения выявленных проблем в ходе анализа.*

Заключение

Список использованных источников и литературы

Используя информацию об одной российской фирме, организации, предприятии (выбрав в качестве примера), размещенную в свободном доступе в сети Интернет, сделать аналитический обзор в следующей последовательности (исходя из выбранной темы, образец):

Ознакомление с миссией, целями, задачами, сферой деятельности, историей развития предприятия, видами деятельности.

Характеристика предприятия: полное название; форма собственности; месторасположение, правовой статус, учредительные документы предприятия, документация по лицензированию.

Описание организационной и производственной структуры предприятия: схема, количество отделов и их название, их функции, подчиненность, взаимодействие.

Управление кадрами. Информация о кадровом составе организации: должности, численность персонала, структура персонала.

Изучение функционально-должностных инструкций менеджеров высшего, среднего и низшего звена на предприятии.

Анализ методов контроля, используемых в организации.

Анализ и характеристика внешней среды организации: (потребители; конкуренты; поставщики сырья, материалов, товаров; банки; государственные службы и др.).

Анализ и описание сильных и слабых сторон организации.

Расчет показателей эффективности управления.

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

Оценивание знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций осуществляется путем проведения процедур текущего контроля и промежуточной аттестации в

соответствии с Положением университета о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата и программам магистратуры.

Текущий контроль проводится на занятиях в течении 2-х семестров

Оценочное средство текущего контроля:

-кейс-задача.

Промежуточная аттестация проводится в 2,3 семестрах в форме написания и защиты отчета.

Оценочное средство промежуточной аттестации:

-отчет.

Уровень сформированности компетенций определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Шкала оценивания:

- оценка «отлично» (*при отличном усвоении (продвинутом)*) – выставляется студенту, если он своевременно в установленные сроки представил на кафедру оформленный в соответствии с требованиями отчет о прохождении практики; изложил в отчете в полном объеме вопросы по всем разделам практики; во время защиты отчета правильно ответил на все вопросы;

- оценка «хорошо» (*при хорошем усвоении (углубленном)*) – выставляется студенту, если он своевременно в установленные сроки представил на кафедру отчет о прохождении практики; в отчете в полном объеме осветил вопросы по разделам практики; но получил незначительные замечания по оформлению отчета по практике или во время защиты отчета ответил не на все вопросы;

- оценка «удовлетворительно» (*при неполном усвоении (пороговом)*) – выставляется студенту, если он своевременно в установленные сроки представил на кафедру отчет о прохождении практики; но получил существенные замечания по оформлению отчета по практике или в отчете не в полном объеме осветил вопросы по разделам практики; или во время защиты отчета ответил не на все вопросы;

- оценка «неудовлетворительно» (*при отсутствии усвоения (ниже порогового)*) – выставляется студенту, не выполнившему программу практики, и (или) ответившему неверно на вопросы.