Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Дуллуева Раиса Мовсаровна
Должность: Директор Гудермесского филиала УВО "Институт финансов и права"
Дата подписания: 24.05.2025 09:48:40
Уникальный программный ключ:
c6abbd4f3994a456818baa083725e6029c84984ed89d1f81d5e92ba0873f2613

Учреждение высшего образования
«Институт финансов и права»

Рабочая программа дисциплины

Менеджмент

Направление подготовки	Экономика
Код	38.03.01
Направленность (профиль)	Финансы и кредит
Квалификация выпускника	бакалавр

Махачкала
2020

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-4 способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	**Знать:** - место и роль организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности; - меру ответственности за принятие и реализацию организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности. **Уметь:** - определять цели в процессе разработки и принятия организационно-управленческих решений; - использовать методы и механизмы распределения ресурсов с учетом последствий влияния различных методов и способов на результаты организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности. **Владеть:** - применением современных технологий планирования и организации процесса разработки и принятия организационно-управленческих решений в различных структурах; - использованием информационных и коммуникативных технологий в процессе осуществления разработки и принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности.

2.Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к базовой части учебного плана ОПОП. Дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Основы предпринимательской деятельности», «Методы принятия управленческих решений», «Статистика», «Информационные технологии в экономике» ид р.

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать общепрофессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

3.Объем дисциплины

Виды учебной работы		***Формы обучения***		
		Очная	***Очно-заочная***	***Заочная***
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		108 (3 ЗЕТ)	108 (3 ЗЕТ)	108 (3 ЗЕТ)
Контактная работа (всего):				
	Занятия лекционного типа	18	8	4
	Занятия семинарского типа	36	12	8
	Промежуточная аттестация: **зачет** / зачет с оценкой / экзамен /	4	4	4
Самостоятельная работа (СРС)		50	84	92

4.Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1.Распределение часов по разделам/темам и видам работы

4.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	*Иные учебные занятия*	*Практические занятия*	*Семинары*	*Лабораторные раб.*	*Иные занятия*	
1.	Сущность управления и менеджмента	1		2				1
2.	Актуальность менеджмента	1		2				2
3.	Методологические основы менеджмента	1		2				2
4.	Смена парадигмы управления			1				2
5.	Организация как объект управления	1		1				3
6.	Логика управления организацией	1		2				3
7.	Концепции построения организаций	1		2				3
8.	Цели, внутренняя и внешняя среда организации	1		2				3
9.	Система управления организации	1		2				3
10.	Организационное проектирование	1		2				3
11.	Характеристика труда менеджера	1		2				3
12.	Компетенции менеджера	1		2				3
13.	Типологизация менеджеров	1		2				3
14.	Традиционные методы управления			1				2

15.	Психологические методы управления	1		1				3
16.	Роли менеджеров	1		2				3
17.	Стили руководства	1		2				2
18.	Управленческие решения: структура, подходы, методы принятия	1		2				2
19.	Неопределенность и риски управления	1		2				2
20.	Эффективность управления	1		2				2
	Промежуточная аттестация: зачет	4						
	Итого:	108						

4.1.2. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	**Раздел/тема**	**Виды учебной работы (в часах)**						
		Контактная работа						**Самостоятельная работа**
		Занятия лекционного типа		**Занятия семинарского типа**				
		Лекции	*Иные учебные занятия*	*Практические занятия*	*Семинары*	*Лабораторные раб.*	*Иные занятия*	
1.	Сущность управления и менеджмента			1				4
2.	Актуальность менеджмента			1				4
3.	Методологические основы менеджмента	1		1				4
4.	Смена парадигмы управления			1				4
5.	Организация как объект управления	1						6
6.	Логика	1						6

	управления организацией							
7.	Концепции построения организаций	1		1				6
8.	Цели, внутренняя и внешняя среда организации							4
9.	Система управления организации	1						4
10.	Организационное проектирование			1				4
11.	Характеристика труда менеджера	1						4
12.	Компетенции менеджера			1				6
13.	Типологизация менеджеров							4
14.	Традиционные методы управления			1				4
15.	Психологические методы управления			1				4
16.	Роли менеджеров	1		1				4
17.	Стили руководства							4
18.	Управленческие решения: структура, подходы, методы принятия	1		1				4
19.	Неопределенность и риски управления							3
20.	Эффективность управления			1				1
	Промежуточная аттестация: зачет	4						
	Итого:	108						

4.1.3. Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	*Иные учебные занятия*	*Практические занятия*	*Семинары*	*Лабораторные раб.*	*Иные занятия*	
1.	Сущность управления и менеджмента							4
2.	Актуальность менеджмента							4
3.	Методологические основы менеджмента	1						4
4.	Смена парадигмы управления							4
5.	Организация как объект управления							6
6.	Логика управления организацией	1		1				6
7.	Концепции построения организаций	1						6
8.	Цели, внутренняя и внешняя среда организации							4
9.	Система управления организации							4
10.	Организационное проектирование							4
11.	Характеристика труда менеджера	1						4
12.	Компетенции менеджера							6
13.	Типологизация менеджеров							6
14.	Традиционные методы			1				6

	управления							
15.	Психологические методы управления			1				4
16.	Роли менеджеров			1				4
17.	Стили руководства			1				4
18.	Управленческие решения: структура, подходы, методы принятия			1				4
19.	Неопределенность и риски управления			1				4
20.	Эффективность управления			1				4
	Промежуточная аттестация: зачет	4						
	Итого:	108						

4.2.Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

4.2.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание темы (раздела) дисциплины
1.	Сущность управления и менеджмента	Основные ключевые понятия менеджмента и управления: управление, менеджмент, менеджер Понятия субъект и объект управленческой деятельности. Соотношение понятий «Управление» и «менеджмент». Сущность управления организацией. Виды управления. Менеджер и предприниматель. Качества, присущие эффективному менеджеру
2.	Актуальность менеджмента	Необходимость управленческой деятельности. Объективные причины изучения менеджмента в условиях инновационного развития и реализации инвестиционных проектов. Специфические причины роли менеджмента для государств с переходной экономикой. Менеджмент в системе мировых знаний. Разновидности менеджмента. Значение менеджмента при создании собственного бизнеса.
3.	Методологические основы менеджмента	Методы и методология изучения знания. Роль исторического подхода и контрафактического утверждения. Эволюция методологии: метафизика, диалектика, системный подход, синергетика.

		Принципы системной методологии. Модель изучения менеджмента на основе системного подхода. Преимущества этого подхода. В частности в связи с формулированием целей управления. Сравнительная характеристика различных подходов на примере оценки руководителем роли подчиненных.
4.	Смена парадигмы управления	Значение парадигмы при характеристики знания. Условия и факторы возникновения управленческой мысли. Первые документальные источники. Развитие управленческой науки как составной части религии и философии. Условия и предпосылки возникновения менеджмента как самостоятельного знания. Возникновение и основные положения научной организации труда Ф. Тейлора. Формирование классического направления в менеджменте А. Файолем и М. Вебером. Роль «человеческих отношений» и последователей этой школы менеджмента. Системный взгляд на причины смены парадигмы управления. Смена парадигмы управления в странах с развитой экономикой под влиянием идей А. Чандлера, И Ансоффа и П. Друкера. Парадигма управления советской экономикой и современной России после перехода к рынку и на современном этапе.
5.	Организация как объект управления	Понятие и признаки организации. Типологизация организаций по признакам и организационно-правовым формам. Жизненный цикл организации.
6.	Логика управления организацией	Модель управления организации как последовательность основных действий по построению ее информационной модели, принятию стратегических решений при ее организации, осуществлению производственно-хозяйственной деятельности, принятию текущих управленческих решений и последующей корректировки исходных представлений об организации. Роль знания логики для руководителя и оценки эффективности управления.
7.	Концепции построения организаций	Значение концепции построения организации в менеджменте. В частности при моделировании развития организации. Эволюция концепции – классические, неоклассическая, социотехническая, ситуационная и системная. Факторы становления и география использования.
8.	Цели, внутренняя и внешняя среда организации.	Первичная роль постановки цели для эффективной работы организации и ее членов. Структуризация целей на физиологические, экономические, социальные, нравственные и духовные. Критический анализ потребностей, структурированных А. Маслоу в первой половине

		XX века. Гармонизация целей по методам формализации, вектору, горизонту и уроням управления. Структуризация внутренней среды организации по группам составных частей – задачи, ресурсы и результаты. Детализация каждой группы по элементам и их характеристикам. Взаимосвязь элементов внутренней среды с Уставом организации, ее уставным фондом и балансом. Структуризация факторов внешней среды по месту проявления, характеру воздействия и силе воздействия.
9.	Система управления организации	Понятие системы управления. Структуризация процессов организации на первичные (основные), вторичные (вспомогательные) и управленческие (инфраструктурные). Содержание каждой группы процессов. Их последующая структуризация на отдельные функции. Роль А. Файоля при структуризации функций управления на основе процессной теории. Современная трактовка функций управления и их характеристика. Роль функций управления на современном этапе развития экономики России.
10.	Организационное проектирование	Организационное проектирование как инструмент управления и построения структуры организации. Этапы построения структуры организации. Первичная и окончательная структура. Принципы построения структур управления. Эволюция структур управления. Выбор структуры управления. Виды структур управления. Структуры управления на разных стадиях жизненного цикла организации. Иерархические и органические структуры.
11.	Характеристика труда менеджера	Характеристика менеджера. Модель работы менеджера. Структуризация элементов труда менеджера. Характеристика каждого элемента труда и особенностей его труда.
12.	Компетенции менеджера	Компетенции как перечень знаний. Структуризация компетенций в зависимости от характера его труда. Характеристика компетенций и их связь со знаниями теории управления. Эволюция компетенций. Методы оценки качества труда менеджера. Дерево базовых компетенций. Процесс формирования команды. Личность и группа. Межгрупповое взаимодействие в организации. Повышение эффективности деятельности групп.
13.	Типологизация менеджеров	Основные типы менеджеров. Их участие в управленческих и производственных процессах организации. Структуризация менеджеров современного типа в связи со специализацией иxx труда. В частности - процессов производственно-

		хозяйственной деятельности (ПХД); работ на стадиях жизненного цикла промышленных изделий; работ на фазах жизненного цикла инвестиционного проекта; уровней иерархии управления.
14.	Традиционные методы управления	История и их эволюция. Административные методы управления. Экономические методы управления. Организационные. Смешанные. Факторы, влияющие на выбор методов. Связь методов управления с избранной концепцией построения организации. Распространение различных методов в разных экономиках.
15.	Психологические методы управления	Характеристика и роль психологических методов управления в экономиках, ориентированных на инновации. Эволюция психологических методовпод влиянием открытий российских ученых физиологов И.М. Сеченова, И.П. Павлова, В.М. Бехтерева, А.А. Ухтомского. Управленческое и рабочее самосознание. Основное управленческое отношение. Модель действия психологических методов управления. Доминанты психики. Формирование моделей поведения людей.
16.	Роли менеджеров	Значение ролей менеджера в его работе. Структуризация ролей менеджера как управленца по Г. Минцбергу. Структуризация ролей современного менеджера при его участии в производственных процессах.
17.	Стили руководства	Роль стиля руководства и его влияние на работу подчиненных. Структуризация стиля руководства. Их связь с принципами управления и зависимость от избранной концепции построения организации. Влияние на модели поведения менеджеров. Распространение различных стилей руководства и моделей поседения менеджеров в различных экономиках.
18.	Управленческие решения: структура, подходы, методы принятия	Характеристика управленческих решений. Основные подходы. Виды формализованных и экспертных решений. Условия, в которых менеджеру приходится принимать решения: степень определенности и риски.
19.	Неопределенность и риски управления	Понятия риск, опасность, ущерб и уязвимость. Факторы риска в рыночной экономике. Предмет риска в рыночной экономике. Типичные признаки рисковых ситуаций. Объективные и субъективные факторы, влияющие на риск. Динамический и статический риски. Абсолютный и относительный риск. Количественная и качественная оценка рисков. Методы количественного анализа рисков. Классификация рисков. Управление риском. Страхование рисков. Методы диссипации (распределения) риска: диверсификация видов

		деятельности и зон хозяйствования; диверсификация сбыта и поставок; диверсификация инвестиций.
20.	Эффективность управления	Понятия эффекта и эффективности. Предмет и причины изучения эффективности. Показатели и критерии. Прямые и косвенные результаты. Сопоставление затрат и результатов методом дисконтирования. Архитектура основных знаний эффективности в экономической теории. Основные подходы и показатели оценки эффективности производимой продукции, управленческих процессов, организации, развития организации (инвестиций).

4.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Сущность управления и менеджмента	1.Основные ключевые понятия менеджмента и управления: организация, управление, менеджмент, менеджер. 2. Характеристика менеджмента как процесса, персонала и знания. 3. Соотношение понятий «Управление» и «менеджмент». 4.Сущность управления организацией. 5.Менеджер и предприниматель.
2.	Актуальность менеджмента	1.Объективные причины изучения менеджмента в условиях инновационного развития и реализации инвестиционных проектов. 2.Актуальность менеджмента при реализации идеи. 3.Специфические причины роли менеджмента для государств с переходной экономикой. 4. Менеджмент в системе мировых знаний. Разновидности менеджмента. 5. Значение менеджмента при создании собственного бизнеса.
3.	Методологические основы менеджмента	1. Методы и методология изучения знания. 2. Роль исторического подхода и контрафактического утверждения. 3.Содержание метафизического подхода. 4. Содержание диалектического подхода. 5. Содержание системного подхода. 6. Синергетика как универсальная методология и проблемы ее практической реализации. 7. Принципы системной методологии. 8.Модель изучения менеджмента на основе системного подхода. Преимущества этого подхода. 9.Сравнительная характеристика различных подходов на примере оценки руководителем роли подчиненных.
4.	Смена парадигмы управления	1.Значение парадигмы при характеристики знания. 2.Условия и факторы возникновения управленческой мысли. Первые документальные источники. 3. Развитие управленческой науки как составной части

		религии и философии. 4. Условия и предпосылки возникновения менеджмента как самостоятельного знания. 5.Возникновение и основные положения научной организации труда Ф. Тейлора. 6. Формирование классического направления в менеджменте А. Файолем и М. Вебером. 7.Роль «человеческих отношений» и последователей этой школы менеджмента. Системный взгляд на причины смены парадигмы управления. 8.Смена парадигмы управления в странах с развитой экономикой под влиянием идей А. Чандлера, И Ансоффа и П. Друкера. 9. Парадигма управления советской экономикой. 10. Парадигма управления современной России после перехода к рынку и на современном этапе.
5.	Организация как объект управления	1. Определение организации. 2. Признаки организации. 3. Обязательные признаки классификации организаций. 4. Необязательные признаки классификации организаций. 5.Типологизация организаций по организационно-правовым формам. 6.Жизненный цикл организации.
6.	Логика управления организацией	1. Модель управления организации. 2. Стратегические и текущие решения. 3. Основные стратегические решения при создании организации. 4. Текущие решения в процессе производственно-хозяйственной деятельности. 5. Стратегические решения, принимаемые по результатам производственной деятельности. 6.Направления корректировки исходных представлений об организации. 7. Роль знания логики для руководителя и оценки эффективности управления.
7.	Концепции построения организаций	1. Определение концепции построения организации. 2. Значение концепции построения организации в менеджменте. 3.Классическая механистическая концепция. 4. Классическая бюрократическая концепция. 5. Неоклассическая концепция. 6. Социотехническая концепция. 7 Ситуационная концепция. 8. Системная концепция 9. Причины эволюции концепции. 10. Факторы становления и география использования.
8.	Цели, внутренняя и внешняя среда организации.	1.Роль постановки цели для эффективной работы организации и ее членов. 2.Структуризация целей управления. 3.Физиологические цели. 4. Экономические цели. 5. Социальные цели.

		6. Нравственные цели. 7. Духовные цели. 8. Сравнительный анализ потребностей, структурированных А. Маслоу в первой половине XX века. 9. Гармонизация целей управления. 10. Структуризация внутренней среды организации. 11. Задачи организации и их связь с классификатором видов экономической деятельности. 12. Ресурсы организации. 13. Результаты организации. 14. Взаимосвязь элементов внутренней среды с Уставом организации, ее уставным фондом и балансом. 15. Структуризация факторов внешней среды по месту проявления. 16. Структуризация факторов внешней среды по характеру воздействия. 17. Структуризация факторов внешней среды по силе воздействия. 19. Использование системного подхода для выработки направлений модернизации организации.
9.	Организация как объект управления	1. Определение организации. 2. Признаки организации. 3. Обязательные признаки классификации организаций. 4. Необязательные признаки классификации организаций. 5.Типологизация организаций по организационно-правовым формам. 6.Жизненный цикл организации.
10.	Логика управления организацией	1. Модель управления организации. 2. Стратегические и текущие решения. 3. Основные стратегические решения при создании организации. 4. Текущие решения в процессе производственно-хозяйственной деятельности. 5. Стратегические решения, принимаемые по результатам производственной деятельности. 6.Направления корректировки исходных представлений об организации. 7. Роль знания логики для руководителя и оценки эффективности управления.
11.	Концепции построения организаций	1. Определение концепции построения организации. 2. Значение концепции построения организации в менеджменте. 3.Классическая механистическая концепция. 4. Классическая бюрократическая концепция. 5. Неоклассическая концепция. 6. Социотехническая концепция. 7 Ситуационная концепция. 8. Системная концепция 9. Причины эволюции концепции. 10. Факторы становления и география использования.
12.	Цели, внутренняя и внешняя среда	1.Роль постановки цели для эффективной работы организации и ее членов.

	организации.	2.Структуризация целей управления. 3.Физиологические цели. 4. Экономические цели. 5. Социальные цели. 6. Нравственные цели. 7. Духовные цели. 8. Сравнительный анализ потребностей, структурированных А. Маслоу в первой половине XX века. 9. Гармонизация целей управления. 10. Структуризация внутренней среды организации. 11. Задачи организации и их связь с классификатором видов экономической деятельности. 12. Ресурсы организации. 13. Результаты организации. 14. Взаимосвязь элементов внутренней среды с Уставом организации, ее уставным фондом и балансом. 15. Структуризация факторов внешней среды по месту проявления. 16. Структуризация факторов внешней среды по характеру воздействия. 17. Структуризация факторов внешней среды по силе воздействия. 19. Использование системного подхода для выработки направлений модернизации организации.
13.	Типологизация менеджеров	1. Определение менеджера. 2. Становление и эволюция менеджеров. 3.Основные типы менеджеров. 4. Участие в управленческих и производственных процессах организации. 5. Структуризация менеджеров современного типа в связи со специализацией их труда. 6.Типы менеджеров в зависимости от участия в процессах производственно-хозяйственной деятельности (ПХД). 7. Типы менеджеров в зависимости от участия в работах на стадиях жизненного цикла промышленных изделий. 8. Типы менеджеров в зависимости от участия в работах на фазах жизненного цикла инвестиционного проекта. 9. Типы менеджеров в зависимости от уровней иерархии управления.
14.	Традиционные методы управления	1. Характеристика традиционных методов управления. 2. История и эволюция традиционных методов управления. 3. Административные методы управления. 4. Экономические методы управления. 5. Организационные. 6. Смешанные. 7. Факторы, влияющие на выбор методов. 8. Связь методов управления с избранной концепцией построения организации. 9. Распространение различных методов в разных экономиках.
15.	Психологические методы управления	1.Характеристика психологических методов управления в экономиках, ориентированных на инновации.

		2. Влияние открытий российских ученых физиологов И.М. Сеченова и И.П. Павлова на управление человеком. 3. Влияние открытий В.М. Бехтерева на управление человеком. 4. Влияние открытий А.А. Ухтомского управление человеком. 5. Управленческое самосознание. 6. Рабочее самосознание. 7. Основное управленческое отношение. 8. Модель использования психологических методов управления руководителем. 9.Моделей поведения людей, разработанные центрами НОТ на заре советской власти под руководством Гастева.
16.	Роли менеджеров	1. Значение ролей менеджера в его работе. 2.Структуризация ролей менеджера как управленца по Г. Минцбергу. 3. Межличностные роли. 4. Информационные роли. 5.Роли по принятию решений. 6.Структуризация ролей современного менеджера по участию в производственных процессах.
17.	Стили руководства	1. Стиль руководства и его влияние на работу подчиненных. 2. Структуризация стилей руководства. 3. Связь стиля руководства с принципами управления. 4. Связь стиля руководства с концепцией построения организации. 5. Влияние стиля руководства на поведение менеджеров. 6. Реакция подчиненного на стиль руководства. 7.Распространение различных стилей руководства и моделей поседения менеджеров в различных экономиках.
18.	Управленческие решения: структура, подходы, методы принятия	1. Виды управленческих решений. 2.Основные подходы по принятию управленческих решений. 3. Интуитивные решения. 4. Формализованные решения. 5. Выбор лучшей продукции формализованным способом. 6.Выбор лучшего варианта инвестиций формализованным способом. 7. Содержание метода интервью. 8. Содержание метода мозгового штурма. 9. Содержание метода морфологического анализа. 10. Содержание метода Парето. 11. Содержание метода Эйзенхауэра. 12. Содержание метода трех корзин. 13.Содержание метода жюри. 14. Содержание метода Дельфи.
19.	Неопределенность и риски управления	1. Понятия риск, опасность, ущерб и уязвимость. 2.Факторы риска в рыночной экономике. 3. Предмет риска в рыночной экономике. 4. Типичные признаки рисковых ситуаций.

		5. Объективные и субъективные факторы, влияющие на риск. 6.Динамический и статический риски. 7. Абсолютный и относительный риск. 8.Количественная и качественная оценка рисков. 9.Методы количественного анализа рисков. Классификация рисков. 10.Страхование рисков. 11.Методы распределения риска. 12. Диверсификация видов деятельности и зон хозяйствования. 13. Диверсификация сбыта и поставок. 14. Диверсификация инвестиций.
20.	Эффективность управления	1. Понятия эффекта и эффективности. 2. Предмет и причины изучения эффективности. 3.Показатели и критерии эффективности. 4. Прямые и косвенные результаты. 5.Сопоставление затрат и результатов методом дисконтирования. 6. Архитектура основных знаний эффективности в экономической теории. 7. Основные подходы и показатели оценки эффективности производимой продукции. 8. Основные подходы и показатели оценки эффективности управленческих процессов. 9. Основные подходы и показатели оценки эффективности, организации. 10. Основные подходы и показатели оценки эффективности развития организации (инвестиций).

4.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
21.	Сущность управления и менеджмента	Основные ключевые понятия менеджмента и управления: управление, менеджмент, менеджер Понятия субъект и объект управленческой деятельности. Соотношение понятий «Управление» и «менеджмент». Сущность управления организацией. Виды управления. Менеджер и предприниматель. Качества, присущие эффективному менеджеру
22.	Актуальность менеджмента	Необходимость управленческой деятельности. Объективные причины изучения менеджмента в условиях инновационного развития и реализации инвестиционных проектов. Специфические причины роли менеджмента для государств с переходной экономикой. Менеджмент в системе мировых знаний. Разновидности менеджмента.

		Значение менеджмента при создании собственного бизнеса.
23.	Методологические основы менеджмента	Методы и методология изучения знания. Роль исторического подхода и контрафактического утверждения. Эволюция методологии: метафизика, диалектика, системный подход, синергетика. Принципы системной методологии. Модель изучения менеджмента на основе системного подхода. Преимущества этого подхода. В частности в связи с формулированием целей управления. Сравнительная характеристика различных подходов на примере оценки руководителем роли подчиненных.
24.	Смена парадигмы управления	Значение парадигмы при характеристики знания. Условия и факторы возникновения управленческой мысли. Первые документальные источники. Развитие управленческой науки как составной части религии и философии. Условия и предпосылки возникновения менеджмента как самостоятельного знания. Возникновение и основные положения научной организации труда Ф. Тейлора. Формирование классического направления в менеджменте А. Файолем и М. Вебером. Роль «человеческих отношений» и последователей этой школы менеджмента. Системный взгляд на причины смены парадигмы управления. Смена парадигмы управления в странах с развитой экономикой под влиянием идей А. Чандлера, И Ансоффа и П. Друкера. Парадигма управления советской экономикой и современной России после перехода к рынку и на современном этапе.
25.	Организация как объект управления	Понятие и признаки организации. Типологизация организаций по признакам и организационно-правовым формам. Жизненный цикл организации.
26.	Логика управления организацией	Модель управления организации как последовательность основных действий по построению ее информационной модели, принятию стратегических решений при ее организации, осуществлению производственно-хозяйственной деятельности, принятию текущих управленческих решений и последующей корректировки исходных представлений об организации. Роль знания логики для руководителя и оценки эффективности управления.
27.	Концепции построения организаций	Значение концепции построения организации в менеджменте. В частности при моделировании развития организации. Эволюция концепции – классические, неоклассическая, социотехническая, ситуационная и системная. Факторы становления и география использования.

28.	Цели, внутренняя и внешняя среда организации.	Первичная роль постановки цели для эффективной работы организации и ее членов. Структуризация целей на физиологические, экономические, социальные, нравственные и духовные. Критический анализ потребностей, структурированных А. Маслоу в первой половине XX века. Гармонизация целей по методам формализации, вектору, горизонту и уроням управления. Структуризация внутренней среды организации по группам составных частей – задачи, ресурсы и результаты. Детализация каждой группы по элементам и их характеристикам. Взаимосвязь элементов внутренней среды с Уставом организации, ее уставным фондом и балансом. Структуризация факторов внешней среды по месту проявления, характеру воздействия и силе воздействия.
29.	Система управления организации	Понятие системы управления. Структуризация процессов организации на первичные (основные), вторичные (вспомогательные) и управленческие (инфраструктурные). Содержание каждой группы процессов. Их последующая структуризация на отдельные функции. Роль А. Файоля при структуризации функций управления на основе процессной теории. Современная трактовка функций управления и их характеристика. Роль функций управления на современном этапе развития экономики России.
30.	Организационное проектирование	Организационное проектирование как инструмент управления и построения структуры организации. Этапы построения структуры организации. Первичная и окончательная структура. Принципы построения структур управления. Эволюция структур управления. Выбор структуры управления. Виды структур управления. Структуры управления на разных стадиях жизненного цикла организации. Иерархические и органические структуры.
31.	Характеристика труда менеджера	Характеристика менеджера. Модель работы менеджера. Структуризация элементов труда менеджера. Характеристика каждого элемента труда и особенностей его труда.
32.	Компетенции менеджера	Компетенции как перечень знаний. Структуризация компетенций в зависимости от характера его труда. Характеристика компетенций и их связь со знаниями теории управления. Эволюция компетенций. Методы оценки качества труда менеджера. Дерево базовых компетенций. Процесс формирования команды. Личность и группа. Межгрупповое взаимодействие в организации. Повышение эффективности

		деятельности групп.
33.	Типологизация менеджеров	Основные типы менеджеров. Их участие в управленческих и производственных процессах организации. Структуризация менеджеров современного типа в связи со специализацией иxx труда. В частности - процессов производственно-хозяйственной деятельности (ПХД); работ на стадиях жизненного цикла промышленных изделий; работ на фазах жизненного цикла инвестиционного проекта; уровней иерархии управления.
34.	Традиционные методы управления	История и их эволюция. Административные методы управления. Экономические методы управления. Организационные. Смешанные. Факторы, влияющие на выбор методов. Связь методов управления с избранной концепцией построения организации. Распространение различных методов в разных экономиках.
35.	Психологические методы управления	Характеристика и роль психологических методов управления в экономиках, ориентированных на инновации. Эволюция психологических методовпод влиянием открытий российских ученых физиологов И.М. Сеченова, И.П. Павлова, В.М. Бехтерева, А.А. Ухтомского. Управленческое и рабочее самосознание. Основное управленческое отношение. Модель действия психологических методов управления. Доминанты психики. Формирование моделей поведения людей.
36.	Роли менеджеров	Значение ролей менеджера в его работе. Структуризация ролей менеджера как управленца по Г. Минцбергу. Структуризация ролей современного менеджера при его участии в производственных процессах.
37.	Стили руководства	Роль стиля руководства и его влияние на работу подчиненных. Структуризация стиля руководства. Их связь с принципами управления и зависимость от избранной концепции построения организации. Влияние на модели поведения менеджеров. Распространение различных стилей руководства и моделей поседения менеджеров в различных экономиках.
38.	Управленческие решения: структура, подходы, методы принятия	Характеристика управленческих решений. Основные подходы. Виды формализованных и экспертных решений. Условия, в которых менеджеру приходится принимать решения: степень определенности и риски.
39.	Неопределенность и риски управления	Понятия риск, опасность, ущерб и уязвимость. Факторы риска в рыночной экономике. Предмет риска в рыночной экономике. Типичные признаки рисковых ситуаций. Объективные и субъективные факторы, влияющие на риск. Динамический и

		статический риски. Абсолютный и относительный риск. Количественная и качественная оценка рисков. Методы количественного анализа рисков. Классификация рисков. Управление риском. Страхование рисков. Методы диссипации (распределения) риска: диверсификация видов деятельности и зон хозяйствования; диверсификация сбыта и поставок; диверсификация инвестиций.
40.	Эффективность управления	Понятия эффекта и эффективности. Предмет и причины изучения эффективности. Показатели и критерии. Прямые и косвенные результаты. Сопоставление затрат и результатов методом дисконтирования. Архитектура основных знаний эффективности в экономической теории. Основные подходы и показатели оценки эффективности производимой продукции, управленческих процессов, организации, развития организации (инвестиций).

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:
- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

5.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
	Сущность управления и менеджмента	ОПК-4	Опрос
	Актуальность менеджмента	ОПК-4	Опрос
	Методологические основы менеджмента	ОПК-4	Опрос
	Смена парадигмы управления	ОПК-4	Опрос, проблемно-аналитические задания
	Организация как объект управления	ОПК-4	Опрос, проблемно-аналитические задания, задачи, эссе

	Логика управления организацией	ОПК-4	Опрос, задачи, проблемно-аналитические задания, , эссе
	Концепции построения организаций	ОПК-4	Опрос, проблемно-аналитическое задание, задачи, эссе
	Цели, внутренняя и внешняя среда организации	ОПК-4	Опрос, проблемно-аналитические задания, эссе
	Система управления организации	ОПК-4	Опрос, проблемно-аналитическое задание, эссе
	Организационное проектирование	ОПК-4	Опрос, проблемно-аналитические задания, эссе.
	Характеристика труда менеджера	ОПК-4	Опрос, проблемно-аналитические задания, задачи, эссе
	Компетенции менеджера	ОПК-4	Опрос, проблемно-аналитические задания, решение ситуационных задач, эссе
	Типологизация менеджеров	ОПК-4	Опрос, проблемно-аналитические задания, задачи, эссе
	Традиционные методы управления	ОПК-4	Опрос, проблемно-аналитические задания, задачи, эссе
	Психологические методы управления	ОПК-4	Опрос, проблемно-аналитические задания, задачи, эссе
	Роли менеджеров	ОПК-4	Опрос, проблемно-аналитические задания, задачи.
	Стили руководства	ОПК-4	Опрос, проблемно-аналитические задания, задачи, эссе
	Управленческие решения: структура, подходы, методы принятия	ОПК-4	Опрос, проблемно-аналитические задания, задачи, тестирование
	Неопределенность и риски управления	ОПК-4	Опрос, проблемно-аналитические задания, задачи письменный опрос
	Эффективность управления	ОПК-4	Опрос, проблемно-аналитические задания, задачи, тестирование

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы к семинарам

1. Организация, менеджмент, менеджер.
2. Характеристика менеджмента как знания.
3. Актуальность знаний менеджмента.
4. Характеристика системного подхода.
5. Принципы системного подхода.
6. Методы управления.
7. Функции управления.
8. Базовые концепции построения организации.
9. Типы управленческих решений.
10. Логика управленческого труда.
11. Роли менеджеров.

12. Особенности труда руководителя.

Типовые проблемно-аналитические задания

1. **Ознакомление с методами изучения стиля и направленности деятельности менеджера.**

Оснащение. Опросник Блейка – Мутона. Опросник для определения ролевой направленности деятельности менеджера. Опросник для определения стиля руководства. Тест «Степень развития административных или лидерских способностей».

Порядок работы.

1. Оценить характерный для вас стиль деятельности менеджера по опроснику Блейка-Мутона.

2. Определить ролевую направленность деятельности менеджера.

3. Определить, характерный для вас стиль руководства по методике определения стиля руководства трудовым коллективом.

4. Определить степень развитости администраторских и лидерских способностей.

Итог работы: Описание характерного для студента стиля руководства и лидерства.

2. Раскройте сущность следующих вопросов:

1. Как вы охарактеризуете сущность и виды управления? Проанализируйте, каковы различия в понятиях «управление» и «менеджмент»?

2.Что изучает дисциплина «Теория управления». Чем отличается управление как особый вид деятельности от соответствующей ему учебной дисциплины?

3. Раскройте сущность организации.

Согласны ли вы с утверждением, что менеджмент предназначен для сохранения целостности организации? Если да, то в чем это выражается?

4. Какие качества, присущие современному эффективному менеджеру, вы знаете?

В чем различия между менеджером и предпринимателем?

5. Объясните, как соотносятся между собой понятия «управление» и «менеджмент» применительно к условиям организации:

) Понятие «управление» шире;
) Понятие «менеджмент» шире;
) Понятие «управление» значительно шире «менеджмента»;
) Эти понятия являются синонимами?

Практическое задание

1.Проанализируйте исторические тенденции развития управленческой деятельности. Работу оформите в виде эссе.

Темы исследовательских, информационных, творческих проектов

Подготовка исследовательских проектов по темам:

1. Применение методов управления в практике управления предприятием
2. Стандарты в управлении и менеджменте.
3. Международные и российские стандарты в управлении. Нормативы, стандарты, организационные и операционные.
4. Роль руководителя, функции, личностные характеристики.
5. Организационная структура управления.
6. Гармонизация организации и личности.
7. Особенности становления и развития российского менеджмента
8. Роль менеджеров в инновационной деятельности.
9. Управление нововведениями как фактор развития теории менеджмента
10. Сравнительный анализ моделей менеджмента: американской, японской и российской.

11. Сравнительный анализ моделей менеджмента: европейской и российской.

Информационный проект

Подготовьте информационный проект (презентацию) по теме:

Подготовьте информационный проект (презентацию) по теме – «Управление коммуникациями в современной организации»

Творческое задание (с элементами эссе)

Напишите эссе по теме:

1. Управление в жизни человека.
2. Личный опыт управления.
3. Значение науки управления в реализации «проектов века».
4. Управление и менеджмент в доисторические времена.
5. Автоматизация управления в будущем.
6. Составьте этический кодекс менеджеров среднего звена
7. Напишите эссе на тему «Я - топ менеджер в современной российской компании»
8. Напишите эссе на тему «Роль конфликта в управленческой деятельности: его сущность, место и роль».

Типовые задания к интерактивным занятиям

Кейс

Некто X, незаменимый на посту незаменимый на посту начальника отдела, но не подходящий для продвижения выше. Под его началом, однако, работает некий Y, отличный работник, из тех, кто “далеко пойдет” – только куда? Он не может подняться по служебной лестнице в обход X – ему просто не найдется работы, даже если компания позволит ему нарушить субординацию и “перескочить” через голову шефа. Чтобы не лишать Y перспективы, руководство повышает X в должности и назначает его особым советником при менеджере по производству, вменив ему в обязанность контроль за поставкой инструментов. Y же становится менеджером завода. Но у X достаточно опыта, чтобы найти себе занятие на новой должности; вскоре в его офис начинает поступать лавина корреспонденции. После того как он наконец уходит на пенсию, приходится брать нового многообещающего молодого сотрудника – Y II, чтобы он навел порядок в оставшихся после X делах. Поскольку это действительно толковый молодой человек, он довольно быстро превращает в настоящую работу то, что изначально было ничем иным, как простым способом решить проблему кадров. И когда возникает необходимость что-то сделать для следующего “X” (а таких сотрудников, как это ни печально, всегда с избытком), приходится создавать новую должность; на этот раз изобретается пост “координатора”. И вот в компании уже два новых уровня, и оба вскоре становятся “важными”, а со временем еще и освященными традицией.

Задание:

Как бы вы сформулировали суть управленческой проблемы? Какие рекомендации вы могли бы дать на основании этой информации? Предложите альтернативные варианты решения проблемы.

Типовые тесты

1. **Что из перечисленного ниже не раскрывает сущность управления:**

осознанная целенаправленная деятельность человека, с помощью которой он упорядочивает и подчиняет своим интересам элементы внешней среды, общества, живой и неживой природы, техники;

определенный тип взаимодействия, существующий между двумя субъектами, один из которых в этом взаимодействии находится в позиции субъекта управления, а второй – в позиции объекта управления;

внедрение в сознание членов общества концепций его развития, формируемых различными политическими партиями;
функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их целей и программ?

2. **Что такое менеджмент как процесс:**
   Управление социально-экономической жизнью общества через различные институты;
   Производство товаров, ориентированное на рынок;
   Дело или занятие, которое является источником получения прибыли;
   Деятельность, связанная с постановкой цели и организацией людей на ее достижение?

3. **Что из перечисленного ниже обусловило возникновение практики управления:**
   Разделение и кооперация труда;
   Появление общения между людьми;
   Возникновение первобытно-общинного строя;
   Возникновение производства?

4. **Как соотносятся между собой два понятия «управление» и «менеджмент» применительно к условиям организации:**
   Понятие «управление» шире;
   Понятие «менеджмент» шире;
   Понятие «управление» значительно шире «менеджмента»;
   Эти понятия являются синонимами?

5. **Кто такой менеджер:**
   Предприниматель;
   Бизнесмен;
   Высший орган управления;
   Руководящее должностное лицо, профессиональный управленец?

6. **Как исторически развивался менеджмент:**
   По мере развития социально-экономической среды;
   Революционным путем;
   Эволюционным путем;
   Нет правильно ответа?

7. **Менеджеры какого уровня большую часть своего рабочего времени должны заниматься решением оперативных задач:**
   Высшего уровня;
   Низового уровня;
   Среднего уровня;
   Всех уровней?

8. **Кем, прежде всего должен быть менеджер организации:**
   Экономистом;
   Психологом;
   Специалистом-технологом;
   Специалистом по управлению?

9. **Что из перечисленного ниже не относится к научным школам управления:**
   Школа научного управления;

Классическая (административная) школа управления;
Школа человеческих отношений;
Школа А. Маслоу?

10. **Фредерик Тейлор возглавлял:**
Административную школу;
Школу научной организации труда;
Математическую школу;
Школу человеческих отношений.

11. **Кто из перечисленных ниже ученых разработал 14 принципов менеджмента:**
Э. Мэйо;
М. Вебер;
А. Файоль;
Ф. Гилберт?

12. **Общими функциями менеджмента являются:**
Планирование, координация, контроль;
Планирование, организация, координация, мотивация и контроль;
Организация, мотивация, кооперация и контроль;
Нет правильного варианта ответа.

13. **Насколько применим зарубежный опыт менеджмента в России:**
Неприменим;
Применим с адаптацией научных знаний и практического опыта;
Применим частично;
Может быть применим после изучения конкретного опыта?

14. **Какой из указанных ниже ученых является основателем школы научного управления:**
Э. Мейо;
Ф. Тейлор;
А. Файоль;
А. Маслоу;
М. Вебер?

15. **Когда управление было признано наукой и самостоятельной областью исследования:**
В конце XV в.;
В конце XVII – начале XVIII в.;
В конце XIX – начале XX в.;
В середине XX в.

16. **Какой из указанных ниже ученых внес наибольший вклад в развитие административной школы управления:**
П. Друкер;
А. Файоль;
Э. Мэйо;
МакКлелланд;
Ф. Герцберг?

17. **Кто является основателем школы человеческих отношений:**
М. Вебер;
Э. Мейо;

П. Друкер;
А. Маслоу?

18. Кто является основателем школы рациональной бюрократии:

a) М. Вебер;
b) Э. Мейо;
c) П. Друкер;
d) А. Маслоу?

19. Какая школа управления впервые стала официально учитывать человеческий фактор:

Классическая школа управления;
Школа научного управления;
Школа человеческих отношений;
Школа человеческих резервов?

20. Какая из указанных ниже функций является первой в процессе управления:

Организация;
Мотивация;
Планирование;
Координация;
Контроль?

21. Главная идея ситуационного подхода в управлении заключается в том, что:

Разделение труда необходимо осуществлять по функциональному принципу;
Управление необходимо рассматривать как непрерывный процесс;
Управленческое поведение должно быть разными в различных ситуациях;
Необходимо соблюдать подчинение индивидуальных интересов общим.

22. Сущность системного подхода в управлении заключается в том, что:

Управление необходимо рассматривать как непрерывный процесс;
Управленческое поведение должно быть разным в различных ситуациях;
Необходимо соблюдать подчинение индивидуальных интересов общим;
Организация рассматривается как единство целей управления, внутренней и внешней среды.

22.К каким факторам среды относятся потребители продукции организации:

К факторам внутренней среды;
К факторам внутренней и внешней среды;
К факторам непосредственного окружения в группе «организации»;
К факторам общего внешнего окружения?

23.Дерево целей – это:

Передача на нижние уровни управления задач и полномочий;
Средство распределения задач для достижения целей организации;
Обоснованные долгосрочные и краткосрочные цели;
Ранжированная по уровням совокупность целей, в которой выделены главная цель и подчиненные ей цели.

23. Что из указанного ниже не относится к требованиям при установке целей:

Конкретность;
Измеримость;
Приемлемость для организаций, выпускающих аналогичную продукцию;

Гибкость и достижимость?

24. **Какого назначение функции координации в процессе управления:**
Обеспечивать связь между подразделениями;
Распределять задачи и полномочия межу органами;
Обеспечивать взаимодействие и согласованность подразделений и работников;
Формировать структуру управления?

25. **Какие из указанных ниже характеристик организации не обязательно отражать в ее миссии:**
Целевые ориентиры;
Философию организации;
Сферу деятельности;
Покупателей продукции;
Отличительные особенности?

26. **Коммуникации в системе управления – это:**
Коммуникабельность специалистов аппарата управления;
Деловые и межличностные связи в организации, сопровождающиеся процессом передачи информации от источника к получателю с целью изменения его знаний, установок или поведения;
Технические установки (средства) с сетью линий передачи управленческой информации;
Способ передачи распоряжений руководителя.

27. **Какие формы власти вы знаете:**
Единоличная, общественная, коллективная;
Полная, частичная, делегированная, персональная;
Обязательная, демократичная, общая, на уважении;
Законная (традиционная), экспертная, эталонная, на принуждении, на вознаграждении?

28. **Планирование – это:**
Процесс определения целей и задач;
Стратегия достижения целей;
Процесс определения целей и путей их достижения;
Анализ внутренней и внешней среды организации.

29. **Элементы внутренней среды организации – это:**
Задачи, ресурсы и результаты работы;
Поставщики, потребители, конкуренты, профсоюзы;
Система стимулирования работников;
Иерархия, дисциплина, порядок, права, обязанности, ответственность, стимулирование.

30. **Под структурой управления организацией понимается:**
Упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов;
Устойчивые отношения между подразделениями организации;
Распределение задач и полномочий между подразделениями;
Упорядоченная совокупность органов, находящихся между собой в устойчивых отношениях и обеспечивающих функционирование и развитие организации.

31. **Какие из перечисленных направлений не относятся к предварительному контролю организации?**

Анализ производственно-хозяйственной деятельности;
Проверка учредительных документов и управленческих решений;
Оценка персонала;
Оценка состояния материальных и финансовых ресурсов организации

32. Что из указанного ниже не характеризует миссию организации:
предназначение организации в условиях постоянно меняющейся внешней среды;
наиболее общая цель организации, представленная в общей форме и выражающая причину ее существования;
долгосрочный план развития;
иерархия целей

33. Что из указанного ниже не раскрывает сущность стратегии организации:
деловая концепция организации на заданную стратегическую перспективу, представленная в виде долгосрочной программы действий;
наиболее общая цель организации;
программа действий, определяющая развитие организации и соответствующее ей управление;
обобщенная модель долгосрочных действий организации, которые ей необходимо осуществить для достижения целей?

34. Что из указанного ниже не относится к эталонным стратегиям развития бизнеса:
интегрированный рост;
концентрированный рост;
сокращение;
долгосрочная программа действий;
дифференцированный рост

Типовые вопросы к контрольным работам

1. Управление как наука и искусство.
2. Основной категориальный аппарат теории управления и его характеристика.
3. Эволюция управленческой мысли в XX в.
4. Развитие управленческой мысли в России.
5. Виды управленческих отношений и их характеристика.
6. Система управления организации: структура и общая характеристика ее основных элементов.
7. Законы и принципы управления
8. Виды и уровни управления

Темы рефератов:

1. Содержательные теории мотивации: сравнительный анализ, практические выводы
2. Процессуальные теории мотивации: сравнительный анализ, практические выводы
3. Корпоративный менеджмент: предпосылки, принципы, технология практической реализации
4. Антикризисное управление предприятием: условия и технологии реализации
5. Социальный менеджмент: предпосылки, задачи и технологии реализации
6. Процессный, системный и ситуационный подходы в управлении
7. Организационная культура как механизм управления предприятием
8. Российская модель менеджмента
9. Эволюция статуса менеджера
10. Управление конфликтами в организации

11. Управление маркетинговой деятельностью
12. Управление качеством
13. Организационная структура: виды, сравнительный анализ
14. Управление персоналом
15. Руководство и лидерство
16. Принципы управления: сравнительный анализ и условия реализации
17. Методы управления: сравнительный анализ и условия реализации
18. Функции управления: взаимосвязь и особенности реализации
19. Принципы профессиональной этики: эволюция и проблемы реализации
20. Внешняя и внутренняя среда организации: взаимосвязь и методы анализа
21. Управление изменениями и развитием бизнеса (организации)
22. Эволюция теории управления
23. Организационно-правовые формы предприятий: сравнительный анализ
24. Материальное и моральное стимулирование труда: сравнительный анализ
25. Функция контроль: задачи и механизмы
26. Контроль персонала: задачи, механизмы, проблемы реализации
27. Теории руководства: сравнительный анализ, практические выводы
28. Продуктовые стратегии: сравнительный анализ, условия реализации
29. Портфельные стратегии: сравнительный анализ, условия реализации
30. Теория и практика менеджмента на современном этапе: основные проблемы и тенденции
31. Реализация принципов классической школы управления на современном этапе
32. Особенности применения зарубежного опыта управления
33. Командно-административная система управления
34. Конкурентоспособность организации. Механизмы конкурентной борьбы
35. Менеджер как лицо, принимающее управленческие решения
36. Функция организации: подфункции, их взаимосвязь и особенности реализации
37. Управление проектами
38. Управление брендом
39. Креативный менеджмент
40. Планирование в менеджменте
41. Организация управленческого учета (цель и задачи)
42. Управление производством
43. Анализ внутренней (внешней) среды организации
44. Системный подход в управлении проектами
45. Системная динамика в управлении проектами
46. Финансовое моделирование проекта
47. Сравнительный анализ стандартов управления проектами
48. Ценностно-ориентированное управление проектами в компании
49. Оценка зрелости управления проектами и стратегии ее повышения в компании
50. Разработка системы стратегического управления проектами в компании
51. Математические модели управления портфелем проектов
52. Методология управления портфелем проектов
53. Модели селекции проектов
54. Управление трансформационными программами в компании
55. Гибкие (Agile) методологии управления проектами
56. Корпоративные системы управления проектами
57. Использование теории ограничений в управлении проектами
58. Анализ практики управления портфелем проектов на предприятиях;
59. Управление рисками проекта, программы и портфеля проектов;
60. Условия эффективности лидерства руководителя проекта и его команды
61. Причины возникновения и последствия конфликтов в проектах
62. Профессионально-важные качества проектного менеджера

63. Исследование методов оценки бизнеса
64. Инструменты и методы управления рисками проекта
65. Управление рисками проекта: теория и практика
66. Методы учета риска при оценке экономической эффективности инвестиций
67. Реальные опционы как инструмент оценки и управления инвестиционными проектами
68. Особенности управления проектами/ портфелями проектов в … отрасли
69. Освоенный объем в управлении проектами. Проблемы освоенного объема
70. Организационные особенности реализации крупных проектов на территории РФ
71. Функционально-целевой подход в управлении проектами и портфелями проектов компании
72. Использование метода анализа иерархий в задачах ранжирования проектов компании
73. Проблемы управления проектами в российских компаниях
74. Применение стандартных методов и средств управления проектами при реализации проектов в одной из областей бизнеса.
75. Анализ успешного применения методов и инструментов управления проектами при реализации проекта
76. Построение системы управления проектом /программой /портфелем (на реальном примере)
77. Применение информационных систем для управления проектами

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыком. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1.Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает

несущественные погрешности.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2. Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка *«хорошо»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если не выполнены никакие требования

3. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4. Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

6. Исследовательский проект

Исследовательский проект **–** проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7. Информационный проект (презентация)

Информационный проект **–** проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если вопрос не раскрыт, представленная

информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8. Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

–лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка *«отлично»* ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка *«хорошо»* ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка *«удовлетворительно»* ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

6.1 Основная учебная литература

1. Менеджмент : учебное пособие / М. В. Аветисян, Л. В. Гайдаренко, В. А. Деева [и др.]. — М. : Юриспруденция, 2012. — 243 с. — ISBN 978-5-9516-0362-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/8061.html
2. Эриашвили, Н. Д. Основы менеджмента : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / Н. Д. Эриашвили ; под редакцией В. В. Лукашевич, И. В. Бородушка. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 271 с. — ISBN 5-238-01061-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/8111.html
3. Попов, В. П. Теория и анализ систем / В. П. Попов, И. В. Крайнюченко. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 250 с. — ISBN 978-5-4486-0211-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/70283.html
4. Ильенкова, С. Д. Основы менеджмента : учебное пособие / С. Д. Ильенкова, В. И. Кузнецов. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 240 с. — ISBN 978-5-374-00114-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/11041.html

6.2 Дополнительная учебная литература:

1. Крайнюченко, И. В. Теория и практика решений. Междисциплинарный аспект : учебник / И. В. Крайнюченко, В. П. Попов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 157 с. — ISBN 978-5-4486-0135-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/70782.html
2. Основы менеджмента : учебное пособие / Т. Ю. Анопченко, Е. В. Бахтеева, Г. А. Болошин [и др.] ; под редакцией И. В. Мостовая, И. Ю. Солдатова, М. А. Чернышев. — Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2009. — 280 с. — ISBN 978-5-9275-0611-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/47055.html
3. Климович, Л. К. Основы менеджмента : учебник / Л. К. Климович. — Минск : Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2015. — 280 с. — ISBN 978-985-503-494-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/67691.html
4. Требухин, А. Ф Основы производственного менеджмента. Часть 1. Процессы и операции : учебное пособие / А. Ф Требухин. — М. : Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2015. — 222 с. — ISBN 978-5-

7264-1049-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/32242.html
5. Требухин, А. Ф Основы производственного менеджмента. Часть 2. Управление процессами и операциями : учебное пособие / А. Ф Требухин. — М. : Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2015. — 143 с. — ISBN 978-5-7264-1051-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/32243.html

6.3. Периодические издания

1. Вестник Российского нового университета. Серия Экономика и управление http://www.iprbookshop.ru/26393.html
2. Вестник Новосибирского государственного университета экономики и управления http://www.iprbookshop.ru/34054.html
3. Экономика и менеджмент систем управления http://www.iprbookshop.ru/34060.html
4. Вопросы новой экономики http://www.iprbookshop.ru/34078.html
5. Экономика и современный менеджмент: теория и практика http://www.iprbookshop.ru/48512.html
6. Вестник УрФУ. Серия экономика и управление http://www.iprbookshop.ru/72293.html
7. Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика http://www.iprbookshop.ru/56288.html

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

9. Перечень программного обеспечения

Семейство ОС Microsoft Windows
Microsof Office
Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.
Браузер Google chrome – свободно распространяемое ПО
антивирус Касперского

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

комплект специализированной мебели, отвечающий всем установленным нормам и требованиям,

компьютерная техника с установленным программным обеспечением,

интерактивная доска /проектор с экраном

учебно-наглядные пособия в виде презентаций по дисциплине.