



МЧС РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

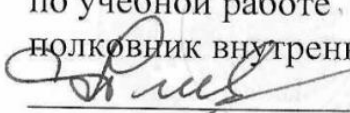
**«Уральский институт Государственной противопожарной службы
Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны,
чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий»**

Кафедра государственной службы и кадровой политики

УТВЕРЖДАЮ

**Заместитель начальника института
по учебной работе**

полковник внутренней службы

 **А.В. Пешков**

«30» августа 2022 г.

Рабочая (учебная) программа дисциплины

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ

Направление подготовки

**38.03.04 Государственное и муниципальное управление
(уровень бакалавриата)**

Профиль – Управление в кризисных ситуациях

Год начала реализации ОПОП - 2022

**Екатеринбург
2022**

Составители:

Доцент кафедры ГС и КП
к.ф.-м.н., доцент



Захарова Л.А.

Рассмотрено на заседании кафедры
Государственной службы и кадровой политики
«23» июня 2022 г., протокол № 12

Рассмотрено на заседании президиума методического совета института
«12» июля 2022 г., протокол № 8

Код ООП (ОПОП)	Направление подготовки / специальность	Профиль	Индекс дисциплины по рабочему учебному плану
38.03.04	Государственное и муниципальное управление	Управление в кризисных ситуациях	Б1.О.10

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Основы управления» является формирование системы знаний о принципах, методах, подходах и инструментах эффективного управления в современной организации.

Для достижения данной цели предусматривается решение следующих основных задач:

- формирование устойчивых представлений о сущности и содержании управления организаций, современном состоянии и проблемах развития науки об управлении в теоретической и в профессиональной области, возможностях, перспективах и сферах успешного в современных условиях;
- формирование умений всестороннего анализа управленческой деятельности на основе применения системного подхода;
- развитие аналитического мышления, направленного на практическое решение управленческих проблем;
- воспитание чувства ответственности за результаты своего труда.

2. ПЕРЕЧЕНЬ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Результат освоения основной образовательной программы	Содержание компетенции	Результат обучения по дисциплине
РО-3.1 Способность использовать основы экономических знаний в профессиональной деятельности	ОПК-6 Способен использовать в профессиональной деятельности технологии управления государственными и муниципальными финансами, государственным и муниципальным имуществом, закупками для государственных и муниципальных нужд	Знать: технологии управления государственными и муниципальными финансами, государственным и муниципальным имуществом, закупками для государственных и муниципальных нужд Уметь: применять механизм организации закупок для государственных и муниципальных нужд Владеть: навыками организации закупочных процедур для государственных и муниципальных нужд.
	ПКо-3 Способность к участию в процессах бюджетного планирования и оценки эффективности	Знать: специфику и структуру процесса бюджетного планирования и методы оценки эффективности бюджетных расходов. Уметь: выделять

	бюджетных расходов	виды и структуру бюджетного планирования, отбирать методы оценки эффективности бюджетных расходов. Владеть: навыками участия в процессе бюджетного планирования и оценке эффективности бюджетных расходов.
РО-3.2 Способность производить расчет объема и стоимости проведения проектируемых мероприятий, в том числе возникающих в результате чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера	ОПК-6 Способен к использованию в профессиональной деятельности технологий управления государственными и муниципальными финансами, государственным и муниципальным имуществом, закупками для государственных и муниципальных нужд	Знать: технологии Управления государственными и муниципальными финансами, государственным и муниципальным имуществом, закупками для государственных и муниципальных нужд. Уметь: применять механизм организации закупок для государственных и муниципальных нужд. Владеть: навыками организации закупочных процедур для государственных и муниципальных нужд.
	ПКо-3 Способность к участию в процессах бюджетного планирования и оценки эффективности бюджетных расходов	Знать: специфику и структуру процесса бюджетного планирования и методы оценки эффективности бюджетных расходов. Уметь: выделять виды и структуру бюджетного планирования, отбирать методы оценки эффективности бюджетных расходов. Владеть: навыками участия в процессе бюджетного планирования и оценке эффективности бюджетных расходов.
	ПКо-7 Способен принимать участие в проведении кадрового анализа и планирования, с учетом организационных целей, бюджетных ограничений и потребности системы государственного и муниципального управления в кадрах,	Знать: технологию кадрового анализа и планирования, с учетом организационных целей, бюджетных ограничений и потребности системы государственного и муниципального управления в кадрах, а также другие современные кадровые технологии. Уметь: подбирать оптимальные кадровые

	использовать оптимальные кадровые технологии в деятельности государственного органа или органа местного самоуправления.	технологии (в том числе кадрового анализа и планирования) с учетом организационных целей, бюджетных ограничений и потребности системы государственного и муниципального управления в кадрах. Владеть: навыками реализации кадровых технологий (в том числе кадрового анализа и планирования) с учетом организационных целей, бюджетных ограничений и потребности системы государственного и муниципального управления в кадрах.
РО-4.1 Способность использовать теорию и технологии современного управления в профессиональной деятельности	УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Знать: необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и методологические основы принятия управленческого решения. Уметь: анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ. Владеть: методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах.
	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Знать: типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; цели, задачи, функции и структуру управления; организацию и стиль работы руководителя; соотношение целей и средств в моральной деятельности сотрудников; нравственные отношения в служебном

		коллективе (начальник – подчиненный, взаимоотношения между сотрудниками); служебный этикет: основные принципы и формы; управление рисками, управление конфликтами; систему мотивации труда, стимулирование служебно-трудовой активности и воспитание подчиненных. Уметь: действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением морально-этических принципов и норм взаимоотношения в коллективе; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного и профессионального роста. Владеть: навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем.
	ПКо-2 Способность к обеспечению рационального использования и контроля ресурсов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных	Знать: основные подходы к обеспечению рационального использования и контроля ресурсов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций. Уметь: определять необходимые и достаточные ресурсы для деятельности органов государственной власти Российской Федерации,

	организаций, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организации	органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организации. Владеть: навыками расчета необходимых и достаточных ресурсов для деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций.
	ПКo-4 Способность принимать участие в составлении текущих и перспективных планов достижения цели государственного органа, органа местного самоуправления, структурных(ого) подразделений(я) или проектных(ой) групп(ы) с учетом необходимых ресурсов, возможных изменений обстоятельств и влияния внешних факторов	Знать: виды и формы текущих и перспективных планов достижения цели государственного органа, органа местного самоуправления, структурных(ого) подразделений(я) или проектных(ой) групп(ы) с учетом необходимых ресурсов, возможных изменений обстоятельств и влияния внешних факторов Уметь: различать виды и формы текущих и перспективных планов достижения цели государственного органа, органа местного самоуправления, структурных(ого)

		подразделений(я) или проектных(ой) групп(ы) с учетом необходимых ресурсов, возможных изменений обстоятельств и влияния внешних факторов Владеть: навыками по разработке текущих планов достижения цели государственного органа, органа местного самоуправления, структурных(ого) подразделений(я) или проектных(ой) групп(ы) с учетом необходимых ресурсов, возможных изменений обстоятельств и влияния внешних факторов Владеть: навыками по разработке текущих планов достижения цели государственного органа, органа местного самоуправления, структурных(ого) подразделений(я) или проектных(ой) групп(ы) с учетом необходимых ресурсов, возможных изменений обстоятельств и влияния внешних факторов
	ПКо-7 Способность принимать участие в проведении кадрового анализа и планирования, с учетом организационных целей, бюджетных ограничений и потребности системы государственного и муниципального управления в кадрах, в использовании оптимальных современных кадровых технологий в деятельности государственного органа или органа	Знать: технологию кадрового анализа и планирования, с учетом организационных целей, бюджетных ограничений и потребности системы государственного и муниципального управления в кадрах, а также другие современные кадровые технологии. Уметь: подбирать оптимальные кадровые технологии (в том числе кадрового анализа и планирования) с учетом организационных целей, бюджетных ограничений и потребности системы государственного и

	местного самоуправления	муниципального управления в кадрах. Владеть: навыками реализации кадровых технологий (в том числе кадрового анализа и планирования) с учетом организационных целей, бюджетных ограничений и потребности системы государственного и муниципального управления в кадрах.
	ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать направления совершенствования государственного управления и реализации административной реформы, организационно-административного обеспечения деятельности государственных и муниципальных органов	Разрабатывает и реализует направления совершенствования государственного управления и реализации административной реформы. Разрабатывает и реализует организационно-административное обеспечение деятельности государственных и муниципальных органов
	ПК-10 Способность к организации основных процессов в системе управления персоналом (обеспечение персоналом, оценка и аттестация персонал, развитие персонала, организация труда и оплата персонала, организации корпоративной социальной политики)	Знать: технологии основных процессов в системе управления персоналом (обеспечение персоналом, оценка и аттестация персонал, развитие персонала, организация труда и оплата персонала, организации корпоративной социальной политики). Уметь: подбирать кадровые технологии в соответствии с заданным процессом в системе управления персоналом (обеспечение персоналом, оценка и аттестация персонал, развитие персонала, организация труда и оплата персонала, организации корпоративной социальной политики). Владеть: базовыми

		навыками организации основных процессов в системе управления персоналом (обеспечение персоналом, оценка и аттестация персонал, развитие персонала, организация труда и оплата персонала, организации корпоративной социальной политики).
РО-4.3 Способность применять математические, статистические, информационные методы в анализе системы государственного и муниципального управления при проектировании управленческих решений	ПКо-4 Способность принимать участие в составлении текущих и перспективных планов достижения цели государственного органа, органа местного самоуправления, структурных(ого) подразделений(я) или проектных(ой) групп(ы) с учетом необходимых ресурсов, возможных изменений обстоятельств и влияния внешних факторов	Знать: виды и формы текущих и перспективных планов достижения цели государственного органа, органа местного самоуправления, структурных(ого) подразделений(я) или проектных(ой) групп(ы) с учетом необходимых ресурсов, возможных изменений обстоятельств и влияния внешних факторов Уметь: различать виды и формы текущих и перспективных планов достижения цели государственного органа, органа местного самоуправления, структурных(ого) подразделений(я) или проектных(ой) групп(ы) с учетом необходимых ресурсов, возможных изменений обстоятельств и влияния внешних факторов Владеть: навыками по разработке текущих планов достижения цели государственного органа, органа местного самоуправления, структурных(ого) подразделений(я) или проектных(ой) групп(ы) с учетом необходимых ресурсов, возможных изменений обстоятельств и влияния внешних факторов Владеть: навыками

		по разработке текущих планов достижения цели государственного органа, органа местного самоуправления, структурных(ого) подразделений(я) или проектных(ой) групп(ы) с учетом необходимых ресурсов, возможных изменений обстоятельств и влияния внешних факторов
	ПКо-10 Способность к организации основных процессов в системе управления персоналом (обеспечение персоналом, оценка и аттестация персонал, развитие персонала, организация труда и оплата персонала, организации корпоративной социальной политики)	Знать: технологии основных процессов в системе управления персоналом (обеспечение персоналом, оценка и аттестация персонал, развитие персонала, организация труда и оплата персонала, организации корпоративной социальной политики). Уметь: подбирать кадровые технологии в соответствии с заданным процессом в системе управления персоналом (обеспечение персоналом, оценка и аттестация персонал, развитие персонала, организация труда и оплата персонала, организации корпоративной социальной политики). Владеть: базовыми навыками организации основных процессов в системе управления персоналом (обеспечение персоналом, оценка и аттестация персонал, развитие персонала, организация труда и оплата персонала, организации корпоративной социальной политики).
РО-4.4 Способностью разделять полномочия, задачи и зоны ответственности функциональных,	ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать направления совершенствования государственного управления и реализации	Разрабатывает и реализует направления совершенствования государственного управления и реализации административной реформы. Разрабатывает и реализует организационно-административное обеспечение

уровневых, территориальных, инфраструктурных организаций в системе ГМУ	административной реформы, организационно-административного обеспечения деятельности государственных и муниципальных органов	деятельности государственных и муниципальных органов
	ПКо-5 Способность к организационно-административному обеспечению деятельности государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, некоммерческих и коммерческих организаций	Знать: требования к организационно-административному обеспечению деятельности государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, некоммерческих и коммерческих организаций. Уметь: квалифицировать организационно-административное обеспечение деятельности для государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, некоммерческих и коммерческих организаций. Владеть: навыками организационно-административного обеспечения деятельности государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, некоммерческих и коммерческих организаций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к базовой части ОПОП по направлению подготовки

Пререквизиты	
Кореквизиты	Безопасность жизнедеятельности, Деловые коммуникации, Теория государства и права, Основы исследовательской деятельности, Политология
Постреквизиты	Организация предоставления государственных и муниципальных услуг, Социология, Информационные технологии в управлении, Государственная и муниципальная служба, Государственное регулирование экономикой, Основы математического моделирования экономических процессов, Управление в кризисных ситуациях, Информационно-техническая поддержка и принятие решений в ЧС.

38.03.04 Государственное и муниципальное управление (профиль – Управление в кризисных ситуациях).

4. ОБЪЁМ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 4.1

№ п/п	Виды работ	ЗЕТ	Количество часов по рабочему учебному плану			
			Форма обучения очная		Форма обучения заочная	
			Всего часов	Часов в интерактивной форме	Всего часов	Часов в интерактивной форме
1	Общая трудоёмкость дисциплины	6	216	56	-	-
2	Контактная работа обучающихся с преподавателем		102,6	56	-	-
3	Самостоятельная работа обучающихся		88,75		-	-
4	Контроль		24,65			

Очная форма обучения

Таблица 4.2

№ п/п	Наименование разделов и тем	Трудоемкость освоения тем дисциплины, ч										
		Общая	Всего	Кол-во часов					Формы контроля			Самостоятельная работа
				Лекции	Лабораторные	Практические (семинарские) занятия	Самостоятельная работа под	Контроль самостоятельной работы	Экзамены	Зачеты	Курсовая работа (проект)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1 семестр												
1	Управление как специфический вид деятельности	12	4	2		2						8
	<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>		2			2						
2	Развитие науки об управлении	14	6	2		4						8
	<i>т.ч. часов в инт. форме</i>		4			4						
3	Методологические и теоретические основы науки об управлении	16	6	2		4						10
	<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>		4			4						
4	Организация как объект управления	20	10	4		6						10
	<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>		6			6						
5	Основы принятия управленческих решений	18	10	4		6						8

<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>			6			6						
6	Функции управления	18	10	4		8						6
<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>			8			8						
	КСР	4	4					4				
	Консультация	2	2						2			
	Контроль (Зачет)	4	0,25						0,25			3,75
	Итого за 1 семестр	108	54,25	18		30		4		2,25		53,75
<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>			30			30						
2 семестр												
7	Информационные технологии в управлении	22	10	4		6						12
<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>			6			6						
8	Основы проектного управления	20	10	4		6						10
<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>			6			6						
9	Государственное управление и государственная служба. Эффективность управления	20	14	6		8						6
<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>			8			8						
10	Психологические аспекты управления	17	10	4		6						7
<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>			6			6						
	КСР	2	2					2				
	Консультация	2	2						2			
	Контроль (экзамен)	25	0,35						0,35			24,65
	Итого за 2 семестр	108	36,35	18		26		2	2,35			24,65
	Итого по дисциплине	216	102,6	36		56		6	2,35	2,25		113,4
	<i>в т.ч. часов в инт. форм</i>		56			56						

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (ТЕМ)

ТЕМА 1. Управление как специфический вид деятельности

Понятие управления. Управление как процесс, управление как система. Система управления в организации. Уровни управления. Современные принципы управления. Закономерности управленческой деятельности. Общая схема управленческой деятельности.

ТЕМА 2. Развитие науки об управлении

Менеджмент как наука об управлении. Этапы формирования науки об управлении. Предпосылки возникновения науки об управлении. Основные школы управления: классическая школа управления, административный подход классической школы управления, школа человеческих отношений, идеи бихевиоризма и их влияние на развитие школ управления, количественная школа управления. Вклад российских общественных деятелей и ученых в развитие науки об управлении в России.

ТЕМА 3. Методологические и теоретические основы науки об управлении

Общенаучные методы в теории управления. Взаимосвязь объекта и субъекта управления. Методология и методы управления, их классификация. Современные подходы к управлению: функциональный, системный, ситуационный. Национальные модели управления организацией: американская, японская, азиатская, европейская. Специфика российской модели управления организацией. Основы анализа систем управления в организации. Закрытые и открытые системы в теории управления

ТЕМА 4. Организация как объект управления

Понятие организации как объекта управления. Основные признаки и характеристики организаций. Типология организаций. Правовые основы управления организацией в РФ. Организационные структуры управления организацией: линейные, функциональные, линейно-функциональные, матричные, проектные, дивизиональные. Основные подходы к выбору организационных структур управления в организации. Внешняя и внутренняя среда управления. Основные подходы к анализу внешней и внутренней среды организации

Основополагающие законы организации: закон синергии, закон развития, закон самосохранения, закон информированности и упорядоченности, закон

единства анализа и синтеза в управлении организации, закон композиции и пропорциональности.

ТЕМА 5. Основы принятия управленческих решений

Понятие управленческого решения. Классификация управленческих решений. Значение управленческих решений и требования к ним. Основные этапы разработки управленческих решений. Формы управленческих решений. Технологии принятия управленческих решений: экономико-математические методы, экспертные методы принятия решений, качественные методы, графические методы принятия решений. Организация производства комиссионных и комплексных экспертиз, руководство деятельностью экспертов. Цели и целеполагание в управлении. Управление по целям.

ТЕМА 6. Функции управления

Понятие функции управления. Классификация функций управления. Управленческий цикл. Общие и конкретные функции управления. Функции управления ресурсами, процессами и результатами. Планирование как функция управления. Процедура планирования. Виды планов в организации и их взаимосвязь. Методы планирования.

Организация и координация как функции управления. Процедура реализации плановых заданий. Полномочия субъекта управления. Виды полномочий. Делегирование полномочий.

Мотивация как функция управления. Потребность и мотив деятельности. Теории мотивации: содержательные и процессуальные. Методы мотивации. Стимулирование персонала. Программы мотивации в организации, принципы их создания.

Контроль как функция управления. Принципы контроля. Виды контроля. Основные инструменты контроля в организации. Этапы реализации функции контроля.

ТЕМА 7. Информационные технологии управления

Управление как коммуникационный процесс. Элементы и этапы процесса коммуникации. Обратная связь и помехи при передаче коммуникации. Коммуникационные барьеры. Межличностные и организационные коммуникации. Коммуникационная политика организации. Информационные каналы в современной организации.

Информационная система организации. Составляющие информационной системы: техническое, программное, информационное, организационное обеспечение. ERP – системы. как модель современной

информационной системы. Защита информации в информационных системах. Оценка эффективности информационной системы организации.

ТЕМА 8. Основы проектного управления

Понятие проекта и проектного управления. Жизненный цикл проекта. Причины инициации проекта в организации. Структура концепции проекта: миссия, дерево целей и задач проекта, ожидаемые результаты проекта. Команда проекта, ее функции и задачи. Основные подходы к формированию команды проекта.

Планирование работ по проекту. Метод сетевого планирования. Бюджетирование проекта. График Ганта. Методы контроля выполнения бюджета по проекту.

Показатели эффективности проекта. Риски проекта и управление рисками проекта.

Национальные проекты как инструмент реализации Стратегии социально-экономического развития РФ и регионов РФ.

ТЕМА 9. Государственное управление и государственная служба.

Эффективность управления

Государственное управление: сущность, специфика, функции. Государственная служба как социально-правовой институт. Сущность и виды госслужбы. Принципы и функции госслужбы.

Этика государственного управления, специфические требования к государственному аппарату и его работникам. Эффективность управления: сущность, критерии и показатели.

Специфические виды управления (закупки, управление эффективностью).

ТЕМА 10. Психологические аспекты управления

Динамика групп и лидерство в управлении. Характеристики формальных и неформальных групп в организации. Управление неформальной группой. Межгрупповое взаимодействие в организации. Повышение эффективности деятельности группы. Лидерство в управлении. Стилль управления.

Власть, личность и авторитет руководителя. Виды власти и формы влияния на поведение человека.

Конфликты в организации. Стадии конфликта. Виды конфликтов. Управление конфликтами.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

1. Основы управления: методические рекомендации по самостоятельной работе обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (профиль–Управление в кризисных ситуациях)/ сост. Л.А. Захарова – Екатеринбург: Уральский институт Государственной противопожарной службы МЧС России, 2022. [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://10.97.170.7>.
2. Основы управления: методические рекомендации по подготовке к зачету и экзамену обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (профиль–Управление в кризисных ситуациях) / авт.-сост. Л.А. Захарова. – Екатеринбург : Уральский институт ГПС МЧС России, 2022. [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://10.97.170.7>.
3. Основы управления: методические рекомендации по изучению дисциплины для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (профиль–Управление в кризисных ситуациях))/ сост. Л.А. Захарова – Екатеринбург: Уральский институт Государственной противопожарной службы МЧС России, 2022. [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://10.97.170.7>.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Уровни формирования компетенций

УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

Уровни	Оценочные средства
пороговый	Собеседование. Тема 5,8,10 Зачет Экзамен
повышенный	Доклад. Тема 5,8,10 Контрольная работа Зачет Экзамен

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Уровни	Оценочные средства
пороговый	Собеседование Тема 6,8,10 Зачет Экзамен

повышенный	Доклад. Тема 6,8,10 Презентация. Тема 6,8,10 Зачет Экзамен
------------	---

ОПК-6. Способен использовать в профессиональной деятельности технологии управления государственными и муниципальными финансами, государственным и муниципальным имуществом, закупками для государственных и муниципальных нужд

Уровни	Оценочные средства
пороговый	Собеседование. Тема 4,5,6,7,8,9,10 Контрольная работа. Тема 4,5,6,7,8,9,10 Зачет Экзамен
повышенный	Контрольная работа. Тема 4,5,6,7,8,9,10 Доклад. Тема 4,5,6,7,8,9,10 Презентация. Тема 4,5,6,7,8,9,10 Зачет Экзамен

ПК-1. Способен разрабатывать и реализовывать направления совершенствования государственного управления и реализации административной реформы, организационно-административного обеспечения деятельности государственных и муниципальных органов.

Уровни	Оценочные средства
пороговый	Собеседование. Тема 4-10 Контрольная работа. Тема 4-10 Зачет Экзамен
повышенный	Контрольная работа. Тема 4-10 Доклад. Тема 4-10 Презентация. Тема 4-10 Зачет Экзамен

ПКо-2. Способность к обеспечению рационального использования и контроля ресурсов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций.

Уровни	Оценочные средства
пороговый	Собеседование. Тема 4-10 Контрольная работа. Тема 4-10 Зачет Экзамен
повышенный	Контрольная работа. Тема 4-10 Доклад. Тема 4-10

	Презентация. Тема 4-10 Зачет Экзамен
--	--

ПКо-3. Способность к участию в процессах бюджетного планирования и оценки эффективности бюджетных расходов.

Уровни	Оценочные средства
пороговый	Собеседование. Тема 4-10 Контрольная работа. Тема 4-10 Зачет Экзамен
повышенный	Контрольная работа. Тема 4-10 Доклад. Тема 4-10 Презентация. Тема 4-10 Зачет Экзамен

ПКо-4. Способность принимать участие в составлении текущих и перспективных планов достижения цели государственного органа, органа местного самоуправления, структурных(ого) подразделений(я) или проектных(ой) групп(ы) с учетом необходимых ресурсов, возможных изменений обстоятельств и влияния внешних факторов.

Уровни	Оценочные средства
пороговый	Собеседование. Тема 4-10 Контрольная работа. Тема 4-10 Зачет Экзамен
повышенный	Контрольная работа. Тема 4-10 Доклад. Тема 4-10 Презентация. Тема 4-10 Зачет Экзамен

ПКо-5. Способность к организационно-административному обеспечению деятельности государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, некоммерческих и коммерческих организаций.

Уровни	Оценочные средства
пороговый	Собеседование. Тема 4-10 Контрольная работа. Тема 4-10 Зачет Экзамен
повышенный	Контрольная работа. Тема 4-10 Доклад. Тема 4-10 Презентация. Тема 4-10 Зачет Экзамен

ПКо-7. Способность принимать участие в проведении кадрового анализа и

планирования, с учетом организационных целей, бюджетных ограничений и потребности системы государственного и муниципального управления в кадрах, в использовании оптимальных современных кадровых технологий в деятельности государственного органа или органа местного самоуправления.

Уровни	Оценочные средства
пороговый	Собеседование. Тема 4-10 Контрольная работа. Тема 4-10 Зачет Экзамен
повышенный	Контрольная работа. Тема 4-10 Доклад. Тема 4-10 Презентация. Тема 4-10 Зачет Экзамен

ПКо-10. Способность к организации основных процессов в системе управления персоналом (обеспечение персоналом, оценка и аттестация персонал, развитие персонала, организация труда и оплата персонала, организации корпоративной социальной политики).

Уровни	Оценочные средства
пороговый	Собеседование. Тема 4-10 Контрольная работа. Тема 4-10 Зачет Экзамен
повышенный	Контрольная работа. Тема 4-10 Доклад. Тема 4-10 Презентация. Тема 4-10 Зачет Экзамен

Наполнение фондов оценочных средств для разных видов и форм контроля

1. Текущий контроль успеваемости

1.1. Активные формы контроля

Формы контроля	Наименование темы
Собеседование	1. Значение исторического опыта организации систем управления в развитии теорий управления и менеджмента. 2. Организация и управление в древнейшие времена. 3. Развитие отечественной теории и практики управления и менеджмента. 4. Социальный и научно-технический прогресс и его влияние на развитие теорий управления. 5. Проблема лидерства в государственном и муниципальном

	управлении (анализ отечественной и зарубежной печати). 6. Истоки и традиции государственного и муниципального управления в России. 7. Российский опыт управления регионом или муниципалитетом (на примере). 8. Современный руководитель в системе управления организации (стиль и методы работы, взаимосвязь с подчиненными). 9. Современные методы подготовки руководителей (обзор литературы). 10. Социально-психологические аспекты управления коллективом организации. 11. Управление конфликтами в организации. 12. Этика управления на международном уровне. 13. Корпоративная культура, источники и традиции. 14. Сущность и смысл контроля как предупреждение возможных кризисных ситуаций. 15. Контроллинг как инструмент управления в организации. 16. Реинжиниринг процессов в организации его значение. 17. Проблема риска в управлении проектами. 18. Особенности создания и функционирования информационных систем в организации в России. 19. Практика применения методики экспертных оценок при принятии управленческих решений 20. Закупки для нужд государственного органа.
--	---

1.2 Интерактивные формы контроля

Формы контроля	Наполнение фондов оценочных средств
Доклад	Темы докладов 1. Управление организацией. Управление как система, как процесс. 2. Условия и факторы возникновения и развития управления организации. 3. Основные этапы развития управления как науки. Дайте характеристику каждого этапа. 4. Системный и ситуационный подходы в управлении. В чем суть этих подходов? Опишите достоинства и недостатки обоих подходов. 5. Формирование российской науки и практики управления производством. Опишите роль в развитии отечественной управленческой науки А. Л. Ордин-Нащекина, И.Т. Посошкова, В.Н. Татищева, М.В. Ломоносова, П.А. Столыпина.

	6. Научная организация труда и становление научного управления социалистическим производством. Охарактеризуйте вклад А.К. Гастева в развитие отечественной науки управления. 7. Основные виды управленческого мастерства. 8. Закономерности управленческой деятельности. 9. Внутренняя и внешняя среда организации. Анализ и оценка внешней среды. 10. Структуры управления. Линейная, функциональная, линейно-функциональная и матричная структуры управления. Чем определяется выбор структуры управления в организации? Назовите достоинства и недостатки перечисленных структур. Приведите примеры структур. 11. Процесс целеполагания. Управление по целям. Цикл УПЦ. Достоинства УПЦ. 12. Условия и факторы, определяющие качество управленческих решений. 13. Функция планирования. Соотношение процедуры принятия решения и процедуры планирования. 14. Процедура планирования. Многоступенчатость процесса планирования. 15. Виды планирования: стратегическое, тактическое, оперативное, календарно-оперативное. 16. Методы планирования. Вертикальное планирование. Планирование «сверху-вниз», «снизу - вверх», встречное планирование. Горизонтальное планирование. 17. Сетевое планирование. Сетевой график. Достоинства и недостатки метода сетевого планирования. 18. Схема выполнения менеджером организующей функции. Принципы осуществления функции организации. 19. Этапы делегирования полномочий. Причины затруднения процесса делегирования. 20. Мотивирующая функция руководителя. Этапы мотивации. Содержательные теории мотивации. 21. Процессуальные теории мотивации. Методы и принципы мотивации. 22. Контроль как функция управления. Смысл, предмет и инструмент контроля. 23. Виды и этапы управленческого контроля. Требования к процессу контроля. 24. Особенности межличностных коммуникаций. Условия эффективной обратной связи при межличностных коммуникациях. 25. Организационные коммуникации. Субъекты организационных коммуникаций. Коммуникационная структура организации. Приведите примеры.
--	--

	26. Информационные системы различных организаций. Проанализируйте функции ИС (на примере конкретной организации) 27. Команда и процесс формирования команды. 28. Неформальные группы и их особенности. Групповые роли. Негативные и позитивные характеристики неформальных групп. 29. Взаимовлияние личности и группы. Основные виды влияния на личность и группу. 30. Межгрупповое взаимодействие в организации. Основные формы межгрупповых отношений. Способы повышения эффективности деятельности групп в организации. 31. Власть и влияние в управлении. Формы власти и формы влияния. 32. Понятие самоменеджмента. Роль самоменеджмента в жизни менеджера. Управление карьерой. 33. Основные способы управления собственным временем. Организация личного труда менеджера. 34. Управление стрессом. 35. Имидж менеджера и способы его формирования. 36. Понятие эффективности, результативности, производительности в менеджменте. Показатели эффективности управления и их определение. 37. Определение факторов роста эффективности управления в современных условиях.
Презентация по докладу	Тема презентации соответствует теме доклада

Критерии оценивания доклада, эссе

Рекомендуемая оценка	Критерий и его вес в общей оценке			
	Наличие актуальной правовой и экономической информации	Наличие аргументированной критической позиции автора по рассматриваемой проблеме	Наличие авторских рекомендаций (предложений) по рассматриваемой проблеме и их реалистичность	Стиль изложения материала, его соответствие нормам лексики, последовательность изложения
	30 %	30 %	30 %	10,00 %
От 80 до 100 %	Работа построена на изучении актуальных информационных источников. Все приведенные данные относятся к текущему году. Правовые нормы изучены с учетом последних изменений.	Все аспекты исследуемой проблемы (вопросы) критически оценены автором. По каждому критическому высказыванию автор приводит четкую и логически выстроенную систему аргументов.	Автором сформирована и обоснована система предложений (рекомендаций), направленных на решение исследуемой проблемы. Все предложения имеют реальную практическую ценность.	Высокий уровень владения стилем письменной речи, работа полностью соответствует нормам лексики, использованы грамотные речевые обороты. Материал изложен последовательно.

	Работа построена на изучении актуальных информационных источников. Приведенные данные, в основном, относятся к предыдущему году, хотя приведены и отдельные данные по текущему году. Правовые нормы изучены с учетом последних изменений.	Практически все аспекты исследуемой проблемы (вопросы) критически оценены автором (можно заметить 1-2 позиции, по которым критическое отношение автора обозначено нечетко). Все критические высказывания аргументированы.	Автором сформирована и обоснована система предложений (рекомендаций), направленных на решение исследуемой проблемы. Основная часть предложений имеет реальную практическую ценность, однако некоторые являются нереалистичными.	Достаточно высокий уровень владения стилем письменной речи, работа, в основном, соответствует нормам лексики, присутствуют некоторые погрешности; в целом, использованы грамотные речевые обороты. Материал изложен последовательно.
От 60 до 79%	Работа в значительной части построена на изучении актуальных информационных источников. Приведенные данные, в основном, относятся к предыдущему году. Отдельные правовые нормы изучены без учета последних изменений.	Практически все аспекты исследуемой проблемы критически оценены автором (можно заметить 1-2 позиции, по которым критическое отношение автора обозначено нечетко). Однако аргументация авторской позиции присутствует не по всем заявленным критическим позициям.	Автором сформирована и обоснована система предложений (рекомендаций), направленных на решение исследуемой проблемы. Однако основная часть предложений не имеет реальной практической ценности, хотя присутствуют и абсолютно реалистичные меры.	Уровень владения стилем письменной речи не полностью соответствует принятым стандартам и нормам лексики, присутствуют некоторые погрешности; хотя достаточно часто использованы грамотные речевые обороты. Материал изложен последовательно.

Перечень тестовых вопросов для контрольной работы

1. Какие научные открытия придали ускорение техническому прогрессу?

А	теория относительности Эйнштейна;
Б	бензиновый двигатель Даймлера и Бенца;
В	таблица Менделеева;
Г	научное управление Тейлора;
Д	электромагнитные волны Герца.

2. Чем отличалась система заработной платы, предложенная Тейлором, от других?

А	создавала условия для введения новых форм расчета заработной платы;
Б	рабочие заранее могли знать и сами рассчитывать свою заработную плату;
В	при повышении производительности трудящегося работодатель всегда получал больше, чем сам рабочий;
Г	талантливые рабочие могли получать большую заработную плату, чем другие.

В чем Вы видите вклад в теорию менеджмента А.Файоля?

А	его идеи привели к единой теории менеджмента;
Б	он открыл интеграцию менеджмента;
В	он впервые сформулировали принципы менеджмента;
Г	он обосновали новые подходы к исследованию менеджмента;

Д	он рассматривали менеджмент как ряд последовательных операций.
---	--

3. Перечислите основные факторы, которые создавали в России трудности в реализации практического менеджмента:

А	реформирование органов государственной власти осуществлялось без учета потребности в решении проблем практического менеджмента;
Б	особенности взаимоотношений в классовой и сословной структуре общества;
В	считалась заграничной и несвойственной России наукой;
Г	считалось, что это проблемы собственника;
Д	не была в достаточной степени разработана юридическая сторона.

4. Чему учит история менеджмента?

А	использовать уроки прошлого;
Б	видеть будущее, оглядываясь назад;
В	использовать опыт предыдущих поколений;
Г	находить новые идеи менеджмента;
Д	осознать существование закономерностей управления как искусства и как науки.

5. Что можно сказать о подходах к исследованию менеджмента Тейлора, Гантта, Гилбрет?

А	дополняют друг друга;
Б	составили единую систему научного управления;
В	противоречат друг другу;
Г	объединяют методы исследования труда и управления;
Д	объединяют выработку общих правил и принципов деятельности.

6. Что такое НОТ?

А	научная организация физического и умственного труда;
Б	научный менеджмент;
В	принципы эффективного труда;
Г	анализ и разработка научных методов повышения производительности труда за счет модернизации рабочего места;
Д	приемы интенсификации труда.

7. Назовите основные причины неоднозначности трактовок НОТ?

А	разделение исследователей на два лагеря с противоположными концепциями НОТ;
Б	однозначных трактовок у молодой науки не может быть;
В	не доверяли исследованиям зарубежных ученых?
Г	мешал политический аспект государственного статуса и внимания к НОТ;
Д	Никаких разногласий не было.

8. Какие идеи совершенствования производства и управления за рубежом в XVIII и XIX вв. легли в основу современного управления?

А	изучение всего производственного процесса;
Б	изучение производственных операций;
В	методика изучения движений;
Г	организация как способ повышения эффективности производства;
Д	функции менеджмента.

9. Какие обстоятельства или проблемы требуют разработки новых идей в управлении?

А	стабильно нет роста производительности труда;
Б	дальнейшая специализация неэффективна;
В	массовое производство приводит снижению цен на продукты и услуги;
Г	научные открытия, изменяющие технологию производства;
Д	научные открытия, изменяющие систему производства и управления.

10. Какие направления науки управления, принятые в первые годы Советской власти, остались и сегодня актуальными?

А	внедрение научных методов управления организацией;
Б	измерение эффективности;
В	соотношение производительности и оплаты труда;
Г	охрана труда;
Д	взаимоотношения государства и организации.

11. Основателями школы научного управления были:

А	Файоль, Мейо, Муни;
Б	Тейлор, Форд, Гантт;
В	Ф. и Л. Гилбрет, Урвик, Фолетт;
Г	Мак Грегор, Герцберг, Вебер.

12. К моральным стимулам относятся:

А	Публичное признание
Б	Критическое замечание
В	Делегирование прав
Г	Денежное вознаграждение
Д	Ценный подарок

13. В условиях кризиса организации основной должностной обязанностью руководителя является:

А	Обеспечение качественного приращения организации
Б	Обеспечение условий для выживания организации
В	Выведение фирмы в лидеры

14. Проявлением приращения организации является:

А	Внедрение новых технологий
Б	Улучшение качества рабочих мест
В	Создание «банка идей»
Г	Сокращение отходов производства
Д	Увеличение энергоемкости производства

15. Выберите наиболее правильный ответ. Преимуществами линейной структуры управления являются:

А	Простота управления и четко выраженная ответственность линейных руководителей перед вышестоящими инстанциями
Б	Концентрация власти и возможность привлечения консультантов и экспертов для принятия решений
В	Исключение дублирования в выполнении управленческих функций и рациональное использование кадров
Г	Усиление демократических принципов руководства и оперативность в принятии решения
Д	Единство, четкость распорядительства и освобождение главного менеджера от глубокого анализа проблем

16. Согласно классификации К. Хейлс, функциональные руководители:

А	несут ответственность за отдельные элементы деятельности организации, такие как управление персоналом, исследованиями, маркетингом или производством.
Б	обычно возглавляют подразделения организации, такие, как отделение или дочерняя компания, призванные выполнять комплекс функций. Они несут ответственность за общую деятельность организации.
В	несут ответственность за выполнение функций, напрямую связанных с производством или поставкой продукта, услуг потребителям.

17. Управленческое решение является:

А	Предметом деятельности руководителя
Б	Средством деятельности руководителя
В	Продуктом деятельности руководителя
Г	Целью деятельности руководителя

18. Выделите положения, относящиеся к управленческой парадигме XXI века:

А	Целью бизнеса является быстрое получение максимальной прибыли, рост курсовой стоимости акций
Б	Главным стратегом, обеспечивающим конкурентоспособность компании, является высшее руководство
В	Стиль управления руководителя, преимущественно демократический, ориентированный на оказание помощи работникам в раскрытии их способностей, на формирование вокруг себя команды единомышленников
Г	Информация, поступающая к персоналу, строго дозирована
Д	Реакция на изменения окружающей среды проявляется в активном использовании внутреннего потенциала фирмы в целях изменения внешнего окружения, а не просто приспособления к нему.

19. Горизонтальное разделение труда в организации:

А	происходит на одном уровне иерархии по функциям управления, стадиям и этапам осуществляемых процессов.
Б	означает разделение работ между работниками и подразделениями организации, находящимися на различных уровнях иерархии.

20. Централизация управления предполагает:

А	сосредоточение прав по принятию решений на высшем уровне управления
Б	передачу прав по принятию решений на более низкие уровни иерархии

21. Качество управленческого решения зависит от:

А	Турбулентности и сложности внешней среды организации;
Б	Качества исходной информации, определяемого ее достоверностью, достаточностью, защищенности от помех и ошибок;
В	своевременности принятия решения, определяемой скоростью их разработки, принятия, передачи и организации исполнения;
Г	Организационной структуры управления;
Д	соответствия принимаемых решений действующему механизму управления и базирующимся на нем методах управления.

22. Планирование как функция управления направлена на:

А	установление и конкретизацию целей развития всей организации и ее структурных подразделений, определение средств их достижения, сроков и последовательности реализации, распределение ресурсов.
Б	на реализацию имеющихся проектов и программ в организации
В	побуждение себя и других к деятельности для достижения личных целей и/или целей организации.
Г	установление норм, нормативов, стандартов; измерение полученных результатов деятельности организации и проведение необходимых корректирующих мер для достижения целей организации

23. Контроль как функция управления направлена на:

А	установление и конкретизацию целей развития всей организации и ее структурных подразделений, определение средств их достижения, сроков и последовательности реализации, распределение ресурсов.
Б	на реализацию имеющихся проектов и программ в организации
В	побуждение себя и других к деятельности для достижения личных целей и/или целей организации.

Г	установление норм, нормативов, стандартов; измерение полученных результатов деятельности организации и проведение необходимых корректирующих мер для достижения целей организации
----------	---

24. Метод сетевого планирования чаще всего используется в:

А	стратегическом планировании;
Б	тактическом планировании
В	оперативном планировании
Г	управлении проектами

25. К функциям управления ресурсами можно отнести:

А	Управление персоналом
Б	Управление финансами
В	Управление производством
Г	Управление маркетингом
Д	Управление запасами

26. Лица, обладающие рекомендательными полномочиями, имеют право:

А	давать советы нуждающимся в них руководителям и исполнителям;
Б	осуществлять проверку деятельности руководителей и исполнителей
В	от имени высшего руководства согласовывать деятельность отдельных субъектов управленческой структуры и направлять ее в русло, соответствующее целям организации
Г	высказывать в пределах компетенции свое отношение к решениям, принимаемым в рамках линейных или функциональных полномочий.

27. Сущность современной концепции делегирования полномочий заключается в том, что:

А	Полномочия считаются делегированными, когда они переданы руководителем подчиненным.
Б	Полномочия считаются делегированными, когда они приняты подчиненными.

28. К процессуальным теориям мотивации относятся:

А	Теория иерархии потребностей А. Маслоу
Б	Двухфакторная модель мотивации Ф. Герцберга
В	Теория приобретенных потребностей Мак Клееланда
Г	Теория ожидания В. Врума
Д	Теория справедливости С. Эдамса

Перечень расчетных задач для контрольной работы

Задание 1. По данным отчета машиностроительного завода определить степень соответствия фактического выпуска заводом новой продукции производственному заданию, используя способ группировки.

Изделие	Единица измерения	Производственное задание	Фактически	Цена единицы изделия, млн. ден. ед.
Станок А	Шт	100	102	28
Станок Б	Шт	50	48	5
Станок В	Шт.	60	65	8
Станок Г	Шт.	100	95	100
Станок Д	Шт.	200	210	120
Станок К	Шт.	150	130	34

Товары культурно-бытового значения	Тыс.ден.ед.	200	101	-
------------------------------------	-------------	-----	-----	---

Задание 2. Предприниматель решил организовать производство столярных изделий. В результате оценки спроса, возможной цены реализации продукции и затрат на производство и сбыт им были получены следующие данные:

- Максимальная цена одного изделия 300 д.е., возможно уменьшение цены в ближайший год до 200 д.е.
- Переменные затраты на одно изделие составят 120 д.е.
- В состав постоянных затрат входят:

Заработная плата предпринимателя	2000 д.е. в месяц
Расходы на амортизацию оборудования	600 д.е. в месяц
Расходы на аренду помещения	1. 1000 д.е. в месяц
	2. 2400 д.е. в месяц

Производственная площадь варианта 1 позволит организовать выпуск 30 изделий в месяц, а производственная площадь второго варианта позволит организовать выпуск 120 изделий в месяц.

Примите решение по обеспечению безубыточности производства и выберите лучший вариант арендуемого помещения.

Задание 3. Фирма «Альфа» производит некоторую продукцию промышленности строительных материалов и обычно продает ее оптовикам на внутреннем рынке по цене 20 д.е. за единицу продукции. Мощность фирмы 2000 ед. продукции в месяц. В настоящий момент ее месячный выпуск составляет 1000 ед.

Фирме было предложено заключить контракт на экспорт 500 ед. продукции ежемесячно по цене 15 д.е. Обязательства по транспортировке товара лежат на покупателе. Издержки на производство и сбыт в расчете на единицу продукции приведены в таблице ниже:

Стоимость материалов	2 д.е.
Заработная плата	7 д.е.
Переменные накладные	2 д.е.
Постоянные накладные	5 д.е.
Итого (себестоимость производства)	16 д.е.
Переменные издержки по сбыту	2 д.е.
ВСЕГО (общие издержки)	18 д.е.

Управляющий фирмой не пожелал заключить контракт в связи с тем, что предлагаемая цена 15 д.е. не покрывает издержки – 18 д.е. за единицу продукции.

Определите:

- Правильное ли решение принял управляющий и как изменилась бы прибыль фирмы, если бы он принял предложение зарубежного партнера;
- Как изменилась бы прибыль фирмы, если бы предложение было принято, но производственная мощность фирмы составила бы 1000 ед. продукции в месяц.

Задание 4. Руководитель предприятия подготовил анализ нового продукта. По исследованиям рынка, этот продукт следует продавать по розничной цене 10 д.е. Согласно прогнозу розничных торговцев колебание цен может быть в пределах 40%. Продажной цены, а по прогнозу оптовых – в пределах 20%. Переменные издержки на единицу продукта должны составлять 2 д.е., а предполагаемые постоянные издержки на выпуск всей партии 28 000 д.е.

Примите решение о целесообразности производства нового продукта при ожидаемом объеме продаж 9000 ед.

Задание 5. Производится некоторый товар. Издержки на производство и сбыт продукции приведены в таблице ниже:

Показатель	Затраты
Затраты на производство, д.е. на ед. продукции	0,7
Аренда техники и помещения, д.е. в год	5 000
Заработная плата непроизводственного персонала и административные расходы, д.е. в год	10 000
Планируемая цена при продаже, д.е. за ед. продукции	1,5
Планируемые расходы на рекламу, д.е. в год	2000

Определите:

- Сколько продукции надо продавать, чтобы сделать задуманное предприятие самоокупаемым;
- Сколько продукции надо продать, чтобы получить 1000 д.е. прибыли
- Какое решение будет лучшим при установлении цены, если известно, что, продавая продукцию по 1,5 д.е. за единицу, можно прогнозировать объем продаж в 1500 ед. продукции в месяц, а по цене 3 д.е. – 500 ед. продукции в месяц.

2. Промежуточная аттестация

По итогам освоения дисциплины аттестация проводится в форме *зачета в 1 семестре и экзамена в 2 семестре*.

Перечень вопросов для подготовки к зачету

Перечень теоретических вопросов для подготовки к зачету

1. Подходы к определению понятия «управление». Сущность и содержание управления. Виды управления.
2. Менеджмент: сущность и содержание.
3. Руководитель и его роль в процессе управления организацией.

4. Уровни управления в организации. Цели, задачи, функции разных уровней управления.
5. Основные положения и принципы научного управления.
6. Классическая школа управления. Ее вклад в теорию управления.
7. Основные положения школы человеческих отношений и школы поведенческих наук.
8. Предпосылки формирования науки об управлении в Российской империи к началу XX века
9. Развитие науки об управлении в Советской России и в Советском Союзе.
10. Сущность системного подхода к управлению.
11. Сущность функционального подхода к управлению.
12. Сущность поведенческого подхода к управлению.
13. Сущность ситуационного подхода к управлению.
14. Понятие «принцип управления». Состав и содержание современных принципов управления.
15. Принципы и функции управления, предложенные А.Файолем.
16. Виды управленческого мастерства.
17. Организация как объект управления. Виды и типы организаций. Признаки организаций.
18. Концепция рациональной бюрократии М. Вебера. Достоинства и недостатки.
19. Организация как система. Организация как совокупность процессов.
20. Организационная структура. Виды и типы организационных структур. Их достоинства и недостатки.
21. Структура организации как форма реализации ее стратегии.
22. Понятие «функция управления». Классификация функций.
23. Общие и конкретные функции управления в организации
24. Распорядительство и координация как функции управления: содержание, роль и место в процессе управления.
25. Решения в процессе управления: сущность, содержание, классификация.
26. Этапы принятия управленческих решений.
27. Миссия организации и цели в управлении. Порядок формулирования цели. Дерево целей организации. Методы построения дерева целей.
28. Целеполагание и распределение как функции управления: содержание, роль и место в процессе управления.
29. Методы разработки управленческих решений.
30. Планирование как функция управления. Виды планирования, методы планирования. Сетевые графики, их преимущества.

31. Организация как функция управления. Сущность организации как функции. Основные этапы реализации функции организации.
32. Полномочия и их виды. Делегирование полномочий. Правила делегирования полномочий.
33. Централизация и децентрализация управленческих полномочий
34. Функция мотивации и ее содержание. Теории мотивации. Стимулирование персонала. Методы стимулирования.
35. Контроль как функция управления. Виды контроля. Этапы контроля. Методы контроля. Основные правила эффективного контроля.

Перечень типовых практических заданий для подготовки к зачету

1. Выберите любой принцип управления и охарактеризуйте реализацию этого принципа на примере любой организации по плану:

— Реализуется ли этот принцип в рассматриваемой организации. По каким признакам вы определили, что принцип реализуется.

— С помощью каких инструментов руководители реализуют данный принцип?

— Какие позитивные последствия реализации данного принципа наблюдаются в организации?

— Если данный принцип не реализуется, отметьте какие негативные последствия наблюдаются в организации.

2. Структура управления крупнейших автомобильных фирм «Тойота», «Форд Мотор», «Дженерал Моторс» была исследована группой экспертов. Оказалось, что максимальное число уровней управления звеньев между председателем советов директоров компании и рабочим заводского цеха, составило: в «Тойоте» 7, у «Форд Мотор» - 17, у «Дженерал Моторс» - 22. Все 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; тем объемнее поток документации.

Сокращение уровней управления до разумного минимума во многих случаях отражается положительно на результатах деятельности компании, например, фирме «Коринг», сократившей число управленческих уровней от 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.

Как и почему отражается на эффективности управления сокращение числа уровней управления?

3. В фирме, производящей электронную технику, в одном из отделов работали шесть девушек, монтирующих внутренние части специальной электронной трубки. Все члены бригады работали на линии, когда трубки поступают от одного рабочего места к другому вдоль длинного стола. За всей работой наблюдал мастер, контролирующий еще две бригады. Старшим оператором считалась девушка, сидящая первая за столом. В обязанности которой входило следить за работой всей линии.

Исследование показало, что в коллективе бригады моральная обстановка неважная, частые прогулы – 8%, высокая текучесть – 100%, низкое качество – 27% брака, низкая производительность труда – 28 трубок в час. Общение друг с другом было затруднительно, кроме того, девушкам практически не сообщали о результатах работы. Указания о нормах выпуска исходили только от старшего оператора: если сборка электронной трубки шла медленнее графика, старший оператор проходила вдоль всего стола, чтобы обнаружить причину задержки и попытаться исправить положение.

Компания в целях повышения морального духа переоборудовала рабочие места, заменив длинный узкий стол на овальный и расположив рабочие места вдоль стола. Это дало возможность работницам общаться. После такой перестройки рабочих мест производительность труда выросла до 35 трубок в час, брак сократился до 18%, снизилась частота прогулов.

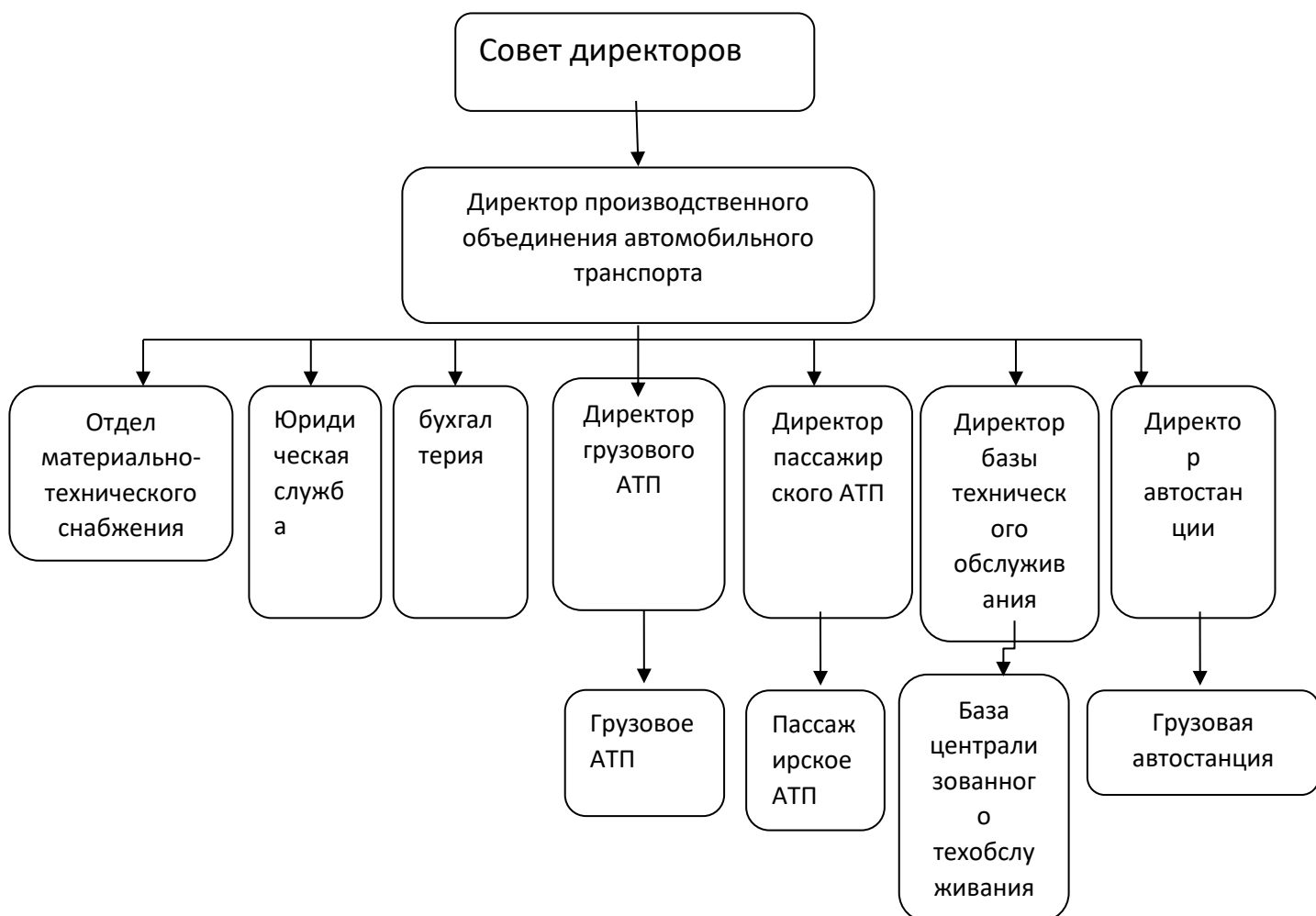
Однако несколько месяцев стабильной работы вдруг привели к новым проблемам: девушки захотели выполнять более сложную работу. Научившись и приобретя мастерство по более сложным операциям, девушки стали отказываться выполнять поручения и задания старшего мастера по выполнению более простой операции. Вскоре вся бригада стала противиться указаниям старшего оператора, девушки стали самостоятельно определять время окончания работы перед перерывом или пересменкой. Общая производительность снизилась до 30 трубок, а процент брака превысил все прошлые показатели. Оказалось, что большая часть бракованных трубок приходится именно на несложные операции.

Через несколько месяцев работы старший оператор покинула бригаду. Мастер решил не назначать нового старшего оператора и позволил девушкам самостоятельно управлять производственным процессом в бригаде.. Они могли сами устанавливать темп работы, соответствующий норме выпуска, установленной мастером. Мастер должен был выполнять функцию разрешения конфликтов. Самостоятельность в производственном процессе первоначально привела к падению производительности труда до 26 трубок, но через месяц возросла до 40 трубок в час. Процент брака снова снизился до 18 %.

На одной из летучек девушки предложили, чтобы каждый день перед началом смены им сообщали о количестве и причинах брака за предыдущую смену. После этого процент брака снизился до 11%, прогулы прекратились, текучесть снизилась, производительность стабилизировалась.

Укажите, в чем заключались проблемы производства в данной ситуации, укажите ее причину и какими способами проблема была разрешена.

4. По приведенной структуре управления предприятием установите, к какому типу она относится, дайте обоснование



5. Охарактеризуйте внешнюю среду любой организации по Вашему выбору. Какие факторы внешней среды оказывают наибольшее влияние на деятельность организации?

6. Приведите пример унитарной государственной организации, каковы цели и задачи ее деятельности.

7. Приведите пример муниципальной унитарной организации (на примере любого муниципалитета по вашему выбору). Каковы цели и задачи ее деятельности, какие виды деятельности осуществляет муниципальная организация?

8. Приведите пример общественной организации, каковы цели и задачи ее деятельности, назовите несколько результатов ее деятельности.

9. Приведите пример общественного движения в РФ, каковы цели и задачи деятельности данного движения, назовите несколько результатов деятельности этого движения.

10. Сформулируйте миссию компании

11. Постройте дерево целей, если перед вами поставлена главная цель: повысить качество атмосферного воздуха в г. Екатеринбурге.

12. Руководитель предприятия подготовил анализ нового продукта. По исследованиям рынка, этот продукт следует продавать по розничной цене 10 д.е.. Согласно прогнозу розничных торговцев колебание цен может быть в пределах 40%. Продажной цены, а по прогнозу оптовых – в пределах 20%. Переменные издержки на единицу продукта должны составлять 2 д.е.. а предполагаемые постоянные издержки на выпуск всей партии 28 000 д.е.

Примите решение о целесообразности производства нового продукта при ожидаемом объеме продаж 9000 ед.

13. Производится некоторый товар. Издержки на производство и сбыт продукции приведены в таблице ниже:

Показатель	Затраты
Затраты на производство, д.е. на ед. продукции	0,7
Аренда техники и помещения, д.е. в год	5 000
Заработная плата непроизводственного персонала и административные расходы, д.е. в год	10 000
Планируемая цена при продаже, д.е. за ед. продукции	1,5
Планируемые расходы на рекламу, д.е. в год	2000

Определите:

- Сколько продукции надо продавать, чтобы сделать задуманное предприятие самоокупаемым;
- Сколько продукции надо продать, чтобы получить 1000 д.е. прибыли
- Какое решение будет лучшим при установлении цены, если известно, что, продавая продукцию по 1,5 д.е. за единицу, можно прогнозировать объем продаж в 1500 ед. продукции в месяц, а по цене 3 д.е. – 500 ед. продукции в месяц.

Перечень теоретических вопросов для подготовки к экзамену

1. Понятие управления в организации. Управление как система, как процесс.
2. Условия и факторы возникновения и развития науки об управлении организацией.
3. Основные этапы развития менеджмента как науки. Дайте характеристику каждого этапа.
4. Основные школы управления. Классическая школа управления. Охарактеризуйте вклад Ф. Тейлора, Г. Гантта, Ф. и Л. Гилбрет в развитие классической школы управления.
5. Основные школы управления. Административный подход в управлении. Охарактеризуйте вклад А. Файоля в развитие классической школы управления.
6. Бихевиоризм и школа человеческих отношений. Дж. Элтон Мэйо и его Хотторнские эксперименты. А. Маслоу и его теория иерархии потребностей. Р. Стогдилл и его теория лидерства.
7. Школа управленческой науки. Вклад Дж. Вудворд в развитие теории управления.

8. Системный и ситуационный подходы в управлении. В чем суть этих подходов? Опишите достоинства и недостатки обоих подходов.
9. Формирование российской науки и практики управления производством. Опишите роль в развитии отечественной управленческой науки А. Л. Ордин-Нащекина, И.Т. Посошкова, В.Н. Татищева, М.В. Ломоносова, П.А. Столыпина.
10. Научная организация труда и становление научного управления социалистическим производством. Охарактеризуйте вклад А.К. Гастева в развитие отечественной науки управления.
11. Уровни управления организацией.
12. Дайте определение функций управления. Опишите различные подходы к выделению общих функций управления. Общие и конкретные функции управления.
13. Основные виды управленческого мастерства.
14. Закономерности управленческой деятельности.
15. Принципы управления.
16. Основные должностные обязанности руководителя. Какими факторами они обусловлены?
17. Общая схема управленческой деятельности.
18. Организация как объект управления. Ключевые признаки организации. Организационные характеристики социальных систем.
19. Внутренняя и внешняя среда организации. Анализ и оценка внешней среды.
20. Структуры управления. Линейная, функциональная, линейно-функциональная и матричная структуры управления. Чем определяется выбор структуры управления в организации? Назовите достоинства и недостатки перечисленных структур.
21. Управленческое решение. Классификации управленческих решений.
22. Основные требования к управленческим решениям и условия их достижения.
23. Основные этапы разработки управленческих решений. Особенности процесса принятия решений.
24. Алгоритм работы руководителя по организации выполнения задачи (решения проблемы).
25. Работа руководителя по организации управления на этапе подготовки к практическим действиям
26. Цели в управлении. Виды целей. Требования к целям. Способы представления системы целей в организации.
27. Процесс целеполагания. Управление по целям. Цикл УПЦ. Достоинства УПЦ.
28. Условия и факторы, определяющие качество управленческих решений.
29. Функция планирования. Соотношение процедуры принятия решения и процедуры планирования.
30. Процедура планирования. Многоступенчатость процесса планирования.

31. Виды планирования: стратегическое, тактическое, оперативное, календарно-оперативное.
32. Методы планирования. Вертикальное планирование. Планирование «сверху-вниз», «снизу - вверх», встречное планирование. Горизонтальное планирование.
33. Сетевое планирование. Сетевой график. Достоинства и недостатки метода сетевого планирования.
34. Принципы планирования. Методы повышения эффективности планирования.
35. Организация как функция управления. Одиннадцать шагов по выполнению функции организации.
36. Схема выполнения менеджером организующей функции. Принципы осуществления функции организации.
37. Полномочия субъектов управления. Виды полномочий.
38. Делегирование полномочий. Цели делегирования. Основные концепции делегирования полномочий.
39. Этапы делегирования полномочий. Причины затруднения процесса делегирования.
40. Мотивирующая функция руководителя. Этапы мотивации. Содержательные теории мотивации.
41. Процессуальные теории мотивации. Методы и принципы мотивации.
42. Контроль как функция управления. Смысл, предмет и инструмент контроля.
43. Виды и этапы управленческого контроля. Требования к процессу контроля.
44. Управление как коммуникационный процесс. Коммуникационное правило руководителя и работника.
45. Классификация, элементы и этапы коммуникаций. Системы кодирования информации. Каналы коммуникаций.
46. Особенности межличностных коммуникаций. Условия эффективной обратной связи при межличностных коммуникациях.
47. Методы, средства и способы межличностных коммуникаций. Трудности в осуществлении межличностных коммуникаций. Способы совершенствования межличностных коммуникаций.
48. Организационные коммуникации. Субъекты организационных коммуникаций. Коммуникационная структура организации.
49. Формы и методы организационных коммуникаций. Способы повышения эффективности организационных коммуникаций.
50. Коммуникационная политика организации. Коммуникационное пространство организации.
51. Информационная система организации и ее составляющие.
52. Групповая динамика. Понятие малой группы. Причины объединения людей в малые группы. Основные признаки малой группы.
53. Виды малых групп в организации. Этапы формирования малых групп. Основные характеристики малой группы.

54. Формальные группы в организации и их виды. Преимущества группового характера принятия решения. Условия использования групповой формы принятия решений.
55. Команда и процесс формирования команды.
56. Неформальные группы и их особенности. Групповые роли. Негативные и позитивные характеристики неформальных групп.
57. Взаимовлияние личности и группы. Основные виды влияния на личность и группу.
58. Межгрупповое взаимодействие в организации. Основные формы межгрупповых отношений. Способы повышения эффективности деятельности групп в организации.
59. Лидерство и руководство в организации. Стили управления и элементы его определяющие. Факторы, влияющие на стиль руководства
60. Комплексный подход к определению стиля управления. Руководство как тренерство. Теория саморукводства.
61. Власть и влияние в управлении. Формы власти и формы влияния.
62. Основные характеристики экспертной, эталонной и законной власти.
63. Власть основанная на принуждении и вознаграждении.
64. Управление конфликтами в организации.
65. Проектное управление как инструмент развития организации.
66. Национальные проекты и их роль в развитии России и субъектов Российской Федерации
67. Понятие эффективности, результативности, производительности в менеджменте. Показатели эффективности управления и их определение.
68. Определение факторов роста эффективности управления в современных условиях.
69. Государственное управление. Понятие, структура, функции, особенности.
70. Муниципальное управление. Понятие, структура, функции, особенности.
71. Система органов государственной власти в РФ.
72. Система органов местного самоуправления в РФ.
73. Государственная служба: роль, предназначение и основная функция.

Перечень практических вопросов для подготовки к экзамену

1. Охарактеризуйте внешнюю среду конкретной организации (по выбору). Какие факторы влияют на развитие организации прямо, а какие косвенно?
2. Есть ли факторы, которые оказывают на организацию (предприятия города, края, области, республики или РФ в целом) резко отрицательное влияние? Как отразить эту угрозу или смягчить это воздействие? Кто должен предпринять эти меры?
3. Можно ли считать, что факторы внешней среды косвенного воздействия влияют на организацию слабее, чем факторы прямого воздействия? Почему? Какие факторы внешней среды влияют на конкретную организацию (по выбору)? Проранжируйте их по силе влияния на деятельность организации.
4. Охарактеризуйте внутреннюю среду конкретной организации (по выбору).

5. Есть ли в конкретной организации (по выбору) неформальные группы? Какое влияние они оказывают на развитие организации? Как бы Вы предложили направить власть одной из них в нужное русло?

6. Определите уровень централизации или децентрализации конкретной организации (по выбору)? По каким показателям Вы производили оценку?

7. Опишите технологию управления по целям. Оцените практику управления по целям в конкретной организации (по выбору).

8. Опишите систему целей в конкретной организации (по выбору).

9. Какие методы мотивации подчиненных широко применяются в конкретной организации (по выбору)? На основе какой теории мотивации построена система мотивации и стимулирования в вашей организации?

10. На примере любого учреждения (по выбору) проанализируйте подходы к контролю, его виды, формы, этапы. Внесите обоснованные предложения по совершенствованию контроля как функции управления образовательной организацией.

11. Оцените обстоятельства, которые могут привести к необъективности контроля в конкретной организации (по выбору).

12. Оцените основные общие проблемы контроля в организации на примере конкретной организации (по выбору) – установление и определение содержания, форм, видов, диапазона контроля на различных уровнях управления организацией; поведенческие аспекты контроля.

13. Какие полномочия Вы, как правило, делегируете и кому? Как Вы осуществляете процесс делегирования?

14. Какие полномочия делегируют Вам? Как Ваш руководитель осуществляет процесс делегирования?

15. Какой подход в принятии управленческих решений (групповой или индивидуальный) Вы предпочитаете? Обоснуйте свой выбор.

16. Опишите систему мотивации для любой организации по вашему выбору.

17. Опишите коммуникационную среду вашего рабочего места. Какие коммуникационные барьеры Вы испытываете?

18. Опишите коммуникационную политику любой организации (по выбору). Существуют ли проблемы в передаче информации? Как бы Вы предложили решить эти проблемы?

19. Проанализируйте собственный стиль управления или стиль управления Вашего руководителя. От чего зависит выбор стиля управления?

20. Какие формы власти и влияния использует Ваш руководитель или Вы (если Вы являетесь руководителем)? Обоснуйте Ваш ответ.

21. Выберите любой принцип управления и охарактеризуйте реализацию этого принципа на примере любой организации по плану:

— Реализуется ли этот принцип в рассматриваемой организации. По каким признакам вы определили, что принцип реализуется.

— С помощью каких инструментов руководители реализуют данный принцип?

— Какие позитивные последствия реализации данного принципа наблюдаются в организации?

— Если данный принцип не реализуется, отметьте какие негативные последствия наблюдаются в организации.

22. Структура управления крупнейших автомобильных фирм «Тойота», «Форд Мотор», «Дженерал Моторс» была исследована группой экспертов. Оказалось, что максимальное число уровней управления звеньев между председателем советов директоров компании и рабочим заводского цеха, составило: в «Тойоте» 7, у «Форд Мотор» - 17, у «Дженерал Моторс» - 22. Все 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; тем объемнее поток документации.

Сокращение уровней управления до разумного минимума во многих случаях отражается положительно на результатах деятельности компании, например, фирме «Коринг», сократившей число управленческих уровней от 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.

Как и почему отражается на эффективности управления сокращение числа уровней управления?

23. В фирме, производящей электронную технику, в одном из отделов работали шесть девушек, монтирующих внутренние части специальной сложной электронной трубки. Все члены бригады работали на линии, когда трубки поступают от одного рабочего места к другому вдоль длинного стола. За всей работой наблюдал мастер, контролирующий еще две бригады. Старшим оператором считалась девушка, сидящая первая за столом. В обязанности которой входило следить за работой всей линии.

Исследование показало, что в коллективе бригады моральная обстановка неважная, частые прогулы – 8%, высокая текучесть – 100%, низкое качество – 27% брака, низкая производительность труда – 28 трубок в час. Общение друг с другом было затруднительно, кроме того, девушкам практически не сообщали о результатах работы. Указания о нормах выпуска исходили только от старшего оператора: если сборка электронной трубки шла медленнее графика, старший оператор проходила вдоль всего стола, чтобы обнаружить причину задержки и попытаться исправить положение.

Компания в целях повышения морального духа переоборудовала рабочие места, заменив длинный узкий стол на овальный и расположив рабочие места вдоль стола. Это дало возможность работницам общаться. После такой перестройки рабочих мест производительность труда выросла до 35 трубок в час, брак сократился до 18%, снизилась частота прогулов.

Однако несколько месяцев стабильной работы вдруг привели к новым проблемам: девушки захотели выполнять более сложную работу. Научившись и приобретя мастерство по более сложным операциям, девушки стали отказываться выполнять поручения и задания старшего мастера по выполнению более простой операции. Вскоре вся бригада стала противиться указаниям старшего оператора, девушки стали самостоятельно определять время окончания работы перед перерывом или пересменкой. Общая производительность снизилась до 30 трубок, а процент брака превысил все прошлые показатели. Оказалось, что большая часть бракованных трубок приходится именно на несложные операции.

Через несколько месяцев работы старший оператор покинула бригаду. Мастер решил не назначать нового старшего оператора и позволил девушкам самостоятельно управлять производственным процессом в бригаде.. Они могли сами устанавливать темп работы, соответствующий норме выпуска, установленной мастером. Мастер должен был выполнять функцию разрешения конфликтов. Самостоятельность в производственном процессе первоначально привела к падению производительности труда до 26 трубок, но через месяц возросла до 40 трубок в час. Процент брака снова снизился до 18 %.

На одной из летучек девушки предложили, чтобы каждый день перед началом смены им сообщали о количестве и причинах брака за предыдущую смену. После этого процент брака снизился до 11%, прогулы прекратились, текучесть снизилась, производительность стабилизировалась.

Укажите, в чем заключались проблемы производства в данной ситуации, укажите ее причину и какими способами проблема была разрешена. Какие методы мотивации были использованы при разрешении ситуации.

24. Приведите пример унитарной государственной организации, каковы цели и задачи ее деятельности.

25. Приведите пример муниципальной унитарной организации (на примере любого муниципалитета по вашему выбору). Каковы цели и задачи ее деятельности, какие виды деятельности осуществляет муниципальная организация?

26. Приведите пример общественной организации, каковы цели и задачи ее деятельности, назовите несколько результатов ее деятельности.

27. Приведите пример общественного движения в РФ, каковы цели и задачи деятельности данного движения, назовите несколько результатов деятельности этого движения.

28. Сформулируйте миссию компании

29. Постройте дерево целей, если перед вами поставлена главная цель: повысить качество атмосферного воздуха в г. Екатеринбурге.

30. Руководитель предприятия подготовил анализ нового продукта. По исследованиям рынка, этот продукт следует продавать по розничной цене 10д.е.. Согласно прогнозу розничных торговцев колебание цен может быть в пределах 40%. Продажной цены, а по прогнозу оптовых – в пределах 20%.

Переменные издержки на единицу продукта должны составлять 2 д.е., а предполагаемые постоянные издержки на выпуск всей партии 28 000 д.е.

Примите решение о целесообразности производства нового продукта при ожидаемом объеме продаж 9000 ед.

31. Производится некоторый товар. Издержки на производство и сбыт продукции приведены в таблице ниже:

Показатель	Затраты
Затраты на производство, д.е. на ед. продукции	0,7
Аренда техники и помещения, д.е. в год	5 000
Заработная плата непроизводственного персонала и административные расходы, д.е. в год	10 000
Планируемая цена при продаже, д.е. за ед. продукции	1,5
Планируемые расходы на рекламу, д.е. в год	2000

Определите:

- Сколько продукции надо продавать, чтобы сделать задуманное предприятие самоокупаемым;
- Сколько продукции надо продать, чтобы получить 1000 д.е. прибыли
- Какое решение будет лучшим при установлении цены, если известно, что, продавая продукцию по 1,5 д.е. за единицу, можно прогнозировать объем продаж в 1500 ед. продукции в месяц, а по цене 3 д.е. – 500 ед. продукции в месяц.

32. Назовите миссию, ключевую цель и цели первого уровня для любого муниципального образования по Вашему выбору. Постройте дерево целей для развития этого муниципального образования.

33. Охарактеризуйте любой национальный проект РФ по плану: цели, направления деятельности по проекту, сроки реализации. Какие региональные проекты в рамках национального проекта реализуются в Вашем регионе, охарактеризуйте один из них.

Критерии оценивания и показатели сформированности компетенций для промежуточного контроля

Критериями оптимального усвоения знаний, умений и навыков при проведении промежуточной аттестации обучающихся (при завершении этапа формирования компетенций) являются объем, системность, осмысленность, прочность и действенность знаний обучающихся.

Показатели оценивания качества устного ответа обучающегося при промежуточной аттестации по дисциплине «Основы управления» приведены в таблице.

Показатели для оценки устного ответа на зачете	Показатели достижения планируемого уровня компетенций	Коды компетенций	Шкала оценивания
--	---	------------------	------------------

- не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов.	обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументированно и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые комиссией вопросы или затрудняется с ответом.	УК-2; УК-3; ОПК-6; ПК-1; ПКО-2; ПКО-3; ПКО-4; ПКО-5; ПКО-7; ПКО-10	<i>Незачтено «неудовлетворительно»</i>
– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, формулировках законов, исправленные после нескольких наводящих вопросов.	обучающийся показывает знание основного материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности; при ответе на вопросы билета и дополнительные вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает затруднения в последовательности их изложения; не в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций.	УК-2; УК-3; ОПК-6; ПК-1; ПКО-2; ПКО-3; ПКО-4; ПКО-5; ПКО-7; ПКО-10	<i>Зачтено «удовлетворительно»</i>
- продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя	Обучающийся показывает полное знание программного материала, основной и дополнительной литературы; дает полные ответы на теоретические вопросы билета и дополнительные вопросы, допуская некоторые неточности; правильно применяет теоретические положения к оценке практических ситуаций; демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой	УК-2; УК-3; ОПК-6; ПК-1; ПКО-2; ПКО-3; ПКО-4; ПКО-5; ПКО-7; ПКО-10	<i>Зачтено «хорошо»</i>
- полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология;	Обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала, знание основной и дополнительной литературы; последовательно и четко отвечает на вопросы билета и дополнительные вопросы; уверенно ориентируется в проблемных ситуациях;	УК-2; УК-3; ОПК-6; ПК-1; ПКО-2; ПКО-3; ПКО-4; ПКО-5; ПКО-7; ПКО-10	<i>Зачтено «отлично»</i>

– показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; - допущены одна – две неточности.	демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала; подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой		
---	---	--	--

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература

1. Виханский, О. С. Менеджмент : учебник : рекомендовано Министерством образования и науки Российской Федерации / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 5-е изд. стереотип. - М. : Магистр : ИНФРА-М, 2013. - 576 с. (гриф)

2. Малюк, В. И. Современные проблемы менеджмента [Текст] : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / В. И. Малюк. - М. : Юрайт, 2019. - 195 с. - (Университеты России).

3. Маслихина, В.Ю. Методы принятия управленческих решений: учебное пособие. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Йошкар-Ола : ПГТУ, 2016. — 228 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/92421>

4. Милошевич, Д. Наборы инструментов для управления проектами. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ДМК Пресс, 2009. — 714 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/40028>

5. Морозова, О. А. Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении [Текст] : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры. Рекомендовано УМО высшего образования / О. А. Морозова, В. В. Лосева, Л. И. Иванова. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2019. - 142 с. - (Бакалавр и магистр. Академический курс).

6. Соловьев А. И. Принятие и исполнение государственных решений: учебное пособие для студентов вузов. Рекомендовано УМО вузов по классическому университетскому образованию / А. И. Соловьев. – 2- изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2017. – 496 с. (гриф)

7. Троцкий, М. Управление проектами [Электронный ресурс] : учеб. пособие / М. Троцкий, Б. Груча, К. Огонек. — Электрон. дан. — Москва: :

Финансы и статистика, 2011. — 304 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/5370>

8.2. Дополнительная литература

1. Балдин, К.В. Управленческие решения. [Электронный ресурс] / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, И.Б. Уткин. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2014. — 496 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/56331>
2. Государственное регулирование экономики : учебное пособие [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — Москва : МГУ имени М.В.Ломоносова, 2011. — 440 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/10223>
3. Макрусов, В.В. Методы исследования в менеджменте: учебное пособие. [Электронный ресурс] / В.В. Макрусов, В.Ф. Волков, О.А. Дмитриева. — Электрон. дан. — М. : РТА, 2012. — 144 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/74138>
4. Юкаева, В.С. Принятие управленческих решений: Учебник для бакалавров. [Электронный ресурс] / В.С. Юкаева, Е.В. Зубарева, В.В. Чувикова. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2012. — 324 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/5640>

9. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. <http://elibrary.ru/> - Научная электронная библиотека. [Электронный ресурс]
2. www.pnb.rsl.ru – Российская Государственная Библиотека (ТГБ), г. Москва. [Электронный ресурс]
3. www.nlr.ru – Российская национальная библиотека (РНБ). [Электронный ресурс]
4. www.dic.academic.ru – Словари и энциклопедии On-line. [Электронный ресурс]
5. www.orelrs.ru – Открытая Русская Электронная Библиотека РГБ (OREL) [Электронный ресурс].

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

1. Государственная система правовой информации – официальный Интернет-портал правовой информации - <http://pravo.gov.ru/>
2. Министерство РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий
3. Научная электронная библиотека Elibrary - <https://elibrary.ru/defaultx.asp>
4. Портал открытых данных РФ
5. Справочная правовая система «Консультант Плюс»
6. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» - <http://ecsosman.hse.ru>
7. Электронно-библиотечная система «Юрайт»
8. Электронно-библиотечная система IPRbooks

10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Офисный пакет Microsoft Office.
2. Операционная система Windows.
3. Информационно-справочная система «Гарант»

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

При посещении лекции внимательно изучать ее материал, особенно акцентируя внимание на главных проблемах темы, имеющих связь с дальнейшей профессиональной деятельностью государственного служащего. Аккуратно составлять конспекты лекций.

Готовиться к собеседованию по пройденным темам, работать с учебниками и учебно-методическими пособиями во время самостоятельной подготовки, составлять рефераты на интересующие проблемные вопросы, писать доклады, готовить устные сообщения на практических занятиях. Активно участвовать в обсуждении вопросов практических занятий, подбирая дополнительный материал и расширяя круг вопросов.

При подготовке к практическому занятию необходимо ознакомиться с вопросами плана, прочитать и усвоить материал соответствующей лекции, отработать основной понятийный аппарат, изучить и законспектировать рекомендованную к данному занятию обязательную литературу.

Работа с текстом лекции поможет сориентироваться в учебном материале и соотнести его с текстом учебника, дополняя конспект различными фактическими данными.

При подготовке докладов, рефератов и сообщений необходимо выделить главную мысль, продумать логику изложения, подобрать примеры, сформулировать свои выводы. Если при этом возникают затруднения, то необходимо обратиться за консультацией к преподавателю. Для подготовки к практическим занятиям использовать ресурсы Интернет, издания периодической печати.

12. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного практического и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, включая выполнение и защиту курсовых работ (проектов), самостоятельных работ, текущего контроля и промежуточной аттестации с мультимедийным проектором.

13. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ

При проведении занятий по дисциплине (модулю) в особых условиях (чрезвычайные ситуации, неблагоприятные эпидемиологические условия, введение военного положения и др.), их реализация осуществляется в соответствии с Положениями института. При необходимости, на основании локальных нормативных актов института, используются учебные и тематические планы по образовательным программам сокращенного обучения на особый период времени.

УТВЕРЖДЕНО
 Протокол заседания кафедры ГСиКП
 № 14 от 20.06.2023 г.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ
 в рабочей (учебной) программе дисциплины
«Основы управления»
 по направлению подготовки
 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень
 бакалавриата)
 (профиль – Управление в кризисных ситуациях)

Утвердить следующие изменения в рабочую (учебную) программу дисциплины «Основы управления» на 2023-2024 учебный год:

1. В Разделе 6 «Перечень учебно-методического обеспечения по дисциплине» вносятся следующие изменения: с учетом обновления содержания и конкретизации формируемых компетенций в учебно-методической документации указан 2023 год внесения изменений.

1. Основы управления: методические рекомендации по изучению дисциплины. Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата) / Составитель Л.А. Захарова. – Екатеринбург: ФГБОУ ВО «Уральский институт ГПС МЧС России», 2023.

2. В Разделе 7 «Оценочные материалы (средства) для проведения текущей успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине» вносятся следующие изменения:

2.1. При наполнении фондов оценочных средств для разных видов и форм контроля указываются формируемые компетенции.

**Наполнение фондов оценочных средств
 для разных видов и форм контроля**

1. Текущий контроль успеваемости

1.1. Активные формы контроля

Примеры форм контроля	Наименование темы	Оцениваемые компетенции
Собеседование	1. Значение исторического опыта организации систем управления в развитии теорий управления и менеджмента.	ПК-1, ПК-5
	2. Организация и управление в древнейшие времена.	ПК-1
	3. Развитие отечественной теории и практики управления и менеджмента.	ПК-1, ПК-5
	4. Социальный и научно-технический прогресс и его влияние на развитие теорий управления.	УК-2, ПК-1

	5. Проблема лидерства в государственном и муниципальном управлении (анализ отечественной и зарубежной печати). 6. Истоки и традиции государственного и муниципального управления в России. 7. Российский опыт управления регионом или муниципалитетом (на примере). 8. Современный руководитель в системе управления организации (стиль и методы работы, взаимосвязь с подчиненными). 9. Современные методы подготовки руководителей (обзор литературы). 10. Социально-психологические аспекты управления коллективом организации. 11. Управление конфликтами в организации. 12. Этика управления на международном уровне. 13. Корпоративная культура, источники и традиции. 14. Сущность и смысл контроля как предупреждение возможных кризисных ситуаций. 15. Контроллинг как инструмент управления в организации. 16. Реинжиниринг процессов в организации его значение. 17. Проблема риска в управлении проектами. 18. Особенности создания и функционирования информационных систем в организации в России. 19. Практика применения методики экспертных оценок при принятии управленческих решений 20. Закупки для нужд государственного органа.	ПКо-10, ПКо-5, ПКо-4, УК-3 ПК-1, ОПК-6 ПК-1, ОПК-6, ПКо-4 УК-2, УК-3, ПКо-5, ПКо-4, ПКо-7 ПКо-10, ПКо-7 ПКо-7, ПКо-10 ПКо-7, ПКо-10 ПКо-2, ПКо-5, ПКо-3 УК-2, УК-3 ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4, ПКо-5 ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4, ПКо-5 ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4, ПКо-5 ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4, ПКо-5 ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4, ПКо-5 ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4, ПКо-5 ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4, ПКо-5
--	---	---

1.2 Интерактивные формы контроля

Примеры форм контроля	Примерные варианты наполнения фондов оценочных средств	Оцениваемая (ые) компетенция (и), коды
Доклад	38. Управление организацией. Управление как система, как процесс. 39. Условия и факторы возникновения и развития управления организации. 40. Основные этапы развития управления как науки. Дайте характеристику каждого этапа. 41. Системный и ситуационный подходы в управлении. В чем суть этих подходов? Опишите достоинства и недостатки обоих подходов. 42. Формирование российской науки и практики управления производством. Опишите роль в развитии отечественной управленческой науки А. Л. Ордин-Нащекина, И.Т. Посошкова, В.Н. Татищева, М.В. Ломоносова, П.А. Столыпина. 43. Научная организация труда и становление научного управления социалистическим	УК-2, УК-3, ПК-1, ПКо-2, ОПК-6 УК-1, УК-2, ПК-1, ПКо-2, ОПК-6 УК-1, УК-2, ПК-1, ПКо-2, ОПК-6 ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4 ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4, ПКо-5 ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4, ПКо-5

Примеры форм контроля	Примерные варианты заполнения фондов оценочных средств	Оцениваемая (ые) компетенция (и), коды
	64. Команда и процесс формирования команды. 65. Неформальные группы и их особенности. Групповые роли. Негативные и позитивные характеристики неформальных групп. 66. Взаимовлияние личности и группы. Основные виды влияния на личность и группу. 67. Межгрупповое взаимодействие в организации. Основные формы межгрупповых отношений. Способы повышения эффективности деятельности групп в организации. 68. Власть и влияние в управлении. Формы власти и формы влияния. 69. Понятие самоменеджмента. Роль самоменеджмента в жизни менеджера. Управление карьерой. 70. Основные способы управления собственным временем. Организация личного труда менеджера. 71. Управление стрессом. 72. Имидж менеджера и способы его формирования. 73. Понятие эффективности, результативности, производительности в менеджменте. Показатели эффективности управления и их определение. 74. Определение факторов роста эффективности управления в современных условиях.	ПКо-4, ПКо-7, ПКо-10 Ко-4, ПКо-7, ПКо-10 ПКо-4, ПКо-7, ПКо-10 ПКо-4, ПКо-7, ПКо-10 ПКо-4, ПКо-7, ПКо-10 ПКо-4, ПКо-7, ПКо-10 ПКо-4, ПКо-5, ПКо-7, ПКо-10 ПКо-4, ПКо-5, ПКо-7, ПКо-10 ПКо-4, ПКо-5, ПКо-7, ПКо-10 ПКо-4, ПКо-5, ПКо-7, ПКо-10 ОПК-6, ПК-1, ПКо-2, ПКо-4, ПКо-3, ПКо-5 ОПК-6, ПК-1, ПКо-2, ПКо-4, ПКо-3, ПКо-5
Тест	1. Какие научные открытия придали ускорение техническому прогрессу? А теория относительности Эйнштейна; Б бензиновый двигатель Даймлера и Бенца; В таблица Менделеева; Г научное управление Тейлора; Д электромагнитные волны Герца. 2. Чем отличалась система заработной платы, предложенная Тейлором, от других? А создавала условия для введения новых форм расчета заработной платы; Б рабочие заранее могли знать и сами рассчитывать свою заработную плату; В при повышении производительности трудящегося работодатель всегда получал больше, чем сам рабочий; Г талантливые рабочие могли получать большую заработную плату, чем другие. 3. В чем Вы видите вклад в теорию менеджмента А.Файоля? А его идеи привели к единой теории менеджмента; Б он открыл интеграцию менеджмента; В он впервые сформулировали принципы менеджмента; Г он обосновали новые подходы к исследованию менеджмента; Д он рассматривали менеджмент как ряд последовательных операций. 4. Что такое НОТ?	ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4, ПКо-5 ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4, ПКо-5 ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4, ПКо-5

Примеры форм контроля	Примерные варианты наполнения фондов оценочных средств	Оцениваемая (ые) компетенция (и), коды
	А научная организация физического и умственного труда; Б научный менеджмент; В принципы эффективного труда; Г анализ и разработка научных методов повышения производительности труда за счет модернизации рабочего места; Д приемы интенсификации труда. 5. Основателями школы научного управления были: А Файоль, Мейо, Муни; Б Тейлор, Форд, Гантт; В Ф. и Л. Гилбрет, Урвик, Фолетт; Г Мак Грегор, Герцберг, Вебер. 6. К моральным стимулам относятся: А Публичное признание Б Критическое замечание В Делегирование прав Г Денежное вознаграждение Д Ценный подарок 7. В условиях кризиса организации основной должностной обязанностью руководителя является: А Обеспечение качественного приращения организации Б Обеспечение условий для выживания организации В Выведение фирмы в лидеры 8. Выберите наиболее правильный ответ. Преимуществами линейной структуры управления являются: А Простота управления и четко выраженная ответственность линейных руководителей перед вышестоящими инстанциями Б Концентрация власти и возможность привлечения консультантов и экспертов для принятия решений В Исключение дублирования в выполнении управленческих функций и рациональное использование кадров Г Усиление демократических принципов руководства и оперативность в принятии решения Д Единство, четкость распорядительства и освобождение главного менеджера от глубокого анализа проблем 9. Управленческое решение является: А Предметом деятельности руководителя Б Средством деятельности руководителя В Продуктом деятельности руководителя Г Целью деятельности руководителя 10. Горизонтальное разделение труда в организации: А происходит на одном уровне иерархии по функциям управления, стадиям и этапам осуществляемых процессов. Б означает разделение работ между работниками и подразделениями организации, находящимися на различных уровнях иерархии.	ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4, ПКо-5 ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4, ПКо-5 ПКо-4, ПКо-7, ПКо-10 ОПК-6, ПК-1, ПКо-2, ПКо-4, ПКо-3, ПКо-5 ОПК-6, ПК-1, ПКо-2, ПКо-4, ПКо-3, ПКо-5 ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4 ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4

Примеры форм контроля	Примерные варианты наполнения фондов оценочных средств	Оцениваемая (ые) компетенция (и), коды
	11. Централизация управления предполагает: А сосредоточение прав по принятию решений на высшем уровне управления Б передачу прав по принятию решений на более низкие уровни иерархии 12. Качество управленческого решения зависит от: А Турбулентности и сложности внешней среды организации; Б Качества исходной информации, определяемого ее достоверностью, достаточностью, защищенности от помех и ошибок; В своевременности принятия решения, определяемой скоростью их разработки, принятия, передачи и организации исполнения; Г Организационной структуры управления; Д соответствия принимаемых решений действующему механизму управления и базирующимся на нем методам управления. 13. Планирование как функция управления направлена на: А установление и конкретизацию целей развития всей организации и ее структурных подразделений, определение средств их достижения, сроков и последовательности реализации, распределение ресурсов. Б на реализацию имеющихся проектов и программ в организации В побуждение себя и других к деятельности для достижения личных целей и/или целей организации. Г установление норм, нормативов, стандартов; измерение полученных результатов деятельности организации и проведение необходимых корректирующих мер для достижения целей организации 14. Контроль как функция управления направлена на: А установление и конкретизацию целей развития всей организации и ее структурных подразделений, определение средств их достижения, сроков и последовательности реализации, распределение ресурсов. Б на реализацию имеющихся проектов и программ в организации В побуждение себя и других к деятельности для достижения личных целей и/или целей организации. Г установление норм, нормативов, стандартов; измерение полученных результатов деятельности организации и проведение необходимых корректирующих мер для достижения целей организации 15. К функциям управления ресурсами можно отнести: А Управление персоналом Б Управление финансами В Управление производством	ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4 ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4 ПК-1, ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4, ПКо-5 ПК-1, ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4, ПКо-5 УК-2, ПК-1, ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4, ПКо-5

Примеры форм контроля	Примерные варианты наполнения фондов оценочных средств	Оцениваемая (ые) компетенция (и), коды
	кроме того, девушкам практически не сообщали о результатах работы. Указания о нормах выпуска исходили только от старшего оператора: если сборка электронной трубки шла медленнее графика, старший оператор проходила вдоль всего стола, чтобы обнаружить причину задержки и попытаться исправить положение. Компания в целях повышения морального духа переоборудовала рабочие места, заменив длинный узкий стол на овальный и расположив рабочие места вдоль стола. Это дало возможность работницам общаться. После такой перестройки рабочих мест производительность труда выросла до 35 трубок в час, брак сократился до 18%, снизилась частота прогулов. Однако несколько месяцев стабильной работы вдруг привели к новым проблемам: девушки захотели выполнять более сложную работу. Научившись и приобретя мастерство по более сложным операциям, девушки стали отказываться выполнять поручения и задания старшего мастера по выполнения более простой операции. Вскоре вся бригада стала противиться указаниям старшего оператора, девушки стали самостоятельно определять время окончания работы перед перерывом или пересменкой. Общая производительность снизилась до 30 трубок, а процент брака превысил все прошлые показатели. Оказалось, что большая часть бракованных трубок приходится именно на несложные операции. Через несколько месяцев работы старший оператор покинула бригаду. Мастер решил не назначать нового старшего оператора и позволил девушкам самостоятельно управлять производственным процессом в бригаде.. Они могли сами устанавливать темп работы, соответствующий норме выпуска, установленной мастером. Мастер должен был выполнять функцию разрешения конфликтов. Самостоятельность в производственном процессе первоначально привела к падению производительности труда до 26 трубок, но через месяц возросла до 40 трубок в час. Процент брака снова снизился до 18 %. На одной из летучек девушки предложили, чтобы каждый день перед началом смены им сообщали о количестве и причинах брака за предыдущую смену. После этого процент брака снизился до 11%, прогулы прекратились, текучесть снизилась, производительность стабилизировалась. Укажите, в чем заключались проблемы производства в данной ситуации, укажите ее причину и какими способами проблема была разрешена.	

2. Промежуточная аттестация

По итогам освоения дисциплины аттестация проводится в форме *зачета в 1 семестре и экзамена в 2 семестре.*

Примеры форм контроля	Оцениваемая (ые) компетенция (и), коды	Примерные варианты наполнения фондов оценочных средств
Зачет	УК-2, УК-3, ОПК-6, ПК-1	36. Подходы к определению понятия «управление». Сущность и содержание управления. Виды управления. 37. Менеджмент: сущность и содержание. 38. Руководитель и его роль в процессе управления организацией. 39. Уровни управления в организации. Цели, задачи, функции разных уровней управления. 40. Основные положения и принципы научного управления. 41. Выберите любой принцип управления и охарактеризуйте реализацию этого принципа на примере любой организации по плану: Реализуется ли этот принцип в рассматриваемой организации. По каким признакам вы определили, что принцип реализуется. С помощью каких инструментов руководители реализуют данный принцип?
	ПКО-2, ПКО-3, ПКО-4, ПКО-5	7. Классическая школа управления. Ее вклад в теорию управления. 8. Основные положения школы человеческих отношений и школы поведенческих наук. 9. Предпосылки формирования науки об управлении в Российской империи к началу XX века 10. Развитие науки об управлении в Советской России и в Советском Союзе.
	УК-2, УК-3, ОПК-6, ПК-1	11 Сущность системного подхода к управлению. 12 Сущность функционального подхода к управлению. 13 Сущность поведенческого подхода к управлению. 14 Сущность ситуационного подхода к управлению. 15 Понятие «принцип управления». Состав и содержание современных принципов управления. 16 Принципы и функции управления, предложенные А.Файолем. 17 Виды управленческого мастерства.
	ОПК-6, ПК-1, ПКО-2, ПКО-4, ПКО-3, ПКО-5	18. Организация как объект управления. Виды и типы организаций. Признаки организаций. 19. Концепция рациональной бюрократии М. Вебера. Достоинства и недостатки. 20. Организация как система. Организация как совокупность процессов. 21. Организационная структура. Виды и типы организационных структур. Их достоинства и недостатки. 22 Структура организации как форма реализации ее стратегии. 23. Понятие «функция управления». Классификация функций. 24. Общие и конкретные функции управления в организации

		25. Распорядительство и координация как функции управления: содержание, роль и место в процессе управления. 26. Охарактеризуйте внешнюю среду любой организации по Вашему выбору. Какие факторы внешней среды оказывают наибольшее влияние на деятельность организации? 27. Приведите пример унитарной государственной организации, каковы цели и задачи ее деятельности. 28. Приведите пример муниципальной унитарной организации (на примере любого муниципалитета по вашему выбору). Каковы цели и задачи ее деятельности, какие виды деятельности осуществляет муниципальная организация? 29. Приведите пример общественной организации, каковы цели и задачи ее деятельности, назовите несколько результатов ее деятельности. 30. Приведите пример общественного движения в РФ, каковы цели и задачи деятельности данного движения, назовите несколько результатов деятельности этого движения.
	ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4	31. Решения в процессе управления: сущность, содержание, классификация. 32. Этапы принятия управленческих решений. 33. Миссия организации и цели в управлении. Порядок формулирования цели. Дерево целей организации. Методы построения дерева целей. 34. Целеполагание и распределение как функции управления: содержание, роль и место в процессе управления. 35. Методы разработки управленческих решений. 36. Сформулируйте миссию компании 37. Постройте дерево целей, если перед вами поставлена главная цель: повысить качество атмосферного воздуха в г. Екатеринбурге.
	ПК-1, ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4, ПКо-5	38. Планирование как функция управления. Виды планирования, методы планирования. Сетевые графики, их преимущества. 39. Организация как функция управления. Сущность организации как функции. Основные этапы реализации функции организации. 40. Полномочия и их виды. Делегирование полномочий. Правила делегирования полномочий. 41. Централизация и децентрализация управленческих полномочий 42. Функция мотивации и ее содержание. Теории мотивации. Стимулирование персонала. Методы стимулирования. 43. Контроль как функция управления. Виды контроля. Этапы контроля. Методы контроля. Основные правила эффективного контроля.
Примеры форм контроля	Оцениваемая (ые) компетенция (и), коды	Примерные варианты заполнения фондов оценочных средств

Экзамен	УК-2, УК-3, ОПК-6, ПК-1	1. Подходы к определению понятия «управление» 2. Сущность и содержание управления. Виды управления. 3. Менеджмент: сущность и содержание. 4. Руководитель и его роль в процессе управления организацией. 5. Уровни управления в организации. Цели, задачи, функции разных уровней управления. 6. Основные положения и принципы научного управления. 7. Выберите любой принцип управления и охарактеризуйте реализацию этого принципа на примере любой организации по плану: 8. Реализуется ли этот принцип в рассматриваемой организации. По каким признакам вы определили, что принцип реализуется. 9. С помощью каких инструментов руководители реализуют данный принцип?
	ПКО-2, ПКО-3, ПКО-4, ПКО-5	10. Классическая школа управления. Ее вклад в теорию управления. 11. Основные положения школы человеческих отношений и школы поведенческих наук. 12. Предпосылки формирования науки об управлении в Российской империи к началу XX века 13. Развитие науки об управлении в Советской России и в Советском Союзе.
	УК-2, УК-3, ОПК-6, ПК-1	14. Сущность системного подхода к управлению. 15. Сущность функционального подхода к управлению. 16. Сущность поведенческого подхода к управлению. 17. Сущность ситуационного подхода к управлению. 18. Понятие «принцип управления». Состав и содержание современных принципов управления. 19. Принципы и функции управления, предложенные А.Файолем. 20. Виды управленческого мастерства.
	ОПК-6, ПК-1, ПКО-2, ПКО-4, ПКО-3, ПКО-5	21. Организация как объект управления. Виды и типы организаций. Признаки организаций. 22. Концепция рациональной бюрократии М. Вебера. Достоинства и недостатки. 23. Организация как система. Организация как совокупность процессов. 24. Организационная структура. Виды и типы организационных структур. Их достоинства и недостатки. 25. Структура организации как форма реализации ее стратегии. 26. Понятие «функция управления». Классификация функций. 27. Общие и конкретные функции управления в организации 28. Распорядительство и координация как функции управления: содержание, роль и место в процессе управления. 29. Охарактеризуйте внешнюю среду любой организации по Вашему выбору. Какие факторы внешней среды оказывают наибольшее влияние на деятельность организации? 30. Приведите пример унитарной государственной организации, каковы цели и задачи ее деятельности.

		31. Приведите пример муниципальной унитарной организации (на примере любого муниципалитета по вашему выбору). Каковы цели и задачи ее деятельности, какие виды деятельности осуществляет муниципальная организация? 32. Приведите пример общественной организации, каковы цели и задачи ее деятельности, назовите несколько результатов ее деятельности. 33. Приведите пример общественного движения в РФ, каковы цели и задачи деятельности данного движения, назовите несколько результатов деятельности этого движения.
	ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4	34. Решения в процессе управления: сущность, содержание, классификация. 35. Этапы принятия управленческих решений. 36. Миссия организации и цели в управлении. Порядок формулирования цели. Дерево целей организации. Методы построения дерева целей. 37. Целеполагание и распределение как функции управления: содержание, роль и место в процессе управления. 38. Методы разработки управленческих решений. 39. Сформулируйте миссию компании 40. Постройте дерево целей, если перед вами поставлена главная цель: повысить качество атмосферного воздуха в г. Екатеринбурге.
	ПК-1, ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4, ПКо-5	41. Планирование как функция управления. Виды планирования, методы планирования. Сетевые графики, их преимущества. 42. Организация как функция управления. Сущность организации как функции. Основные этапы реализации функции организации. 43. Полномочия и их виды. Делегирование полномочий. Правила делегирования полномочий. 44. Централизация и децентрализация управленческих полномочий 45. Функция мотивации и ее содержание. Теории мотивации. Стимулирование персонала. Методы стимулирования. 46. Контроль как функция управления. Виды контроля. Этапы контроля. Методы контроля. Основные правила эффективного контроля. 47. Какие методы мотивации подчиненных широко применяются в конкретной организации (по выбору)? На основе какой теории мотивации построена система мотивации и стимулирования в вашей организации? 48. На примере любого учреждения (по выбору) проанализируйте подходы к контролю, его виды, формы, этапы. Внесите обоснованные предложения по совершенствованию контроля как функции управления образовательной организацией. 49. Оцените обстоятельства, которые могут привести к необъективности контроля в конкретной организации (по выбору). 50. Оцените основные общие проблемы контроля в организации на примере конкретной организации (по выбору) – установление и определение содержания, форм,

		видов, диапазона контроля на различных уровнях управления организацией; поведенческие аспекты контроля. 51. Какие полномочия Вы, как правило, делегируете и кому? Как Вы осуществляете процесс делегирования? 52. Какие полномочия делегируют Вам? Как Ваш руководитель осуществляет процесс делегирования? 53. Какой подход в принятии управленческих решений (групповой или индивидуальный) Вы предпочитаете? Обоснуйте свой выбор. 54. Опишите систему мотивации для любой организации по вашему выбору.
ПКо-4, ПКо-7, ПКо-10		55. Управление как коммуникационный процесс. Коммуникационное правило руководителя и работника. 56. Классификация, элементы и этапы коммуникаций. Системы кодирования информации. Каналы коммуникаций. 57. Особенности межличностных коммуникаций. Условия эффективной обратной связи при межличностных коммуникациях. 58. Методы, средства и способы межличностных коммуникаций. Трудности в осуществлении межличностных коммуникаций. Способы совершенствования межличностных коммуникаций. 59. Организационные коммуникации. Субъекты организационных коммуникаций. Коммуникационная структура организации. 60. Формы и методы организационных коммуникаций. Способы повышения эффективности организационных коммуникаций. 61. Коммуникационная политика организации. Коммуникационное пространство организации. 62. Информационная система организации и ее составляющие. 63. Опишите коммуникационную среду вашего рабочего места. Какие коммуникационные барьеры Вы испытываете? 64. Опишите коммуникационную политику любой организации (по выбору). Существуют ли проблемы в передаче информации? Как бы Вы предложили решить эти проблемы?
ПКо-7, ПКо-10		65. Групповая динамика. Понятие малой группы. Причины объединения людей в малые группы. Основные признаки малой группы. 66. Виды малых групп в организации. Этапы формирования малых групп. Основные характеристики малой группы. 67. Формальные группы в организации и их виды. Преимущества группового характера принятия решения. Условия использования групповой формы принятия решений. 68. Команда и процесс формирования команды. 69. Неформальные группы и их особенности. Групповые роли. Негативные и позитивные характеристики неформальных групп. 70. Взаимовлияние личности и группы. Основные виды влияния на личность и группу. 71. Межгрупповое взаимодействие в организации. Основные формы межгрупповых отношений. Способы

		повышения эффективности деятельности групп в организации. 72. Лидерство и руководство в организации. Стил управления и элементы его определяющие. Факторы, влияющие на стиль руководства 73. Комплексный подход к определению стилия управления. Руководство как тренерство. Теория саморуководства. 74. Власть и влияние в управлении. Формы власти и формы влияния. 75. Основные характеристики экспертной, эталонной и законной власти. 76. Власть, основанная на принуждении и вознаграждении. 77. Управление конфликтами в организации.
	ПКо-2, ПКо-3, ПКо-4, ПКо-5	78. Проектное управление как инструмент развития организации. 79. Национальные проекты и их роль в развитии России и субъектов Российской Федерации 80. Понятие эффективности, результативности, производительности в менеджменте. Показатели эффективности управления и их определение. 81. Определение факторов роста эффективности управления в современных условиях. 82. Государственное управление. Понятие, структура, функции, особенности. 83. Муниципальное управление. Понятие, структура, функции, особенности. 84. Система органов государственной власти в РФ. 85. Система органов местного самоуправления в РФ. 86. Государственная служба: роль, предназначение и основная функция. 87. Назовите миссию, ключевую цель и цели первого уровня для любого муниципального образования по Вашему выбору. Постройте дерево целей для развития этого муниципального образования. 88. Охарактеризуйте любой национальный проект РФ по плану: цели, направления деятельности по проекту, сроки реализации. Какие региональные проекты в рамках национального проекта реализуются в Вашем регионе, охарактеризуйте один из них.

Примерные вопросы для проверки остаточных знаний

Вопрос (задача)	Оцениваемая компетенция (код)
К функциям управления ресурсами можно отнести: А Управление персоналом Б Управление финансами В Управление производством Г Управление маркетингом Д Управление запасами	УК-2
Вставьте пропущенное понятие: Общность, сотрудников организации или структурного подразделения, работающих как единое целое, проявляющих при этом максимум ответственности и инициативности называется (командой)	УК-3

Выберите наиболее правильный ответ. Преимуществами линейной структуры управления являются: А Простота управления и четко выраженная ответственность линейных руководителей перед вышестоящими инстанциями Б Концентрация власти и возможность привлечения консультантов и экспертов для принятия решений В Исключение дублирования в выполнении управленческих функций и рациональное использование кадров Г Усиление демократических принципов руководства и оперативность в принятии решения Д Единство, четкость распорядительства и освобождение главного менеджера от глубокого анализа проблем	ОПК-6
В условиях кризиса организации основной должностной обязанностью руководителя является: А Обеспечение качественного приращения организации Б Обеспечение условий для выживания организации В Выведение фирмы в лидеры	ПК-1
Контроль как функция управления направлена на: А установление и конкретизацию целей развития всей организации и ее структурных подразделений, определение средств их достижения, сроков и последовательности реализации, распределение ресурсов. Б на реализацию имеющихся проектов и программ в организации В побуждение себя и других к деятельности для достижения личных целей и/или целей организации. Г установление норм, нормативов, стандартов; измерение полученных результатов деятельности организации и проведение необходимых корректирующих мер для достижения целей организации	ПКо-2
Горизонтальное разделение труда в организации: А происходит на одном уровне иерархии по функциям управления, стадиям и этапам осуществляемых процессов. Б означает разделение работ между работниками и подразделениями организации, находящимися на различных уровнях иерархии	ПКо-3
Качество управленческого решения зависит от: А Турбулентности и сложности внешней среды организации; Б Качества исходной информации, определяемого ее достоверностью, достаточностью, защищенности от помех и ошибок;	ПКо-4

В своевременности принятия решения, определяемой скоростью их разработки, принятия, передачи и организации исполнения; Г Организационной структуры управления; Д соответствия принимаемых решений действующему механизму управления и базирующимся на нем методах управления.	
Что такое НОТ? А научная организация физического и умственного труда; Б научный менеджмент; В принципы эффективного труда; Г анализ и разработка научных методов повышения производительности труда за счет модернизации рабочего места; Д приемы интенсификации труда.	ПКо-5
К моральным стимулам относятся: А Публичное признание Б Критическое замечание В Делегирование прав Г Денежное вознаграждение Д Ценный подарок	ПКо-7
Какой стратегии разрешения конфликта в организации не существует: А. Компромисс Б. Уклонение В. Договор Г. Сглаживание Д. Сотрудничество	ПКо-10

Шкала оценивания результатов и критерии выставления оценок по тестовым заданиям

«Отлично» - 90% правильных ответов;

«Хорошо» - 80%;

«Удовлетворительно» - 70%;

«Неудовлетворительно» - менее 70 %.

Шкала оценивания результатов и критерии выставления оценок по формам контроля:

Форма контроля	Показатели оценивания	Критерии выставления оценок	Шкала оценивания
Зачет	Правильность и полнота ответа	Дан правильный, полный ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине. доказательно раскрыты основные положения вопросов; могут быть допущены недочеты, исправленные самостоятельно в процессе ответа; дан правильный, недостаточно полный ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи; могут быть	«Зачтено»

		допущены недочеты, исправленные с помощью преподавателя; дан недостаточно правильный и полный ответ; логика и последовательность изложения имеют нарушения; в ответе отсутствуют выводы	
		Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения; дополнительные и уточняющие вопросы не приводят к коррекции ответа на вопрос	«Не зачтено»
Экзамен	Правильность и полнота ответа	Дан правильный, полный ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; могут быть допущены недочеты, исправленные самостоятельно в процессе ответа	«Отлично»
		Дан правильный, недостаточно полный ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи; могут быть допущены недочеты, исправленные с помощью преподавателя.	«Хорошо»
		Дан недостаточно правильный и полный ответ; логика и последовательность изложения имеют нарушения; в ответе отсутствуют выводы.	«Удовлетворительно»
		Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения; дополнительные и уточняющие вопросы не приводят к коррекции ответа на вопрос.	«Неудовлетворительно»

3. В Разделе 8. «Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины» вносятся следующие изменения:

1. Веснин, В. Р. Менеджмент : учебник. / В. Р. Веснин. -4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2011. - 616 с. (гриф) - 30 экз.
2. Виханский , О. С. Менеджемент : учебник : рекомендовано Министерством образования и науки Российской Федерации / О. С. Виханский , А. И. Наумов. - 5-е изд. стереотип. - М. : Магистр : ИНФРА-М, 2013. - 576 с. (гриф) – 48 экз.

3. Набиев, Р. А. Менеджмент : практикум : учеб. пособие / Р. А. Набиев, Т. В. Локтева, Е. Н. Вахромеев. - М. : Финансы и статистика, 2008. - 144 с. (гриф) - 120 экз.
4. Семиков, В. Л. Основы теории управления : курс лекций в 2 ч. / В. Л. Семиков. - М. : ВПТШ, 1995. Ч. 1. Ч. 2. – 15/15 экз.
5. Герчикова, И. Н. Менеджмент : учебник для вузов / И. Н. Герчикова. — 4-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 511 с. — ISBN 978-5-238-01095-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81661>

8.2. Дополнительная литература

1. Лобкова, Е. В. Основы государственного и муниципального управления : учебное пособие / Е. В. Лобкова, Е. В. Зандер, К. Ю. Лобков. — Красноярск : СФУ, 2020. — 300 с. — ISBN 978-5-7638-4264-7. — Текст : электронный // Лань : ЭБС. — URL: <https://e.lanbook.com/book/181595>
2. Основы современного управления: теория и практика : учебник / А. Т. Алиев, В. Н. Боробов, А. Ф. Глисин [и др.] ; под редакцией А. Т. Алиева, В. Н. Боробова. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 526 с. — ISBN 978-5-394-04292-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107813>

4. В раздел 9 «Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональные базы данных и информационно-справочные системы необходимые для освоения дисциплины» вносятся следующие изменения:

1. Научная электронная библиотекам // Режим доступа: <http://elibrary.ru/>
2. Российская Государственная Библиотека (ТГБ) // Режим доступа: www.pnb.rsl.ru
3. Российская национальная библиотека (РНБ) // Режим доступа: www.nlr.ru
4. Словари и энциклопедии On-line// Режим доступа: www.dic.academic.ru
5. Открытая Русская Электронная Библиотека РГБ (OREL) // Режим доступа: www.oreLrsLru

Составитель



Л.А. Захарова

20.06.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
 Протокол заседания кафедры ГСиКП
 № 17 от 27.06.2024 г.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ
в рабочей (учебной) программе дисциплины
«Основы управления»
 по направлению подготовки
 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
 (уровень бакалавриата)
 (профиль – Управление в кризисных ситуациях)

Утвердить следующие изменения в рабочую (учебную) программу дисциплины «Основы управления»:

В Раздел 4 «Объем дисциплины» вносятся следующие изменения:

№ п/п	Виды работ	ЗЕТ	Количество часов по рабочему учебному плану	
			Форма обучения - очная	
			Всего часов	Часов в интерактивной форме
1	Общая трудоёмкость дисциплины	6	216	32
2	Контактная работа обучающихся с преподавателем		64,6	32
3	Самостоятельная работа обучающихся		126,75	
4	Контроль		24,65	

Очная форма

№ п/п	Наименование разделов и тем	Трудоемкость освоения тем дисциплины, час										
		Общая	Всего	Кол-во часов					Формы контроля			Самостоятельная работа
				Лекции	Лабораторные	Практические (семинарские) занятия	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	Контроль самостоятельной работы	Экзамены	Зачеты	Курсовая работа (проект)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1 семестр												
1	Управление как специфический вид деятельности	12	4	2		2						8
	<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>	2	2			2						
2	Развитие науки об управлении	14	4	2		2						10
	<i>т.ч. часов в инт. форме</i>	2	2			2						
3	Методологические и теоретические основы науки об управлении	16	4	2		2						12
	<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>	2	2			2						
4	Организация как объект управления	20	4	2		2						16
	<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>	2	2			2						
5	Основы принятия управленческих решений	18	4			4						14
	<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>	4	4			4						
6	Функции управления	18	6	2		4						12
	<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>	4	4			4						
КСР		4	4					4				
Консультация		2	2							2		
Зачет		4	0,25							0,25		3,75
Итого за 1 семестр		108	32,25	10		16		4		2,25		75,75
	<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>	16	16			16						
2 семестр												
7	Информационные технологии в управлении	22	8	4		4						14
	<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>	4	4			4						

8	Основы проектного управления	20	6	2		4						14
	<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>	4	4			4						
9	Государственное управление и государственная служба. Эффективность управления	20	8	4		4						12
	<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>	4	4			4						
10	Психологические аспекты управления	17	6	2		4						11
	<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>	4	4			4						
	КСР	2	2					2				
	Консультация	2	2						2			
	Экзамен	25	0,35						0,35			24,65
	Итого за 2 семестр	108	32,35	12		16		2	2,35			75,65
	Итого по дисциплине	216	64,6	22		32		6	2,35	2,25		151,4
	<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>	32	32			32						

В Раздел 6. «Перечень учебно-методического обеспечения по дисциплине» вносятся следующие изменения: с учетом обновления содержания и конкретизации формируемых компетенций в учебно-методической документации указан 2024 год внесения изменений.

Раздел 8. «Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины» читать в новой редакции:

8.1. Основная литература

1. Веснин, В. Р. Менеджмент : учебник. / В. Р. Веснин. -4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2011. - 616 с. (гриф)
2. Виханский, О. С. Менеджмент : учебник : рекомендовано Министерством образования и науки Российской Федерации / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 5-е изд. стереотип. - М. : Магистр : ИНФРА-М, 2013. - 576 с. (гриф)
3. Герчикова, И. Н. Менеджмент : учебник для вузов / И. Н. Герчикова. — 4-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 511 с. — ISBN 978-5-238-01095-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81661>
4. Захарова, Л. А. Функции менеджмента : учебное пособие / Л. А. Захарова, Т. Б. Ванеева: - Екатеринбург : УрИ ГПС МЧС России, 2021. - 158 с.
5. Захарова, Л. А. Экономические и социальные аспекты менеджмента : учебное пособие / Л. А. Захарова, Т. Б. Ванеева. - Екатеринбург : УрИ ГПС МЧС России, 2021. - 108 с.

8.2. Дополнительная литература

1. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.

- Х. Бакирова. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 439 с. — ISBN 978-5-238-01605-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81836>
2. Макрусов, В. В. Методы исследования в менеджменте : учебное пособие / В. В. Макрусов, В. Ф. Волков, О. А., Дмитриева. — Москва : РТА, 2012. — 144 с. — ISBN 978-5-9590-0386-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/74138>. — Режим доступа: для авториз. Пользователей
3. Малюк, В. И. Современные проблемы менеджмента: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / В. И. Малюк. - М. : Юрайт, 2019. - 195 с.
4. Набиев, Р. А. Менеджмент : практикум : учеб. пособие / Р. А. Набиев, Т. В. Локтева, Е. Н. Вахромеев. - М. : Финансы и статистика, 2008. - 144 с. (гриф)
5. Основы современного управления: теория и практика : учебник / А. Т. Алиев, В. Н. Боробов, А. Ф. Глисин [и др.] ; под редакцией А. Т. Алиева, В. Н. Боробова. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 526 с. — ISBN 978-5-394-04292-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107813>

Составитель



Л.А. Захарова

УТВЕРЖДЕНО
 Протокол заседания кафедры ГСиКП
 № 12 от 19.05.2026 г.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ
в рабочей (учебной) программе дисциплины
«Основы управления»
 по направлению подготовки
 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
 (уровень бакалавриата)
 (профиль – Управление в кризисных ситуациях)

Утвердить следующие изменения в рабочую (учебную) программу дисциплины «Основы управления»:

Раздел 9. «Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональные базы данных и информационно-справочные системы необходимые для освоения дисциплины» читать в новой редакции:

1. Научная электронная библиотекам // Режим доступа: <http://elibrary.ru/>
 Российская Государственная Библиотека (ТГБ) // Режим доступа: www.pnb.rsl.ru
2. Российская национальная библиотека (РНБ) // Режим доступа: www.nlr.ru
3. Словари и энциклопедии On-line// Режим доступа: www.dic.academic.ru
4. Открытая Русская Электронная Библиотека РГБ (OREL) // Режим доступа: www.oreLrsLru
5. Законодательство России // Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/>
6. Национальные проекты России // Режим доступа: <https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/new-projects/>
7. Сборник «Методики расчета показателей новых национальных проектов» // Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Sborn_met_NP_N.htm
8. Регионы России. Социально-экономические показатели // Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2025.pdf

Раздел 12. «Материально-техническое обеспечение» читать в новой редакции:

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине «Основы управления» включает в себя следующие компоненты:

Виды занятий	Сведения о помещении	Перечень оборудования	Перечень технических средств обучения
Лекционные занятия	Учебная аудитория с	Основное оборудование: учебная	Компьютер в комплекте (монитор, клавиатура, мышь)

Виды занятий	Сведения о помещении	Перечень оборудования	Перечень технических средств обучения
	количеством посадочных мест не менее 25.	мебель для обеспечения посадочных мест по количеству обучающихся: стол ученический, стул ученический; мебель для оборудования рабочего места преподавателя: стол и стул. Дополнительное оборудование: классная доска для мела.	или ноутбук с лицензионным программным обеспечением, с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС Института. Мультимедиа-проектор с экраном или интерактивная панель с лицензионным программным обеспечением, с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС Института.
Практические занятия	Учебная аудитория с количеством посадочных мест не менее 25	Основное оборудование: учебная мебель для обеспечения посадочных мест по количеству обучающихся: стол ученический, стул ученический; мебель для оборудования рабочего места преподавателя: стол и стул. Дополнительное оборудование: классная доска для мела.	Компьютер в комплекте (монитор, клавиатура, мышь) или ноутбук с лицензионным программным обеспечением, с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС Института. Мультимедиа-проектор с экраном или интерактивная панель с лицензионным программным обеспечением, с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС Института.
Промежуточная аттестация	Учебная аудитория с количеством посадочных мест не менее 25.	Основное оборудование: учебная мебель для обеспечения посадочных мест по количеству обучающихся: стол ученический, стул ученический; мебель для оборудования рабочего места	Компьютер в комплекте (монитор, клавиатура, мышь) или ноутбук с лицензионным программным обеспечением, с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС Института.

Виды занятий	Сведения о помещении	Перечень оборудования	Перечень технических средств обучения
		преподавателя: стол и стул.	

Составитель



Л.А. Захарова