

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Максимов Алексей Бурилович

Должность: директор департамента по образовательной политике

Дата подписания: 01.11.2023 17:52:47

Уникальный идентификатор документа:

8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования**

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»



УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета машиностроения

/Е.В. Сафонов /

2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Менеджмент в инновационной деятельности»

Направление подготовки

27.03.05 «Инноватика»

Профиль

«Аддитивные технологии»

Квалификация (степень) выпускника

бакалавр

Форма обучения

очная

Москва 2021

1. Цель освоения дисциплины

Основной целью дисциплины «Менеджмент в инновационной деятельности» состоит в изучении студентами основных механизмов управления как на уровне организации, так и отдельных её элементов, формировании у обучающихся современного управленческого мышления и качеств менеджера XXI века, умеющего результативно работать и добиваться поставленных целей для получения конкурентного преимущества организации.

К основным задачам освоения дисциплины «Менеджмент в инновационной деятельности» следует отнести:

- освоение основных понятий, принципов, средств и методов теории менеджмента;
- осознание студентами необходимости развития профессионально значимых качеств, необходимых для управления ресурсами организации;
- овладение методами менеджмента и совершенствования умения их применения в профессиональной деятельности;
- развитие активной жизненной позиции, способности к анализу процессов социализации и адаптации в условиях социальных перемен, особенностей самосознания и саморазвития личности в современном обществе.

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата

Дисциплина «Менеджмент в инновационной деятельности» относится к дисциплинам относится к числу дисциплин базовой части (Б.1.) основной образовательной программы бакалавриата, изучается в 6 семестре.

Дисциплина «Менеджмент» относится к вариативной части и входит в образовательную программу подготовки бакалавра по направлению подготовки 27.03.05 "Инноватика" и профилю подготовки «Аддитивные технологии» очной формы обучения.

Дисциплина «Менеджмент в инновационной деятельности» взаимосвязана логически и содержательно-методически со следующими дисциплинами и практиками ОП:

В базовой части Б.1 «Дисциплины (модули)»:

- Защита авторских прав в интеллектуальной собственности;
- Менеджмент в инновационной деятельности;

В вариативной части Б.1 «Дисциплины (модули)»:

- История инноваций и изобретательства;
- Промышленные технологии и инновации;
- Системный анализ. Технология нововведений.

В вариативной части дисциплин по выбору Б.1 «Дисциплины (модули)»:

- Основы R&D деятельности;
- Брендинг инновационных проектов.
- управление инновационными проектами.

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

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

| Код компетенции | В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|-----------------|---|--|
| ОК-3 | способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные закономерности в области экономики и ее роли в развитии социотехнических систем; • основные экономические характеристики эффективности менеджмента; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять методы экономического анализа при оценке эффективности менеджмента организации; • владеть методами расчета основных экономических показателей эффективности деятельности организации; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками определения экономических показателей эффективности деятельности организации. |
| ОПК-6 | способностью к работе в коллективе, организации работы малых коллективов (команды) исполнителей | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • принципы менеджмента; • методы менеджмента; • функции менеджмента и их назначение в управлении коллективом, командой; • основные теории мотивации, лидерства и власти <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • реализовывать в коллективной и командной работе принципы менеджмента; • использовать методы менеджмента в управлении коллективом, командой; • планировать, организовать, мотивировать, координировать и |

| | | |
|--------------|--|---|
| | | <p>контролировать работу коллектива, команды;</p> <ul style="list-style-type: none"> • использовать способы коммуникаций, влияния, мотивации и власти при работе в коллективе, команде; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками использования методов менеджмента; • навыками реализации в коллективной деятельности принципов и функций менеджмента; • навыками влияния, построения команды, становления лидерства, получения власти. |
| ОПК-7 | <p>способностью применять знания математики, физики и естествознания, химии и материаловедения, теории управления и информационные технологии в инновационной деятельности</p> | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные виды менеджмента; • основные школы менеджмента, их основоположников и теоретиков; • подходы к изучению менеджмента и управлению социально-экономическими системами; • национальные модели менеджмента. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализировать преимущества и недостатки национальных моделей менеджмента, подходов в теории менеджмента; • оценивать влияние основных школ менеджмента на современные проблемы в менеджменте; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками критического мышления в оценке национальных моделей менеджмента, основных школ менеджмента, подходов к изучению менеджмента развития видов менеджмента. |
| ПК-3 | <p>способность использовать информационно-коммуникационные технологии, управлять информацией с использованием прикладных</p> | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных информационных системах и базах |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>программ деловой сферы деятельности, использовать сетевые компьютерные технологии и базы данных в своей предметной области, пакеты прикладных программ для анализа, разработки и управления проектом</p> | <p>данных;</p> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; • применять информационные технологии для решения управленческих задач; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • программным обеспечением для работы с деловой информацией и основами Интернет-технологий |
|--|---|--|

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, т.е. 108 академических часов (из них 54 часа – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины «Менеджмент в инновационной деятельности» изучаются на пятом семестре 3 курса.

Аудиторных занятий – 2 часа в неделю (36 часов), в том числе лекций – 1 час в неделю (18 часов); практических (семинарских) занятий – 2 часа в неделю (36 часов), Эссе. Форма контроля – экзамен.

Структура и содержание дисциплины «Менеджмент в инновационной деятельности» по срокам и видам работы отражены в **Приложении 1**.

Содержание разделов дисциплины

1. Основные этапы развития менеджмента

Предпосылки зарождения менеджмента как науки. Разделение права собственности и управления в мировой практике. Формирование менеджмента как науки. Развитие учений и направлений деятельности.

2. Классические школы менеджмента

Научная школа управления, классическая школа менеджмента, поведенческая школа, школа человеческих отношений. Основные представители и предпосылки возникновения и формирования учений. Эволюция знания и возможность применения на реальных объектах управления. Идеальная бюрократия.

3. Современные подходы к менеджменту

Количественная школа менеджмента – причины возникновения и способы внедрения в процесс управления предприятиями. Процессный, системный и ситуационный подходы к управлению предприятиями.

4. Принципы развития и закономерности функционирования организации

Объект, предмет и функции теории организации. Роль организаций в обществе. Теория организации смежные области научных знаний. Общее и особенное в соотношении понятий «организация» и «система». Функциональность как основное свойство организации. Описание организации как объекта управления. Основные признаки организации. Проблема выделения аспектов организации и установление их

значимости. Структурный, динамический, регуляционный и информационный аспекты организации систем. Организация как открытая система, внутренняя и внешняя среда организации, взаимодействие и адаптация к изменениям внешней среды. Понятия: орг.система, орг.структура, орг.механизм. Цель как основной системообразующий фактор организации. Функции целей организации. Об основных свойствах организационных систем как целостного образования: способность к саморазвитию, иерархичность, неаддитивность, эмерджентность, релевантность. Об основных свойствах организационных систем по взаимоотношению с внешней средой: адаптивность, устойчивость. Динамическое равновесие как характеристика устойчивости. Дифференциация и лабильность как средства обеспечения устойчивости. Маневренность и гибкость как составляющие адаптивности. О специфических свойствах организационных систем: целенаправленность, управляемость, самоорганизация.

Общие принципы организации и их характеристика. Частные и ситуационные принципы организации. Статистическое и динамическое состояние организации. Принципы статистического состояния организации. Принципы динамического состояния организации. Принципы рационализации.

5. Общие и специфические законы организации

Закон и закономерность как общенаучные категории. Общие законы организации и характер их проявлений. Закон синергии - один из основных законов организации. Закон самосохранения. Закон развития. Закон соответствия разнообразия управляющей системы разнообразию управляемого объекта. Объективный закон приоритета целого над частью. Общий закон учета системы потребностей. Частные законы организации: закон непрерывности, ритмичности в движении производственных фондов и др. Специфические законы социальной организации. Закон единства анализа – синтеза. Закон информированности-упорядоченности, закон пропорциональности и композиции, закон дифференциации и универсализации функций, закон своеобразия, закон социальной гармонии, закон оптимальной загрузки, закон эффективного восприятия и запоминания информации и др.

6. Жизненный цикл организации

Основные этапы становления организации: рассмотрение различных концепций с отраслевыми особенностями формирования. Причины развития организаций от более простых форм к более сложным. Жизненный цикл продукта как основа жизненного цикла организации. Монопродуктовые и полипродуктовые предприятия. Предпосылки, причины и следствия перехода предприятия на следующую стадию развития. Основные действия по выбору наиболее благоприятной для организации стадии, закрепления на ней и ликвидации негативных тенденций.

7. Виды и типы организаций в современных условиях

Виды предприятий по форме собственности. Основные организационно-правовые типы предприятий. Рассмотрение особенностей, преимуществ и недостатков каждого вида организаций. Рассмотрение организаций в различных странах мира с учетом местного законодательных норм и практик. Специфичные виды организаций. Основные мировые тенденции.

8. Роли, функции и задачи менеджера в современной организации

Основные роли менеджера. Функциональная нагрузка менеджера. Особенности накопления знаний: структурирование, применение в различных отраслях и сферах жизни и работы. Роль опыта в управленческой деятельности, его накопление, обновление и

применение в реальных условиях ведения бизнеса. Самоменеджмент как основа саморазвития менеджера в современных условиях. Самоменеджмент как особенность управления в организации. Раскрытие и развитие управленческого кадрового потенциала среди работников. Процессы самоорганизации в социально-экономических системах. Взаимодействие горизонтальных и вертикальных структур властных отношений в хозяйственных организациях, способность приспосабливаться и/или видоизменять сложившуюся ситуацию с условием собственного видения решений сложившейся ситуации.

9. *Внутренняя среда организации. Методы анализа состояния организации*

Рассмотрение механизма преобразования ресурсов в конечный продукт как основа существования организации. Рассмотрение ресурсов, необходимых организации для осуществления производственной и непроизводственной деятельности. Особенности преобразования в различных отраслях и сферах деятельности. Функциональное и линейно-разделение внутренней среды организации. Методы анализа внутренней среды организации. SWOT-анализ. SNW-анализ.

10. *Структура организации. Основные виды*

Иерархические организационные структуры. Преимущества и недостатки функционирования и подчинения данных структур. Линейные организационные структуры. Функциональные организационные структуры. Линейно-функциональные организационные структуры. Роль штаба в иерархических структурах. Дивизиональные организационные структуры. Географический, продуктовый и потребительский принцип распределения дивизиональных структур. Адаптивные организационные структуры: матричная, бригадная, проектная и сетевая. Преимущества и недостатки в современных рыночных условиях.

11. *Внешняя среда организации. Факторы косвенного воздействия*

Характеристика внешней среды организации. Основные макроэкономические процессы – закономерности происхождения, основные тенденции. Рассмотрение организации как открытой системы, находящейся в постоянном взаимодействии с внешней средой. Факторы косвенного воздействия внешней среды на организацию: Политические, экономические, социо-культурные, технологические и экологические. Примеры каждой из группы факторов.

Внешняя среда организации. Факторы прямого воздействия

Функционирование организаций в условиях рыночной экономики. Основные формы конкурентной борьбы на современных отечественных и зарубежных рынках. 5 сил портера, оказывающие воздействие на организацию. Сила поставщиков и потребителей. Конкуренты производящие аналогичную продукцию и товары-заменители. Потенциальные конкуренты и методы оценки входных барьеров на рынок.

12. *Организационная культура*

Стадии и этапы формирования организационной культуры предприятия. Формирование системы ценностей на современных предприятиях. Сравнение организационной культуры отечественных организаций и международных корпораций. Лояльность новых участников организации к ранее сформированным нормам. Трансформация организационной культуры под воздействием внешних и внутренних факторов. Элементы организационной культуры. Культура управления.

13. *Проблемы современных организаций*

Гиперформализация. Замыкание целей. Должностная формализация и дроблений функций. Неспособность оперативно и адекватно среагировать на изменение внешней среды. Информационная асимметрия.

14. Модели и типы менеджмента. Командный менеджмент

Американская и японская модели менеджмента. Европейская модель менеджмента, китайская и российская модель. Основные сходства и различия. Закономерности территориального формирования и развития менеджмента с условий геополитических особенностей стран. Понятие командного менеджмента. Основные принципы и тенденции развития.

15. Миссия, цели и задачи организации

Понятие миссии. Характеристика миссии организации. Потребность в миссии для руководителей и работников организации, для клиентов, партнеров и конкурентов компании. Понятие цели. Основные требования к целям. Методики постановки целей, системность целей. Понятие задачи. Особенности формирования алгоритма выполнения задач. Зоны ответственности между работниками и руководителями за выполнение целей и задач.

16. Основы целеполагания. Дерево целей

Принципы целеполагания, основные ошибки. SMART-анализ. Дерево целей, принципы построения.

17. Социальная ответственность менеджмента

Сущность и содержание социально-экономической эффективности менеджмента. Эффективность социально-экономической системы и эффективность менеджмента. Соотношение коммерческой эффективности и социальной эффективности менеджмента. Общественный менталитет и понятие о ценностях культуры. Нравственно-этический потенциал менеджмента. Историческое формирование понимания социальной ответственности менеджмента. Уровень социальной ответственности в России и развитых странах мира.

18. Тайм менеджмент. Основы эффективной организации труда

Структура затрат на организационно-управленческую деятельность и факторы ее определяющие. Направления и пути экономии относительных затрат на организационно-управленческую деятельность. Факторы эффективности менеджмента. Эффект масштаба деятельности. Навыки управления собственным временем.

19. Функции менеджмента. Планирование и прогнозирование

Понятие планирования. Виды планов. Уровни планирования. Постановка целей и задач. Составление программы действий. Выявление необходимых ресурсов и их источников. Определение непосредственных исполнителей и доведение планов до них. Планирование собственной карьеры. Методы прогнозирования. Соотношение планов и прогнозов.

20. Функция организации

Распределение обязанностей в организационной структуре. Централизация и децентрализация власти. Делегирование полномочий линейное и функциональное. Ответственность и полномочия. Границы делегирования.

21. Функция контроля в организации. Контроллинг

Понятие контроля. Виды контроля. Самоконтроль менеджера. Внутренние и внешние стандарты качества продукции. Требования к контролю. Основные этапы

контроля и мероприятия, направленные на повышение эффективности контроля. Система контроллинга на предприятии. Целесообразность контроля.

22. Мотивация. Модель потребностей

Понятие мотивации. Основные виды мотивации. Цепочка ценностей. Анализ потребностей работника и уровень их удовлетворения во временном аспекте. Проблема оптимальной удовлетворенности и разности ценности благ участниками одного коллектива. Стимулы и мотивы экономического поведения. Социально-психологические регуляторы человеческого поведения: цели, интересы, социальные установки, социальные нормы и правила поведения, мотивы и потребности. Мотивы поведения человека, группы, общества. Классификация базовых потребностей личности.

23. Мотивация. Основные теории и достижения

Современные содержательные и процессуальные концепции мотивации экономической деятельности. Формирование концепций в действующих условиях и возможность их адаптации к современным условиям ведения управленческой деятельности.

24. Функция координации

Необходимость преобразований в управляемой системе. Основные виды координации. Типы координации. Способы координации. Формирование распорядительных документов различных уровней.

25. Управление организационными изменениями

Предпосылки необходимости организационных изменений. Революционные и эволюционные характеры организационных изменений. Ролевые функции участников организационных изменений. Виды организационных изменений и требования к ним. Оценка действенности программ по внедрению организационных изменений.

26. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям

Анализ и виды возникновения сопротивления организационным изменениям. Личные и организационные барьеры. Технические, политические и культурологические причины сопротивления организационным изменениям. Анализ стратегий работы с сопротивлениями. Сопротивление организационным изменениям как позитивное явление.

27. Коммуникации в современном управлении

Процесс коммуникации. Вертикальные и горизонтальные коммуникации в организации. Межличностные коммуникации как обособленный вид коммуникации. Степень формализации коммуникации. Особенность коммуникационных потребностей в организации. Коммуникационный менеджмент.

28. Организационное поведение. Групповая динамика

Теория социальных зависимостей в экономических системах. Применение принципов системных исследований к изучению трудовых коллективов. Теория "идеальной бюрократии". Основные черты командно-административной системы. Формальные и неформальные группы, команда как промежуточное звено. Структура деловых отношений в трудовом коллективе. Показатели управляемости и групповой сплоченности. Условия оптимизации коллективной деятельности: совпадение локальных структур, единство целей и интересов.

29. Лидерство и власть

Природа, роль, сущность, содержание и значение труда руководителя. Функциональные обязанности и социальные функции руководителя. Руководство и лидерство в коллективе. Типы и виды лидеров. Функции и значение неформальных

лидеров. Стиль и методы руководства. Личностные характеристики делового лидера: управленческая компетентность, профессионализм, организаторские способности, стрессоустойчивость. Методы оценки организаторских способностей и профессиональных качеств руководителя. Стиль и методы руководства. Авторитария, демократия и либерализм в управлении.

30. Управление конфликтами. Стресс и последствия

Понятие конфликта, основные этапы возникновения. Виды конфликтов. Основные методы разрешения конфликтных ситуаций. Роль руководителя в разрешении конфликтных ситуаций, использование административного ресурса. Контролируемый и неконтролируемый конфликт – польза и угроза. Понятие стресса в современном мире. Методы минимизации последствий стресса. Формирование стрессоустойчивости руководителя и подчиненных.

31. Основы принятия управленческих решений

Виды управленческих решений. Рациональные управленческие решения: основные этапы и стадии. Правила принятия рациональных управленческих решений. Ответственность за принятие решения. Оценка рисков.

32. Функциональный менеджмент: информационный, инновационный

Роль информации в современном управлении предприятием. Виды информации. Процесс передачи информации. Роль информации в формировании адекватного управленческого решения. Создание информационных структур на предприятии и их роль в управленческом процессе. Понятие инновации. Особенности инновационного развития производства. Управление инновациями. НИОКР.

33. Функциональный менеджмент: производственный (управление качеством и запасами)

Понятие производственной мощности. Оптимальная загрузка производственной мощности. Массовое, серийное и единичное производство. Управление качеством продукции. Понятие качества. Этапы контроля качества. Скелет Исокавы. Понятие запасов предприятия. Принципы формирования запасов предприятия. Модели формирования запасов.

34. Функциональный менеджмент: формирование кадровых ресурсов

Место и роль работы с персоналом в осуществлении задач и функций менеджмента. Обеспеченность трудовыми ресурсами. Управление трудовыми ресурсами, этапы и характерные особенности менеджмента. Кадровый потенциал рабочих. Определение потребностей в трудовых ресурсах предприятия. Принципы набора управленческих кадров и подготовки их к работе в организации. Карьерный рост и ротация управленческого персонала. Принципы подбора, расстановки и выдвижения руководящих работников.

35. Основы корпоративного управления и стратегического планирования

Роль корпораций в современном производстве. Особенности управления крупными организационными структурами. Превращение крупных национальных корпораций в многонациональные и транснациональные компании.

5. Образовательные технологии

Методика преподавания дисциплины «Менеджмент в инновационной деятельности» и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии

материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

- обсуждение докладов по дисциплине;
- устный опрос;

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций:

- в процессе обучения предусмотрено эссе;
- индивидуальный опрос;
- проведение интерактивных занятий;
- зачет по итогам 5 семестра.

Оценочные средства текущего контроля успеваемости включают контрольные вопросы, тесты, деловые игры и темы эссе для контроля освоения обучающимися разделов дисциплины.

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

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

| Код компетенции | В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать |
|------------------------|---|
| ОК-3 | способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности |
| ОПК-6 | способностью к работе в коллективе, организации работы малых коллективов (команды) исполнителей |
| ОПК-7 | способностью применять знания математики, физики и естествознания, химии и материаловедения, теории управления и информационные технологии в инновационной деятельности |

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися

дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ОК-3 – способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности

| Показатель | Критерии оценивания | | | |
|---|--|---|---|--|
| | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <p>знать: основные закономерности в области экономики и ее роли в развитии социотехнических систем; основные экономические характеристики эффективности менеджмента;</p> | <p>Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основные закономерности в области экономики и ее роли в развитии социотехнических систем; основные экономические характеристики эффективности менеджмента.</p> | <p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основные закономерности в области экономики и ее роли в развитии социотехнических систем; основные экономические характеристики эффективности менеджмента. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду характеристик, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при</p> | <p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основные закономерности в области экономики и ее роли в развитии социотехнических систем; основные экономические характеристики эффективности менеджмента, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p> | <p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основные закономерности в области экономики и ее роли в развитии социотехнических систем; основные экономические характеристики эффективности менеджмента, свободно оперирует приобретенным и знаниями.</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | их переносе на новые ситуации. | | |
| уметь: применять методы экономического анализа при оценке эффективности менеджмента организации; владеть методами расчета основных экономических показателей эффективности деятельности организации | Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет: применять методы экономического анализа при оценке эффективности менеджмента организации; владеть методами расчета основных экономических показателей эффективности деятельности организации | Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: применять методы экономического анализа при оценке эффективности менеджмента организации; владеть методами расчета основных экономических показателей эффективности деятельности организации Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации. | Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: применять методы экономического анализа при оценке эффективности менеджмента организации; владеть методами расчета основных экономических показателей эффективности деятельности организации. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации. | Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: применять методы экономического анализа при оценке эффективности менеджмента организации; владеть методами расчета основных экономических показателей эффективности деятельности организации Свободно оперирует приобретенным и умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности. |
| владеть: | Обучающийся | Обучающийся | Обучающийся | Обучающийся в |

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| <p>навыками определения экономических показателей эффективности деятельности организации.</p> | <p>не владеет или в недостаточной степени владеет навыками определения экономических показателей эффективности деятельности организации</p> | <p>владеет навыками определения экономических показателей эффективности деятельности организации в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.</p> | <p>частично владеет навыками определения экономических показателей эффективности деятельности организации, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p> | <p>полном объеме владеет навыками определения экономических показателей эффективности деятельности организации, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.</p> |
| <p>ОПК-6 – способностью к работе в коллективе, организации работы малых коллективов (команды) исполнителей</p> | | | | |
| <p>знать: принципы менеджмента; методы менеджмента; функции менеджмента и их назначение в управлении коллективом, командой основные теории мотивации, лидерства и власти</p> | <p>Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: менеджмента; методы менеджмента; функции менеджмента и их назначение в управлении коллективом,</p> | <p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: менеджмента; методы менеджмента; функции менеджмента и их назначение в управлении коллективом, командой основные</p> | <p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: менеджмента; методы менеджмента; функции менеджмента и их назначение в управлении коллективом, командой основные</p> | <p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: менеджмента; методы менеджмента; функции менеджмента и их назначение в управлении коллективом, командой основные</p> |

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| | командой основные теории мотивации, лидерства и власти | теории мотивации, лидерства и власти. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации. | теории мотивации, лидерства и власти, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях. | теории мотивации, лидерства и власти, свободно оперирует приобретенным и знаниями. |
| уметь: реализовывать в коллективной и командной работе принципы менеджмента; использовать методы менеджмента в управлении коллективом, командой; планировать, организовать, мотивировать, координировать и контролировать работу коллектива, команды; использовать способы коммуникаций, влияния, | Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет реализовывать в коллективной и командной работе принципы менеджмента; использовать методы менеджмента в управлении коллективом, командой; планировать, организовать, мотивировать, координировать и контролировать работу коллектива, команды; использовать | Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: реализовывать в коллективной и командной работе принципы менеджмента; использовать методы менеджмента в управлении коллективом, командой; планировать, организовать, мотивировать, координировать и контролировать работу коллектива, | Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: реализовывать в коллективной и командной работе принципы менеджмента; использовать методы менеджмента в управлении коллективом, командой; планировать, организовать, мотивировать, координировать и контролировать работу коллектива, | Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: реализовывать в коллективной и командной работе принципы менеджмента; использовать методы менеджмента в управлении коллективом, командой; планировать, организовать, мотивировать, координировать и контролировать работу коллектива, |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| <p>мотивации и власти при работе в коллективе, команде.</p> | <p>способы коммуникаций, влияния, мотивации и власти при работе в коллективе, команде.</p> | <p>команды; использовать способы коммуникаций, влияния, мотивации и власти при работе в коллективе, команде. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.</p> | <p>команды; использовать способы коммуникаций, влияния, мотивации и власти при работе в коллективе, команде. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p> | <p>команды; использовать способы коммуникаций, влияния, мотивации и власти при работе в коллективе, команде. Свободно оперирует приобретенным и умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p> |
| <p>владеть: навыками использования методов менеджмента; навыками реализации в коллективной деятельности принципов и функций менеджмента; навыками влияния, построения команды, становления лидерства, получения власти.</p> | <p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками использования методов менеджмента; навыками реализации в коллективной деятельности принципов и функций менеджмента; навыками влияния, построения команды, становления</p> | <p>Обучающийся владеет навыками использования методов менеджмента; навыками реализации в коллективной деятельности принципов и функций менеджмента; навыками влияния, построения команды, становления лидерства, получения</p> | <p>Обучающийся частично владеет навыками использования методов менеджмента; навыками реализации в коллективной деятельности принципов и функций менеджмента; навыками влияния, построения команды, становления</p> | <p>Обучающийся в полном объеме владеет навыками использования методов менеджмента; навыками реализации в коллективной деятельности принципов и функций менеджмента; навыками влияния, построения команды, становления лидерства,</p> |

| | | | | |
|--|------------------------------|---|---|--|
| | лидерства, получения власти. | власти в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях. | лидерства, получения власти, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации. | получения власти, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности. |
|--|------------------------------|---|---|--|

ОПК-7 – способностью применять знания математики, физики и естествознания, химии и материаловедения, теории управления и информационные технологии в инновационной деятельности

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| знать: основные виды менеджмента; основные школы менеджмента, их основоположников и теоретиков; подходы к изучению менеджмента и управлению социально-экономическим и системами; национальные модели менеджмента | Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основные виды менеджмента; основные школы менеджмента, их основоположников и теоретиков; подходы к изучению менеджмента и управлению социально- | Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основные виды менеджмента; основные школы менеджмента, их основоположников и теоретиков; подходы к изучению менеджмента и управлению социально-экономическим и системами; | Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основные виды менеджмента; основные школы менеджмента, их основоположников и теоретиков; подходы к изучению менеджмента и управлению социально-экономическим и системами; | Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основные виды менеджмента; основные школы менеджмента, их основоположников и теоретиков; подходы к изучению менеджмента и управлению социально-экономическим и системами; |
|---|---|--|---|--|

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| | экономическим и системами; национальные модели менеджмента | национальные модели менеджмента. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду характеристик, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации. | национальные модели менеджмента, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации. | национальные модели менеджмента, свободно оперирует приобретенным и знаниями. |
| уметь: анализировать преимущества и недостатки национальных моделей менеджмента, подходов в теории менеджмента; оценивать влияние основных школ менеджмента на современные проблемы в менеджменте | Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет анализировать преимущества и недостатки национальных моделей менеджмента, подходов в теории менеджмента; оценивать влияние основных школ менеджмента на современные проблемы в менеджменте | Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: анализировать преимущества и недостатки национальных моделей менеджмента, подходов в теории менеджмента; оценивать влияние основных школ менеджмента на современные проблемы в менеджменте. Допускаются значительные | Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: анализировать преимущества и недостатки национальных моделей менеджмента, подходов в теории менеджмента; оценивать влияние основных школ менеджмента на современные проблемы в менеджменте. Умения освоены, но | Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: анализировать преимущества и недостатки национальных моделей менеджмента, подходов в теории менеджмента; оценивать влияние основных школ менеджмента на современные проблемы в менеджменте. Свободно оперирует |

| | | | | |
|--|---|--|--|---|
| | | ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации. | допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации. | приобретенным и умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности. |
| владеть: навыками критического мышления в оценке национальных моделей менеджмента, основных школ менеджмента, подходов к изучению менеджмента развития видов менеджмента | Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками критического мышления в оценке национальных моделей менеджмента, основных школ менеджмента, подходов к изучению менеджмента развития видов менеджмента. | Обучающийся владеет навыками критического мышления в оценке национальных моделей менеджмента, основных школ менеджмента, подходов к изучению менеджмента развития видов менеджмента, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения | Обучающийся частично владеет навыками критического мышления в оценке национальных моделей менеджмента, основных школ менеджмента, подходов к изучению менеджмента развития видов менеджмента, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные | Обучающийся в полном объеме владеет навыками критического мышления в оценке национальных моделей менеджмента, основных школ менеджмента, подходов к изучению менеджмента развития видов менеджмента, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности. |

| | | | | |
|--|--|---|-----------|--|
| | | при применении навыков в новых ситуациях. | ситуации. | |
|--|--|---|-----------|--|

6.1.3. Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачета проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено», «не зачтено».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине "Менеджмент в инновационной деятельности" (прошли промежуточный контроль, выполнили эссе).

| Шкала оценивания | Описание |
|-------------------------|---|
| Зачтено | <p>Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности, не испытывает затруднений при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.</p> <p>Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.</p> |
| Не зачтено | <p>Выполнены не все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями</p> |

| | |
|--|---|
| | <p><i>при их переносе на новые ситуации.</i></p> <p><i>Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент не может оперировать знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.</i></p> |
|--|---|

Фонды оценочных средств представлены в **Приложении 3** к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

Основная литература:

1. Аверченков В.И. Бизнес-процессы в инновационном менеджменте: учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2016. 293 с.
<http://www.knigafund.ru/books/179131/read#page1>

Дополнительная литература:

1. Горфинкель В.Я., Попадюк Т.Г. Бизнес-процессы в инновационном менеджменте: учебник. М.: Юнити-Дана, 2015. 392 с.
<http://www.knigafund.ru/books/197810/read#page1>
2. Кузнецов Б.Т., Кузнецов А.Б. Бизнес-процессы в инновационном менеджменте: учебное пособие. М. Юнити-Дана, 2015. 364 с.
<http://www.knigafund.ru/books/197556/read#page1>

в) программное обеспечение:

Офисные приложения, Microsoft Office 2013 (или ниже) – Microsoft Open License. Лицензия № 61984042

г) Интернет-ресурсы:

1. <http://www.gov.ru> Сервер органов государственной власти Российской Федерации.
2. <http://www.mos.ru> Официальный сервер Правительства Москвы.
3. <http://www.minfin.ru> Министерство финансов РФ.
4. <http://www.garant.ru> ГАРАНТ Законодательство с комментариями.
5. <http://www.gks.ru> Федеральная служба государственной статистики.
6. <http://www.rg.ru> Российская газета.
7. <http://www.prime-tass.ru> ПРАЙМ-ТАСС Агентство экономической информации.
8. <http://www.rbc.ru> РБК (РосБизнесКонсалтинг).
9. <http://www.businesspress.ru> Деловая пресса.
10. <http://www.creport.ru> Мировая экономика.
11. <http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система России.
12. <http://www.forecast.ru> ЦМАКП (Центр Макроэкономического Анализа и Краткосрочного Прогнозирования).
13. <http://www.cfin.ru> Корпоративный менеджмент.
14. <http://www.fin-izdat.ru> Издательский дом «Финансы и кредит»
15. <http://economist.com.ru> Журнал «Экономист».
16. <http://www.vopreco.ru> Журнал «Вопросы экономики».
17. <http://www.mevriz.ru> Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
18. <http://systems-analysis.ru/> Лаборатория системного анализа
19. <https://gtmarket.ru/concepts/7111> Системный анализ
20. <http://minpromtorg.gov.ru/> Министерство промышленности и торговли

Российской Федерации.

21. <http://www.rg.ru> Российская газета.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Аудитория для лекционных и семинарских занятий общего фонда. Столы учебные со скамьями, аудиторная доска, переносной мультимедийный комплекс (проектор, проекционный экран, ноутбук). Рабочее место преподавателя: стол, стул.

9. Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции. При чтении лекций по дисциплине могут использоваться электронные мультимедийные презентации.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. На интерактивных занятиях студенты должны проявлять активность.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельной темы учебной дисциплины. Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по определяется учебным планом. При самостоятельной работе студент взаимодействует с рекомендованными материалами при участии преподавателя в виде консультаций. Электронно-библиотечной система (электронная библиотека) университета обеспечивает возможность индивидуального доступа каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

При наличии обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья, они будут обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

10. Методические рекомендации для преподавателя (Методические рекомендации по составлению презентаций)

Презентация (от английского слова - представление) – это набор цветных картинок-слайдов на определенную тему, который хранится в файле специального формата с расширением PP. Термин «презентация» (иногда говорят «слайд-фильм») связывают, прежде всего, с информационными и рекламными функциями картинок, которые рассчитаны на определенную категорию зрителей (пользователей).

Мультимедийная компьютерная презентация – это:

- динамический синтез текста, изображения, звука;
- самые современные программные технологии интерфейса;
- интерактивный контакт докладчика с демонстрационным материалом;
- мобильность и компактность информационных носителей и оборудования;
- способность к обновлению, дополнению и адаптации информации;
- невысокая стоимость.

Правила оформления компьютерных презентаций

Общие правила дизайна

Многие дизайнеры утверждают, что законов и правил в дизайне нет. Есть советы, рекомендации, приемы. Дизайн, как всякий вид творчества, искусства, как всякий способ одних людей общаться с другими, как язык, как мысль — обойдет любые правила и законы.

Однако, можно привести определенные рекомендации, которые следует соблюдать, во всяком случае, начинающим дизайнерам, до тех пор, пока они не почувствуют в себе силу и уверенность сочинять собственные правила и рекомендации.

Правила шрифтового оформления:

- Шрифты с засечками читаются легче, чем гротески (шрифты без засечек);
- Для основного текста не рекомендуется использовать прописные буквы.
- Шрифтовой контраст можно создать посредством: размера шрифта, толщины шрифта, начертания, формы, направления и цвета.
- Правила выбора цветовой гаммы.
- Цветовая гамма должна состоять не более чем из двух-трех цветов.
- Существуют не сочетаемые комбинации цветов.
- Черный цвет имеет негативный (мрачный) подтекст.
- Белый текст на черном фоне читается плохо (инверсия плохо читается).

Рекомендации по дизайну презентации

Чтобы презентация хорошо воспринималась слушателями и не вызвала отрицательных эмоций (подсознательных или вполне осознанных), необходимо соблюдать правила ее оформления.

Презентация предполагает сочетание информации различных типов: текста, графических изображений, музыкальных и звуковых эффектов, анимации и видеофрагментов. Поэтому необходимо учитывать специфику комбинирования фрагментов информации различных типов. Кроме того, оформление и демонстрация каждого из перечисленных типов информации также подчиняется определенным правилам. Так, например, для текстовой информации важен выбор шрифта, для графической — яркость и насыщенность цвета, для наилучшего их совместного восприятия необходимо оптимальное взаиморасположение на слайде.

Рассмотрим рекомендации по оформлению и представлению на экране материалов различного вида.

Оформление текстовой информации:

- размер шрифта: 24-54 пункта (заголовок), 18-36 пунктов (обычный текст);

- цвет шрифта и цвет фона должны контрастировать (текст должен хорошо читаться), но не резать глаза;
- тип шрифта: для основного текста гладкий шрифт без засечек (Arial, Tahoma, Verdana), для заголовка можно использовать декоративный шрифт, если он хорошо читаем;
- курсив, подчеркивание, жирный шрифт, прописные буквы рекомендуется использовать только для смыслового выделения фрагмента текста.

Оформление графической информации:

- рисунки, фотографии, диаграммы призваны дополнить текстовую информацию или передать ее в более наглядном виде;
- желательно избегать в презентации рисунков, не несущих смысловой нагрузки, если они не являются частью стилевого оформления;
- цвет графических изображений не должен резко контрастировать с общим стилевым оформлением слайда;
- иллюстрации рекомендуется сопровождать пояснительным текстом;
- если графическое изображение используется в качестве фона, то текст на этом фоне должен быть хорошо читаем.

Содержание и расположение информационных блоков на слайде:

- информационных блоков не должно быть слишком много (3-6);
- рекомендуемый размер одного информационного блока - не более 1/2 размера слайда;
- желательно присутствие на странице блоков с разнотипной информацией (текст, графики, диаграммы, таблицы, рисунки), дополняющей друг друга;
- ключевые слова в информационном блоке необходимо выделить;
- информационные блоки лучше располагать горизонтально, связанные по смыслу блоки - слева направо;
- наиболее важную информацию следует поместить в центр слайда;
- логика предъявления информации на слайдах и в презентации должна соответствовать логике ее изложения.

Помимо правильного расположения текстовых блоков, нужно не забывать и об их содержании - тексте. В нем ни в коем случае не должно содержаться орфографических ошибок. Также следует учитывать общие правила оформления текста.

После создания презентации и ее оформления, необходимо отрепетировать ее показ и свое выступление, проверить, как будет выглядеть презентация в целом (на экране компьютера или проекционном экране), насколько скоро и адекватно она воспринимается из разных мест аудитории, при разном освещении, шумовом сопровождении, в обстановке, максимально приближенной к реальным условиям выступления.

10. Методические рекомендации для преподавателя

Основное внимание при изучении дисциплины «Менеджмент в инновационной деятельности» следует уделять комплексному изучению изложенных в настоящей программе разделов дисциплины при указании взаимосвязей с проектной деятельностью и другими дисциплинами учебного плана.

Теоретическое изучение основных вопросов разделов дисциплины должно завершаться практической работой.

Для активизации учебного процесса при изучении дисциплины эффективно применение презентаций по различным темам лекций и практических (семинарских) занятий.

Для проведения занятий по дисциплине используются средства обучения:

- учебная литература, информационные ресурсы Интернета;
- справочные материалы и нормативно-правовая документация.

Структура и содержание дисциплины «Менеджмент в инновационной деятельности»
по направлению 27.03.05 «Иновнатика»
образовательная программа «Аддитивные технологии»

| п/п | Раздел | Семестр | Неделя | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах | | | | | | Виды самостоятельной работы студентов | | | | Формы аттестации | | | |
|-----|---|---------|--------|---|-----|-----|-----|-----|------|---------------------------------------|-----|------|-----|------------------|---|--|---|
| | | | | Л | П/С | Лаб | СРС | КСР | К.Р. | К.П. | РГР | Эссе | К/р | Э | З | | |
| 1 | Основные этапы развития менеджмента | 5 | 1 | 0,5 | 0,5 | | 1 | | | | | | | | | | + |
| 2 | Классические школы менеджмента | 5 | 1 | 0,5 | 0,5 | | 1 | | | | | | | + | | | + |
| 3 | Современные подходы к менеджменту | 5 | 2 | 0,5 | 0,5 | | 1 | | | | | | | | | | + |
| 4 | Принципы развития и закономерности функционирования организации | 5 | 2 | 0,5 | 0,5 | | 1 | | | | | | | + | | | + |
| 5 | Общие и специфические законы организации | 5 | 3 | 0,5 | 0,5 | | 1 | | | | | | | | | | + |
| 6 | Жизненный цикл организации | 5 | 3 | 0,5 | 0,5 | | 1 | | | | | | | | | | + |
| 7 | Виды и типы организаций в современных условиях | 5 | 4 | 0,5 | 0,5 | | 1 | | | | | | | | | | + |
| 8 | Роли, функции и задачи менеджера в современной организации | 5 | 4 | 0,5 | 0,5 | | 1 | | | | | | | + | | | + |
| 9 | Внутренняя среда организации. Методы анализа состояния организации. | 5 | 5 | 0,5 | 0,5 | | 1 | | | | | | | + | | | + |
| 10 | Структура организации. Основные виды | 5 | 5 | 0,5 | 0,5 | | 1 | | | | | | | | | | + |
| 11 | Внешняя среда организации. Факторы коэволюционного воздействия | 5 | 6 | 0,5 | 0,5 | | 1 | | | | | | | + | | | + |

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Направление подготовки: 27.03.05 "Инноватика"

ОП (профиль): «Аддитивные технологии»

Форма обучения: очная

Вид профессиональной деятельности:

производственно-технологическая, экспериментально-исследовательская, проектно-
конструкторская деятельность

Кафедра: «Менеджмент»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Менеджмент в инновационной деятельности»

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств

2. Описание оценочных средств:

- перечень вопросов на зачет
- примерный перечень тем эссе
- образцы вопросов из фонда тестовых заданий
- образец деловой игры

Составитель:

к.э.н. Болотников С.В.

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Таблица 1

| ИНДЕКС | | КОМПЕТЕНЦИИ | Перечень компонентов | Технология формирования компетенций | Форма оценочного средства ^{***} | Степени уровней освоения компетенций |
|--------|--|--|---|-------------------------------------|---|--------------------------------------|
| | | | | | | |
| ОК-3 | способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные закономерности в области экономики и ее роли в развитии социотехнических систем; • основные экономические характеристики эффективности менеджмента; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять методы экономического анализа при оценке эффективности менеджмента организации; • владеть методами расчета основных экономических показателей | лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия | 3 Т Эссе ДИ | <p>Базовый уровень способен анализировать социально- значимые проблемы и принципы менеджмента в стандартных учебных ситуациях</p> <p>Повышенный уровень способен анализировать социально- значимые проблемы и принципы менеджмента на основе полученных знаний и в сложных ситуациях.</p> | |

ФГОС ВО 27.03.05 "Иноватика", Образовательная программа «Аддитивные технологии»

В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие общекультурные компетенции, общепрофессиональные компетенции:

| | | | | | |
|-------|---|---|---|----------------------|---|
| ОПК-6 | способностью к работе в коллективе, организации работы малых коллективов (команды) исполнителей | <p>эффективности деятельности организации;</p> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками определения экономических показателей эффективности деятельности организации. | | | |
| | | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • принципы менеджмента; • методы менеджмента; • функции менеджмента и их назначение в управлении коллективом, командой • основные теории мотивации, лидерства и власти <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • реализовывать в коллективной командной работе принципы менеджмента; • использовать методы менеджмента в управлении коллективом, командой; • планировать, организовать, мотивировать, координировать и | лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия | 3 ДИ Эссе Т | <p>Базовый уровень:</p> <p>воспроизводство полученных знаний в ходе текущего контроля, умение решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам</p> <p>Повышенный уровень:</p> <p>практическое применение полученных знаний в процессе выполнения курсовой работы; готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной</p> |

| | | | | |
|---------------------|--|---|---|--|
| | | <p>контролировать работу коллектива, команды;</p> <ul style="list-style-type: none"> использовать способы коммуникаций, влияния, мотивации и власти при работе в коллективе, команде; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> навыками использования методов менеджмента; навыками реализации в коллективной деятельности принципов и функций менеджмента; навыками влияния, построения команды, становления лидерства, получения власти. | | <p>определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении</p> |
| <p>ОПК-7</p> | <p>способностью применять знания математики, физики и естествознания, химии и материаловедения, теории управления и информационные технологии в инновационной деятельности</p> | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> основные виды менеджмента; основные школы менеджмента, их основоположников и теоретиков; подходы к изучению менеджмента и управлению социально-экономическими системами; национальные модели менеджмента <p>уметь:</p> | <p>3 Т Эссе ДИ</p> <p>лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия</p> | <p>Базовый уровень: воспроизводство полученных знаний в ходе текущего контроля; умение решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам</p> <p>Повышенный уровень: практическое применение полученных знаний в процессе выполнения рефератов, готовность</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • анализировать преимущества и недостатки национальных моделей менеджмента, подходов в теории менеджмента; • оценивать влияние школ менеджмента на современные проблемы в менеджменте; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками критического мышления в оценке национальных моделей менеджмента, основных школ менеджмента, подходов к изучению менеджмента развития видов менеджмента. | | <p>решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении</p> |
|--|--|---|--|--|

** - Сокращения форм оценочных средств см. в приложении 3.1 к рабочей программе.

Перечень оценочных средств по дисциплине
«Менеджмент в инновационной деятельности»

| № ОС | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в ФОС |
|------|----------------------------------|---|---|
| 1 | экзамен (Э) | Диалог преподавателя со студентом, цель которого – систематизация и уточнение имеющихся у студента знаний, проверка его индивидуальных возможностей усвоения материала | Комплект вопросов |
| 2 | Тест (Т) | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося | Фонд тестовых заданий |
| 3 | Эссе (Э) | Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием | Тематика эссе |
| 4 | Деловая и/или ролевая игра (ДИ) | Совместная деятельность группы обучающихся и педагогического работника под управлением педагогического работника с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. | Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре |

Вопросы к экзамену по дисциплине
«Менеджмент в инновационной деятельности»
Формирование компетенций ОК-3, ОПК-6, ОПК-7

| Вопросы к зачету | Код компетенции |
|---|-----------------|
| Понятие менеджмента | ОПК-7 |
| Понятие контроля. Формы контроля. Виды контроля | ОПК-6 |
| Расчёт эффективности по проекту, выполняемому в рамках проектной деятельности* | ОК-3 |
| Групповая динамика и руководство | ОПК-6 |
| Основные проблемы современного российского менеджмента | ОПК-7 |
| Цели и задачи управления: понятия и классификация целей | ОПК-7 |
| Понятие управленческого решения. Принципы принятия решения | ОПК-6 |
| Координация как функция управления | ОПК-6 |
| Роль менеджмента в деятельности организации | ОПК-7 |
| Стили управления | ОПК-7 |
| Базовые стратегии развития организации | ОПК-6 |
| Типы организационных структур | ОПК-6 |
| Связь менеджмента с другими научными дисциплинами | ОПК-7 |
| Связующие процессы в менеджменте | ОПК-7 |
| Значение коммуникации и информации для эффективной деятельности организации | ОПК-6 |
| Организационные изменения | ОПК-6 |
| Планирование как функция управления | ОПК-7 |
| Принципы управления | ОПК-7 |
| Организационные методы менеджмента | ОПК-6 |
| Стратегическое управление и правила процесса формирования стратегии | ОПК-7 |
| Организация как функция управления | ОПК-6 |
| Причины конфликтов. Назначение конфликтов | ОПК-6 |
| Стадии процесса принятия управленческих решений | ОПК-7 |
| Менеджер как профессия | ОПК-7 |
| Административные методы менеджмента | ОПК-6 |
| Внешнее окружение организации. Факторы прямого и косвенного воздействия, их влияние на деятельность организации | ОПК-6 |
| Функции управления | ОПК-7 |
| Экономические методы менеджмента | ОПК-7 |
| Формирование и поддержание организационной культуры | ОПК-6 |
| Адаптация человека к организационному окружению | ОПК-6 |
| Различные подходы к управлению организацией (процессный, системный, ситуационный) | ОПК-7 |
| Лидерство, влияние, власть - понятия и взаимосвязь | ОПК-6 |
| Теория научного управления (Тейлор, Мейо, Файоль и др.) | ОПК-7 |

| | |
|---|-------|
| Социальные методы менеджмента | ОПК-6 |
| Анализ внутренней среды организации | ОПК-7 |
| Направления менеджмента | ОПК-7 |
| Иерархическая структура менеджмента в организации. Особенности труда менеджеров разных уровней | ОПК-6 |
| Управление конфликтами | ОПК-6 |
| Последовательность (цепочка) действий менеджера | ОПК-7 |
| Мотивация как функция управления | ОПК-6 |
| Менеджмент как искусство управления | ОПК-7 |
| Коллективное управление, его особенности | ОПК-6 |
| Коммуникации в менеджменте | ОПК-7 |
| Психологические методы менеджмента | ОПК-6 |
| Понятие организации | ОПК-7 |
| Цели организации. Этапы выработки целей | ОПК-6 |
| История развития менеджмента | ОПК-7 |
| Миссия организации | ОПК-6 |
| Системный подход к управлению организацией | ОПК-7 |
| Виды конфликтов, стадии развития конфликта | ОПК-6 |
| Информационные технологии в управлении | ОПК-7 |
| Контроль как функция управления | ОПК-6 |
| Внешняя и внутренняя среда организации | ОПК-7 |

* - вопрос дается каждому обучающемуся и представляет расчетную часть проверки уровня формирования компетенций

Темы эссе по дисциплине
«Менеджмент в инновационной деятельности»
Формирование компетенций ОК-3, ОПК-6, ОПК-7

1. Предприимчивость и предпринимательство: качества человека и вид деятельности. (ОК-3)
2. Менеджер как субъект и объект управления (ПК-3).
3. Интересы и ценности менеджера: влияние на управление (ОПК-6).
4. Организационные формы управления (ПК-3).
5. Эффективность управления (ОК-3).
6. Формальное и неформальное управление (ОПК-6).
7. Процессы дифференциации и интеграции в системе менеджмента (ПК-3).
8. Диверсификация производства и развитие менеджмента (ОК-3) .
9. Стратегия и тактика менеджмента: социальное, экономическое и организационное развитие (ПК-3).
10. Сущность стратегического управления (ПК-3)
11. Сущность тактического управления (ПК-3) .
12. Сущность оперативного управления (ПК-3)
13. Деловые конфликты и их роль в процессах управления (ОПК-6) .
14. Власть и партнерство в современной работе (ОПК-6) .
15. Стимулирование спроса и продвижение товара на рынке (ОК-3).
16. Банковский менеджмент: сущность и его специфика (ОК-3) .
17. Финансовый менеджмент: его сущность и особенности (ОК-3).
18. Особенности и тенденции развития российского менеджмента (ПК-3)
19. Методы руководства и их применение в деятельности различных типов лидеров (ОПК-6).
20. Влияние современных информационных технологий на организацию и методы менеджмента (ОПК-7).
21. Барьеры коммуникаций в организациях и методы их преодоления (ОПК-6).
22. Современные модели дистанционного менеджмента и практика их применения (ПК-3) .
23. Взаимосвязь коммуникаций и структуры организации (ОПК-7).
24. Человеческие качества и эффективность деятельности коллектива (ОПК-6).
25. Принципы и этапы формирования высокоэффективного коллектива (ОПК-6)
26. Бюрократия и номенклатура (ОПК-6) .
27. Свойства психики человека и мотивация сотрудников (ОПК-6) .
28. Двухфакторная теория мотивации Герцберга (ОПК-6).
29. Теория человеческих потребностей Маслоу (ОПК-6)
30. Теория ожиданий и теория справедливости (ОПК-6).
31. Контроль и контроллинг (ПК-3).
32. Роль коммуникации в менеджменте (ОПК-6).
33. Функция координации в менеджменте (ПК-3)
34. Рабочее время менеджера и подчиненных (ПК-3) .
35. Проблемы оптимального использования рабочего времени (ПК-3) .

36. Современные стили руководства (ОПК-6).
37. Особенности развития современных менеджеров
38. Управление временем современных менеджеров (Тайм-менеджмент)
39. Авторитет руководителя, его виды и характеристики (ОПК-6).
40. Управление конфликтами.
41. Этапы разработки и принятия управленческих решений (ПК-3)
42. Кадровое планирование и его значение (ОПК-6).
43. Эффективность управления, факторы ее формирования (ОК-3).
44. Управление качеством. Современное понятие качества в менеджменте (ОК-3)

45. Карьерный рост и ротация персонала. Карьерограмма (ПК-3) .
46. Особенности менеджмента в инновационной среде (ОПК-7).
47. Инновационный менеджмент (ОПК-7)
48. Особенности антикризисного управления (ОК-3).
49. Деловая этика и этикет руководителя (ОПК-6).
50. Социальная ответственность организации (ОПК-6).
51. Менеджеры нового поколения. Командный менеджмент (ОПК-6) .
52. Маркетинговая модель менеджмента (ОК-3)
53. Прогнозирование конфликтов. Методы их разрешения (ОПК-6).
54. Управление нравственным развитием коллектива (ОПК-6).
55. Факторы, определяющие национальные особенности культуры менеджера (ОПК-6) .
56. Характеристики нравственно-этического потенциала менеджера (ОПК-6).
57. Цикличность и иерархичность менеджмента (ПК-3) .
58. Методы и модели оценки риска в принятии решений (ПК-3).
59. Методы "мозгового штурма" в принятии решений (ПК-3).
60. Методы анализа структуры затрат рабочего времени менеджера (ПК-3).
61. Методы и границы применения нормирования управленческого труда ПК-3).
62. Задачи функции муниципалитета (администрации города, района) в управлении экономикой региона, города (ОК-3).
63. Формы и органы самоуправления за рубежом (ОПК-7).
64. Место, роль и взаимосвязь инновационного и инвестиционного менеджмента (ОПК-7).
65. Современный опыт организации и управления инновациями (ПК-3).
66. Инвестиционная политика государства: цели, направления, методы (ОПК-7).
67. Банковский менеджмент (ОК-3).
68. Основные особенности производственного менеджмента в машиностроительном комплексе (ПК-3).
69. Производственный менеджмент государственных и муниципальных органов управления экономикой (ОК-3).
70. Система управления производством в организации: критерии, параметры, органы, методы (ПК-3).
71. Развитие социальной инфраструктуры и общества (ОПК-7).
72. Социальная эффективность менеджмента (ОПК-7).
73. Современные методы и организация ресурсного обеспечения организации

(ПК-3) :

74. Основные характеристики структуры управленческого персонала (ПК-3).
75. Опыт зарубежных фирм в организации информационного взаимодействия с внешней средой (ОПК-7).
76. Групповое внедрение организационных изменений (ОПК-6)
77. Сопротивление организационным изменениям (ПК-3).
78. Особенности взаимодействия формальных и неформальных групп (ОПК-6).
79. Тайм-менеджмент (ПК-3).
80. Эффективное управление организационными изменениями (ОК-3).

**Тестовые задания по дисциплине
«Менеджмент в инновационной деятельности»
Формирование компетенции ОК-3**

Цель бизнес-организации это:

- а) предполагаемый конечный результат
- б) улучшение качества продукции
- в) улучшение материального благополучия работников
- г) снижение себестоимости и расширение ассортимента выпускаемой продукции

Ресурсы организации это:

- а) элементы, обеспечивающие жизнедеятельность организации
- б) стратегические активы и инновации
- в) сырье и материалы
- г) техника, финансы, сырье, материальная составляющая, информация, люди

Техническая подсистема организации это:

- а) здания и техника
- б) совокупность материально-вещественных факторов производства
- в) здания, техника и технология
- г) здания, техника, технология и финансы

Какой из ученых внес существенный вклад в использовании принципов конвейерной установки в производстве:

- а) Г. Форд;
- б) Д. МакГрегор;
- в) Э. Мейо;
- г) все неверно

Формирование компетенции ОПК-6

Руководство - это:

- а) способность и необходимость вести за собой сотрудников;
- б) социальный феномен, связанный с регулированием официальных отношений в организации;
- в) верно (а+б);
- г) нет верного ответа.

Организационная структура организации определяется:

- а) уровнями управления
- б) взаимосвязью функциональных подразделений по горизонтали и вертикали
- в) структурой аппарата управления
- г) все вышеперечисленное верно

Организационная культура это:

- а) сочетание традиций, ценностей политики, убеждений, взглядов, образующих убедительный контекст для всего, что мы делаем и думаем внутри организации;
- б) наглядное представление формальной структуры организации;
- в) деятельность, при которой человеческие, материальные и финансовые ресурсы организуются в новом виде в соответствии с предстоящей конкретной работой в заданных

временных и бюджетных рамках для достижения благотворных изменений определенных качественными и количественными целями;

г) все вышеперечисленное верно.

А. Маслоу разработал:

а) «пирамиду потребностей»;

б) концепцию «просвещенного менеджмента»;

в) концепцию «самоактуализации»;

г) все верно.

Формирование компетенции ОПК-7

Ф. Тейлор – основоположник:

а) административной школы управления;

б) школы поведенческих наук менеджмента;

в) школы человеческих отношений;

г) все неверно.

Менеджмент - это:

а) вид деятельности по руководству людьми в организациях;

б) деятельность, направленная на извлечение прибыли;

в) особый вид управления на уровне самостоятельного хозяйствующего звена;

г) умение добиваться целей, используя других людей;

д) все верно.

К содержательной относится теория:

а) ожиданий Врума;

б) справедливости Адамса;

в) Мак-Клелланда»

г) модель Портера-Лоулера.

Теорию «рациональной бюрократии» разработал:

а) Макс Вебер;

б) Роберт Винер;

в) Карл Маркс;

г) Мэри Паркер Фоллет

Дуглас МакГрегор разработал:

а) четырнадцать основных принципов управления;

б) пирамидальную иерархию потребностей;

в) теорию шести видов деятельности деловой организации;

г) теорию «Х» и теорию «У» (два типа управления).

Системный подход в менеджменте предполагает:

а) процесс управления - совокупность непрерывных действий (функций)

б) предприятие - совокупность взаимосвязанных элементов

в) проблемы управления должны рассматриваться в их связи и взаимосвязи

г) все вышеперечисленное верно

Каким ученым, на раннем этапе становления менеджмента, были разработаны 14 принципов менеджмента?

а) Г. Фордом;

- б) Ф. Тейлором;
- в) А. Файолем;
- г) все неверно

Впервые выделил пять функций управления:

- а) Питер Друкер;
- б) Фредерик Тейлор;
- в) Анри Файоль;
- г) Лилия Гилбрет.

Менеджер - это:

- а) специалист, выполняющий технологические функции
- б) владелец капитала
- в) лицо, осуществляющее работу по управлению
- г) все неверно

Объект управления - это:

- а) принципы и закономерности;
- б) персонал организации;
- в) организационно-административные методы воздействия;
- г) все верно.

Чтобы стать менеджером необходимо:

- а) иметь профессиональное образование по специальности «менеджмент»;
- б) занимать постоянную должность в организации;
- в) иметь, как правило, в своем подчинении людей;
- г) все верно.

Субъект управления - это:

- а) управляющая система организации;
- б) социальная подсистема организации;
- в) управленческое взаимодействие;
- г) управляемая система организации.

Обратная связь:

- а) функция мотивации
- б) функция организации
- в) реакция субъекта на объект
- г) реакция объекта на управленческое решение
- д) ничего из вышеперечисленного

Стратегия организации это:

- а) программа эффективных мероприятий и способов достижения цели
- б) направленный на достижение главной цели и приуроченный к определенным срокам комплекс мероприятий, обеспеченный необходимыми ресурсами
- в) совокупность целей и задач организации
- г) все вышеперечисленное верно

По целям организации можно разделить на:

- а) проектные, промышленные, финансовые и т.д.
- б) формальные и неформальные
- в) закрытые и открытые
- г) ничего из вышеперечисленного

Миссия организации описывает:

- а) основные факторы эффективной работы
- б) ценности организации, ее устремления и причину создания
- в) ориентацию на достижение высшего качества продуктов и услуг
- г) ничего из вышеперечисленного

Организация это:

- а) группу индивидов, деятельность которых направлена на достижение общих целей
- б) функция управления
- в) способ упорядочения деятельности
- г) все вышеперечисленное верно

По целям организации можно разделить на:

- а) проектные, промышленные, финансовые и т.д.
- б) формальные и неформальные
- в) закрытые и открытые
- г) ничего из вышеперечисленного

Внутренние переменные организации это:

- а) кадровая политика, коммуникация, внутриорганизационная структура
- б) планирование, организовывание, координирование, контролирование, мотивирование
- в) техническая, коммерческая, финансовая деятельность и эккаутинг
- г) результаты управленческих решений - функциональные факторы

Внутренние переменные организации это:

- а) кадровая политика, коммуникация, внутриорганизационная структура
- б) планирование, организовывание, координирование, контролирование, мотивирование
- в) техническая, коммерческая, финансовая деятельность и эккаутинг
- г) результаты управленческих решений - функциональные факторы

Взаимосвязанность факторов внешней среды это:

- а) уровень силы, с которой изменение одного фактора влияет на другие факторы
- б) совокупность факторов, на которые организация вынуждена реагировать
- в) скорость, с которой происходят изменения в окружающей среде организации
- г) уровень вариативности каждого фактора

Исключить отклонения от намеченных планов и инструкций позволяет

контроль:

- а) предварительный;
- б) текущий;
- в) заключительный;
- г) итоговый.

Вариант деловой игры

Деловая игра как элемент учебной дисциплины должна способствовать формированию следующих компетенций: ОК-3, ОПК-6, ОПК-7.

Студенты получают кейсовую ситуацию, знакомятся с ней и согласно полученным ролям разыгрывают её. Цель - исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.

"Завершен ли проект?"

Компания занимается консалтинговыми услугами. Клиент обратился в компанию для проведения проекта и заключил договор на оказание услуг. Руководитель проектов в компании на этапе завершения проекта обнаружил, что к указанному сроку сдачи проекта проект не готов в полном объеме (для того есть как объективные, так и субъективные причины). Руководитель проекта с согласия генерального директора компании предоставляет клиенту частично сделанный проект (недостатки связаны с недостаточным объемом информации для принятия управленческих решений).

По условиям договора клиент оплатил аванс в размере 30% для запуска работ, остальную сумму необходимо внести после принятия проекта, причем также был оговорен срок, когда принимаются претензии. Клиент не уложился в установленные сроки предоставления претензий, но отказался оплачивать остальную сумму, указанную в договоре. Руководитель проекта с согласия генерального директора предлагает клиенту полностью доработать проект и получить оплату. После того, как проект был полностью завершен и предоставлен клиенту, он все равно отказался произвести окончательную оплату, аргументируя свой поступок мелкими недочетами и сорванным сроком. Генеральный директор компании требует от руководителя проекта полной оплаты за завершенный проект.

Роли и интересы:

Руководитель проекта — считает, что проект полностью выполнен;

Клиент — при разговоре с руководителем проекта несколько раз признавал, что проект удовлетворяет требования, указанные в договоре, но очень хочет сэкономить и «проучить» компанию-исполнителя.

Вопросы, выносимые на самостоятельную работу

1. Личный менеджмент – управление собой (ОПК-6).
2. Лидерство и менеджмент (ОПК-6)
3. Система коммуникаций в управлении (ОК-3).
4. Информационные технологии и менеджмент (ОПК-7).
5. Выдающийся опыт управления бизнесом (ОПК-6)
6. Основные теории и современные проблемы мотивации (ОПК-7).
7. Материальное стимулирование и эффективность работы (ОК-3).
8. Инструменты и методы менеджмента (ОК-3).
9. Экономические и социальные последствия импортозамещения (ОК-3)
10. Системы планирования в концернах "Даймлер - Бенц" и "Сименс" (ОК-3).
11. Использование линейного программирования для оптимизации планирования (ОПК-7).

12. Проблема устойчивости планов по отношению к допустимым отклонениям исходных данных и предпосылок (ОПК-7).
13. Различные методы организации принятия решений в командах (ПК-3, ОПК-6).
14. Командообразование (ОПК-6).
15. Система управления инновационным (или высокотехнологичным) предприятием (ОПК-7).
16. Система управления проектной деятельностью (ОК-3).
17. Многокритериальность в поведении студентов (ОПК-6).
18. Примеры Парето-оптимальных решений многокритериальных задач (ОПК-7).
19. Управление инновационным предприятием в условиях кризиса (ОК-3).
20. Механические и органические организации (ОК-3).
21. Управленческие подразделения (ОК-3).
22. Адаптивные организационные структуры (ОК-3).
23. Методы и методики оценки эффективности деятельности предприятия (ОК-3).
24. Сравнение функциональной и линейно-штабной систем управления (ОК-3).
25. Эффект синергии в менеджменте (ОПК-6)