

Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: ЧУМАЧЕНКО ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА
 Должность: РЕКТОР
 Дата подписания: 11.10.2022 12:37:13
 Уникальный программный ключ:
 9c9f7aaffa4840d284abe156657b8f85432bdb16



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУнГГПУ»)

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА)

Шифр	Наименование дисциплины (модуля)
Б1.О	Менеджмент

Код направления подготовки	44.03.05
Направление подготовки	Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
Наименование (я) ОПОП (направленность / профиль)	Экономика. География
Уровень образования	бакалавр
Форма обучения	очная

Разработчики:

Должность	Учёная степень, звание	Подпись	ФИО
Доцент	кандидат педагогических наук, доцент		Корнеев Дмитрий Николаевич

Рабочая программа рассмотрена и одобрена (обновлена) на заседании кафедры (структурного подразделения)

Кафедра	Заведующий кафедрой	Номер протокола	Дата протокола	Подпись
Кафедра экономики, управления и права	Рябчук Павел Георгиевич	1	28.08.2019	
Кафедра экономики, управления и права	Рябчук Павел Георгиевич	1	15.09.2020	

Раздел 1. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения образовательной программы с указанием этапов их формирования

Таблица 1 - Перечень компетенций, с указанием образовательных результатов в процессе освоения дисциплины (в соответствии с РПД)

Формируемые компетенции			
Индикаторы ее достижения	Планируемые образовательные результаты по дисциплине		
	знать	уметь	владеть
ОПК-8 способен осуществлять педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний			
ОПК.8.1 Знать историю, теорию, закономерности и принципы построения научного знания для осуществления педагогической деятельности.	3.1 особенности современного делового общения		
ОПК.8.2 Уметь проектировать и осуществлять педагогическую деятельность с опорой на специальные научные знания.		У.1 применять различные техники и приемы, используемые для решения проблем в межличностном пространстве.	
ОПК.8.3 Владеть технологиями осуществления педагогической деятельности на основе научных знаний.			В.1 приемами и навыками деловой коммуникации при реализации мероприятий по управлению персоналом

ПК-1 способен осваивать и использовать базовые научно-теоретические знания и практические умения по преподаваемому предмету в профессиональной деятельности

ПК.1.1 Знает содержание, особенности и современное состояние, понятия и категории, тенденции развития соответствующей профилю научной (предметной) области; закономерности, определяющие место соответствующей науки в общей картине мира; принципы проектирования и реализации общего и (или) дополнительного образования по предмету в соответствии с профилем обучения	3.2 основные типы организационных структур организации.		
ПК.1.2 Умеет применять базовые научно-теоретические знания по предмету и методы исследования в предметной области; осуществляет отбор содержания, методов и технологий обучения предмету (предметной области) в различных формах организации образовательного процесса		У.2 применять технологии и правила проектирования систем управления	

ПК.1.3 Владеет практическими навыками в предметной области, методами базовых научно-теоретических представлений для решения профессиональных задач			В.2 технологиями повышения социально-экономической эффективности управления системами.
--	--	--	--

Компетенции связаны с дисциплинами и практиками через матрицу компетенций согласно таблице 2.

Таблица 2 - Компетенции, формируемые в результате обучения

Код и наименование компетенции	
Составляющая учебного плана (дисциплины, практики, участвующие в формировании компетенции)	Вес дисциплины в формировании компетенции (100 / количество дисциплин, практик)
ОПК-8 способен осуществлять педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний	
Безопасность жизнедеятельности	3,23
Основы математической обработки информации	3,23
Педагогика	3,23
Возрастная анатомия, физиология и гигиена	3,23
Основы медицинских знаний и здорового образа жизни	3,23
производственная практика (преддипломная)	3,23
Геология	3,23
Картография с основами топографии	3,23
Общее землеведение	3,23
Физическая география материков и океанов	3,23
Физическая география России	3,23
Общая экономическая и социальная география	3,23
Экономическая и социальная география России	3,23
Экономическая и социальная география зарубежных стран	3,23
Краеведение	3,23
производственная практика (педагогическая)	3,23
Бухгалтерский учет, экономический анализ, аудит	3,23
Маркетинг	3,23
Менеджмент	3,23
Налоги и налогообложение	3,23
Статистика	3,23
Управление персоналом	3,23
Финансы, денежное обращение и кредит	3,23
Экономико-математические методы и модели	3,23
Экономическая теория	3,23
Физика	3,23
Комплексный экзамен по педагогике и психологии	3,23
учебная практика (научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы))	3,23
Экзамен по модулю "Модуль 3 "Здоровьесберегающий""	3,23
учебная практика (проектно-исследовательская работа)	3,23
учебная практика (ознакомительная по геологии и топографии)	3,23
ПК-1 способен осваивать и использовать базовые научно-теоретические знания и практические умения по преподаваемому предмету в профессиональной деятельности	
Основы математической обработки информации	1,47
производственная практика (преддипломная)	1,47
Геология	1,47
Картография с основами топографии	1,47
Общее землеведение	1,47
Биогеография	1,47
Ландшафтоведение	1,47
Физическая география материков и океанов	1,47

Физическая география России	1,47
Основы экономики и технологии важнейших отраслей хозяйства	1,47
Общая экономическая и социальная география	1,47
Экономическая и социальная география России	1,47
Экономическая и социальная география зарубежных стран	1,47
Геоинформационные системы в географии	1,47
Краеведение	1,47
Основы общей химии	1,47
Техногенное воздействие на ландшафты	1,47
Виды техногенной нагрузки на ландшафты Южного Урала	1,47
Региональная лимнология	1,47
Организация исследований по географии	1,47
Этногеография и география религий	1,47
Этнокультура и религии современного мира	1,47
География почв с основами почвоведения	1,47
Пространственное разнообразие почв	1,47
Актуальные вопросы современной геоэкологии	1,47
Бухгалтерский учет, экономический анализ, аудит	1,47
Географический прогноз	1,47
Геология Южного Урала и Зауралья	1,47
Изучение озерных геосистем на Южном Урале	1,47
Маркетинг	1,47
Менеджмент	1,47
Методы геологического изучения территории	1,47
Налоги и налогообложение	1,47
Основы географического прогнозирования	1,47
Основы ландшафтоведения	1,47
Статистика	1,47
Управление персоналом	1,47
Финансы, денежное обращение и кредит	1,47
Экономико-математические методы и модели	1,47
Экономическая теория	1,47
Основы промышленного, сельскохозяйственного производства и транспорта	1,47
Методика обучения и воспитания (экономика)	1,47
Физика	1,47
География населения	1,47
учебная практика (проектно-исследовательская работа)	1,47
Актуальные проблемы геополитики и экономики	1,47
Введение в общую географию	1,47
Введение в физическую географию	1,47
Географическая оболочка	1,47
География растений и животных	1,47
Геоурбанистика	1,47
Геоэкология и ресурсные возможности регионов России	1,47
Информационные технологии в школьном предмете "География"	1,47
Методика обучения и воспитания (география)	1,47
Методы географических исследований	1,47
Общие географические закономерности Земли	1,47
Особенности развития мирового хозяйства	1,47
Прикладные аспекты использования ГИС	1,47
Природно-ресурсный потенциал Земли	1,47
Природное наследие материков	1,47
Современные процессы в мировом хозяйстве	1,47
учебная практика (комплексная)	1,47
учебная практика (по картографии)	1,47
учебная практика (по ландшафтоведению)	1,47
учебная практика (по общему землеведению)	1,47

Экономическая и социальная география регионов России	1,47
Экономическая и социальная география Уральского региона	1,47
Химия	1,47

Таблица 3 - Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
-----------------	-------------------------	---	--

ОПК-8	<p>Безопасность жизнедеятельности, Основы математической обработки информации, Педагогика, Возрастная анатомия, физиология и гигиена, Основы медицинских знаний и здорового образа жизни, производственная практика (преддипломная), Геология, Картография с основами топографии, Общее землеведение, Физическая география материков и океанов, Физическая география России, Общая экономическая и социальная география, Экономическая и социальная география России, Экономическая и социальная география зарубежных стран, Краеведение, производственная практика (педагогическая), Бухгалтерский учет, экономический анализ, аудит, Маркетинг, Менеджмент, Налоги и налогообложение, Статистика, Управление персоналом, Финансы, денежное обращение и кредит, Экономико-математические методы и модели, Экономическая теория, Физика, Комплексный экзамен по педагогике и психологии, учебная практика (научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)), Экзамен по модулю "Модуль 3 "Здоровьесберегающий"", учебная практика (проектно-исследовательская работа), учебная практика (ознакомительная по геологии и топографии)</p>		<p>производственная практика (преддипломная), производственная практика (педагогическая), учебная практика (научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)), учебная практика (проектно-исследовательская работа), учебная практика (ознакомительная по геологии и топографии)</p>
-------	--	--	---

ПК-1	<p>Основы математической обработки информации, производственная практика (преддипломная), Геология, Картография с основами топографии, Общее землеведение, Биogeография, Ландшафтоведение, Физическая география материков и океанов, Физическая география России, Основы экономики и технологии важнейших отраслей хозяйства, Общая экономическая и социальная география, Экономическая и социальная география России, Экономическая и социальная география зарубежных стран, Геоинформационные системы в географии, Краеведение, Основы общей химии, Техногенное воздействие на ландшафты, Виды техногенной нагрузки на ландшафты Южного Урала, Региональная лимнология, Организация исследований по географии, Этногеография и география религий, Этнокультура и религии современного мира, География почв с основами почвоведения, Пространственное разнообразие почв, Актуальные вопросы современной геоэкологии, Бухгалтерский учет, экономический анализ, аудит, Географический прогноз, Геология Южного Урала и Зауралья, Изучение озерных геосистем на Южном Урале, Маркетинг, Менеджмент, Методы геологического изучения территории, Налоги и налогообложение, Основы географического прогнозирования, Основы ландшафтоведения, Статистика, Управление персоналом, Финансы, денежное обращение и кредит, Экономико-математические методы и модели, Экономическая теория, Основы промышленного, сельскохозяйственного производства и транспорта, Методика</p>		<p>производственная практика (преддипломная), учебная практика (проектно-исследовательская работа), учебная практика (комплексная), учебная практика (по картографии), учебная практика (по ландшафтоведению), учебная практика (по общему землеведению)</p>
------	---	--	--

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

Таблица 4 - Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины (в соответствии с РПД)

№	Раздел
Формируемые компетенции	
Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)	
Виды оценочных средств	
1	Место менеджмента в общей теории управления
ОПК-8 ПК-1	
Знать особенности современного делового общения Знать основные типы организационных структур организации.	
Реферат	
Уметь применять различные техники и приемы, используемые для решения проблем в межличностном пространстве. Уметь применять технологии и правила проектирования систем управления	
Круглый стол	
Владеть приемами и навыками деловой коммуникации при реализации мероприятий по управлению персоналом Владеть технологиями повышения социально-экономической эффективности управления системами.	
Проект	
2	Теоретические составляющие менеджмента
ОПК-8 ПК-1	
Знать особенности современного делового общения Знать основные типы организационных структур организации.	
Реферат	
Уметь применять различные техники и приемы, используемые для решения проблем в межличностном пространстве. Уметь применять технологии и правила проектирования систем управления	
Круглый стол	

<p>Владеть приемами и навыками деловой коммуникации при реализации мероприятий по управлению персоналом</p> <p>Владеть технологиями повышения социально-экономическо й эффективности управления системами.</p>	Проект
--	--------

Таблица 5 - Описание уровней и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Код	Содержание компетенции			
Уровни освоения компетенции	Содержательное описание уровня	Основные признаки выделения уровня (критерии оценки сформированности)	Пятибалльная шкала (академическая оценка)	% освоения (рейтинговая оценка)
ОПК-8	ОПК-8 способен осуществлять педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний			
ПК-1	ПК-1 способен осваивать и использовать базовые научно-теоретические знания и практические умения по преподаваемому предмету в профессиональной деят...			

Раздел 3. Типовые контрольные задания и (или) иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

1. Оценочные средства для текущего контроля

Раздел: Место менеджмента в общей теории управления

Задания для оценки знаний

1. Реферат:

1. Развитие системы управления мотивацией персонала в коммерческой организации.
2. Разработка стратегии развития предприятия малого бизнеса.
3. Разработка и реализация методов мотивации работников на предприятии.
4. Развитие кадрового потенциала организации.
5. Развитие системы управления персоналом в корпорации.
6. Развитие системы управления персоналом на предприятии.
7. Развитие системы человеческих отношений в организации: задачи, возможности, ограничения, оценка эффективности.

Задания для оценки умений

1. Круглый стол:

1. Совершенствование системы отбора персонала на предприятии.
2. Совершенствование системы мотивации персонала предприятия.
3. Совершенствование систем оплаты труда организации.
4. Совершенствование системы мотивации персонала организации.
5. Совершенствование системы обучения и развития персонала на основе внедрения современных технологий.
6. Совершенствование системы организации труда организации.
7. Совершенствование системы охраны труда и условий труда организации.

Задания для оценки владений

1. Проект:

1. Совершенствование системы продвижения продукта на рынке.
2. Совершенствование системы управления профессиональной подготовкой персонала организации.
3. Система повышения квалификации как фактор эффективного менеджмента организации.
4. Совершенствование системы управления качеством организации на основе международных стандартов.
5. Совершенствование системы повышения квалификации персонала организации.
6. Совершенствование системы маркетинга персонала в организации сферы услуг.
7. Совершенствование модели отбора персонала на предприятии.
8. Совершенствование планирования маркетинга на предприятии.
9. Совершенствование деятельности кадровой службы предприятия.
10. Совершенствование кадровой политики организации.
11. Совершенствование системы контроля на предприятии.
12. Совершенствование системы управления на основе информационных технологий.

Раздел: Теоретические составляющие менеджмента

Задания для оценки знаний

1. Реферат:

1. Совершенствование системы управления профессиональной подготовкой персонала в организации.
2. Совершенствование организации производства на предприятии.
3. Технология реализации системы мотивации персонала организации социально-психологических методов управления персоналом.
4. Управленческое решение как продукт управленческой деятельности предприятия.
5. Управление маркетингом в сфере услуг.

6. Управление формированием команды.
7. Управление конфликтами на предприятии.
8. Управление конкурентными преимуществами фирмы.
9. Управление бизнес-процессами промышленного предприятия.
10. Управление затратами промышленного предприятия.
11. Управление персоналом организации через экономические интересы и мотивацию работников.

Задания для оценки умений

1. Круглый стол:

1. Анализ рынка рабочей силы и обоснование источников покрытия потребности организации в персонале.
2. Бизнес-планирование хозяйственной деятельности малого предприятия.
3. Внедрение кадрового менеджмента как средства развития организации.
4. Внедрение технологий лизинга, аутстаффинга и аутсорсинга персонала.
6. Внедрение технологий набора персонала организации (скрининг, рекрутинг, хэдхантинг).
7. Диагностика, оценка и повышение эффективности трудового потенциала промышленного предприятия.

Задания для оценки владений

1. Проект:

1. Оптимизация процесса отбора кадров на предприятии.
2. Особенности управления конфликтами в организации.
3. Особенности проектирования системы мотивации персонала организации.
4. Оценка трудового потенциала предприятия.
5. Оценка эффективности рекламных сообщений.
6. Повышение квалификации персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия на рынке.
7. Особенности маркетинговой деятельности в сфере услуг.
8. Организация процесса бюджетного планирования промышленного предприятия.
9. Повышение квалификации персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия.
10. Повышение эффективности управления мотивацией персонала предприятия.
11. Повышение мотивации труда персонала.
12. Планирование маркетинга на предприятии.
13. Повышение привлекательности организации посредством коммуникаций с целевыми группами.
14. Построение системы адаптации персонала с учетом корпоративной модели управления.
15. Практика построения системы мотивации персонала производственного предприятия.
16. Повышение эффективности управления персоналом.
17. Применение антикризисного управления персоналом.
18. Применение методов тайм-менеджмента в работе службы управления персоналом организации.
19. Пути совершенствования кадровой политики в организации.
20. Проектирование коммуникаций в организации.

2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

1. Дифференцированный зачет

Вопросы к зачету:

1. История развития менеджмента как науки.
2. Концепции и функции менеджмента.
3. Характеристика и виды организационных структур управления.
4. Особенности ведения деловых переговоров.
5. Власть и лидерство: сущность и значение.
6. Виды конфликтов в организации и пути выхода из них.
7. Управление персоналом на предприятии.
8. Мотивация персонала: виды и значение для деятельности фирмы.
9. Коммуникация и коммуникационные процессы в организации.
10. Принятие управленческих решений и пути повышения их эффективности.

11. Деловая этика менеджера.
12. Сущность и значение самоменеджмента.
13. Зарубежный опыт управления организацией.
14. Стратегическое планирование и его значение.
15. Харизматичность менеджера: сущность, значение и способы развития харизмы.
16. Основные методы определения эффективности управления.
17. Основные модели принятия решений.
18. Современная модель управления организацией.
19. Реинжиниринг: характеристика и значение.
20. Характеристика тайм-менеджмента.
21. Виды рисков в менеджменте.
22. Женщина-руководитель: опыт и проблемы управления.
23. Современные стили управления.
24. Формальное и неформальное управление.
25. Роль менеджмента в развитии общества.
26. Делегирование полномочий: понятие, цели.
27. Стрессоустойчивость как фактор эффективной деятельности менеджера. Профилактика стресса.
28. Теории мотивации в менеджменте.
29. Контроль как функция менеджмента. Виды контроля.
30. Эмоциональный интеллект менеджера.
31. Понятие и типология карьеры. Планирование карьеры и развития.
32. Влияние силы мотивации на результативность деятельности. Закон Йеркса-Додсона.
33. Особенности менеджмента в малом бизнесе.
34. Менеджмент в крупных российских фирмах: достоинства и недостатки.
35. Социально-психологические методы управления.

2. Курсовая работа

Темы курсовых работ:

1. Анализ организационной структуры системы управления предприятием и пути ее улучшения.
2. Анализ организационной структуры управления предприятием.
3. Анализ рынка рабочей силы и обоснование источников покрытия потребности организации в персонале.
4. Бизнес-планирование хозяйственной деятельности малого предприятия.
5. Внедрение кадрового менеджмента как средства развития организации.
6. Внедрение технологий лизинга, аутстаффинга и аутсорсинга
7. персонала.
8. Внедрение технологий набора персонала организации (скрининг, рекрутинг, хэдхантинг).
9. Диагностика, оценка и повышение эффективности трудового потенциала промышленного предприятия.
10. Использование кадрового менеджмента с целью развития организации.
11. Информационное обеспечение управления кадрами на предприятии.
12. Комплексная экономическая оценка деятельности предприятия.
13. Кадровая политика в организации: опыт реализации и пути совершенствования.
14. Конфликты в системе управления персоналом.
15. Модели кадрового менеджмента на предприятиях
16. Модели менеджмента на предприятиях различных форм собственности.
17. Методы формирования конкурентных преимуществ фирмы.
18. Менеджмент на основе современных информационных технологий.
19. Мерчандайзинг как фактор повышения эффективности деятельности предприятия.
20. Обоснование внедрения кадрового аудита в организации.
21. Методы повышения эффективности рекламных сообщений.
22. Методы повышения эффективности отбора персонала.
23. Оптимизация процесса отбора кадров на предприятии.
24. Особенности управления конфликтами в организации.
25. Особенности проектирования системы мотивации персонала организации.
26. Оценка трудового потенциала предприятия.
27. Оценка эффективности рекламных сообщений.
28. Повышение квалификации персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия на рынке.
29. Особенности маркетинговой деятельности в сфере услуг.

30. Организация процесса бюджетного планирования промышленного предприятия.
31. Повышение квалификации персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия.
32. Повышение эффективности управления мотивацией персонала предприятия.
33. Повышение мотивации труда персонала.
34. Планирование маркетинга на предприятии.
35. Повышение привлекательности организации посредством коммуникаций с целевыми группами.
36. Построение системы адаптации персонала с учетом корпоративной модели управления.
37. Практика построения системы мотивации персонала производственного предприятия.
38. Повышение эффективности управления персоналом.
39. Применение антикризисного управления персоналом.
40. Применение методов тайм-менеджмента в работе службы управления персоналом организации.
41. Пути совершенствования кадровой политики в организации.
42. Проектирование коммуникаций в организации.
43. Разработка регулирования конфликтов в правоохранительных органах.
44. Разработка качественных управленческих решений.
45. Разработка программы продвижения продукции ООО
46. «Специальные транспортные средства».
47. Развитие системы управления мотивацией персонала в коммерческой организации.
48. Разработка стратегии развития предприятия малого бизнеса.
49. Разработка и реализация методов мотивации работников на предприятии.
50. Развитие кадрового потенциала организации.
51. Развитие системы управления персоналом в корпорации.
52. Развитие системы управления персоналом на предприятии.
53. Развитие системы человеческих отношений в организации: задачи, возможности, ограничения, оценка эффективности.
54. Разработка внутрифирменного стандарта обслуживания. Разработка кадровой политики организации.
55. Разработка кадровой стратегии развития предприятия.
56. Разработка стратегии развития предприятия.
57. Разработка программ социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала.
58. Разработка программы стимулирования труда в организации.
59. Разработка проекта совершенствования управления ресурсами промышленного предприятия.
60. Разработка стратегии развития предприятия.
61. Разработка рекомендаций по внедрению внутреннего PR в организации.
62. Разработка рекомендаций по выбору стиля управления.
63. Разработка рекомендаций по стимулированию труда в организации.
64. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами.
65. Роль информации при принятии управленческих решений.
66. Реализация инновационных технологий в в системе управления предприятием.
67. Совершенствование системы продвижения продукта на рынке.
68. Совершенствование системы управления профессиональной подготовкой персонала организации.
69. Система повышения квалификации как фактор эффективного менеджмента организации.
70. Совершенствование системы управления качеством организации на основе международных стандартов.
71. Совершенствование системы повышения квалификации персонала организации.
72. Совершенствование системы маркетинга персонала в организации сферы услуг.
73. Совершенствование модели отбора персонала на предприятии.
74. Совершенствование планирования маркетинга на предприятии.
75. Совершенствование деятельности кадровой службы предприятия.
76. Совершенствование кадровой политики организации.
77. Совершенствование системы контроля на предприятии.
78. Совершенствование системы управления на основе информационных технологий.
79. Совершенствование системы набора на предприятии.
80. Совершенствование системы контроллинга как фактор эффективного менеджмента.
81. Совершенствование маркетинга персонала организации.
82. Совершенствование методов управления командой.
83. Совершенствование методов принятия управленческих решений.
84. Совершенствование профессионального уровня персонала организации.
85. Совершенствование регулирования конфликтов в организации.
86. Совершенствование системы управления на основе современных информационных технологий.

87. Совершенствование системы отбора персонала на предприятии.
88. Совершенствование системы мотивации персонала предприятия.
89. Совершенствование систем оплаты труда организации.
90. Совершенствование системы мотивации персонала организации.
91. Совершенствование системы обучения и развития персонала на основе внедрения современных технологий.
92. Совершенствование системы организации труда организации.
93. Совершенствование системы охраны труда и условий труда организации.
94. Совершенствование системы планирования и прогнозирования потребности в персонале.
95. Совершенствование системы найма на предприятии.
96. Совершенствование системы повышения квалификации персонала организации.
97. Совершенствование системы отбора персонала на предприятии.
98. Совершенствование системы подбора, отбора и найма персонала организации.
99. Совершенствование системы кадрами на предприятии.
100. Совершенствование системы управления персоналом организации.
101. Совершенствование системы управления персоналом промышленного предприятия.
102. Совершенствование системы управления профессиональной подготовкой персонала организации
103. Совершенствование системы привлечения персонала в торговой организации.
104. Совершенствование системы планирования маркетинга на предприятии.
105. Совершенствование технологии отбора персонала на предприятии.
106. Совершенствование управления организационной культурой.
107. Совершенствование условий, режима и дисциплины труда персонала организации.
108. Совершенствование системы управления финансами промышленного предприятия.
109. Совершенствование системы управления предприятием в условиях рыночной экономики.
110. Современные функции служб управления персоналом.
111. Совершенствование системы управления малым предприятием.
112. Совершенствование системы стратегического планирования в организации.
113. Стиль руководства и его роль в кадровом менеджменте.
114. Стиль руководства и его значение в кадровом менеджменте корпорации.
115. Стиль руководства и его значение в кадровом менеджменте корпорации.
116. Стили руководства как ключевой фактор управления в организации.
117. Совершенствование системы профилактики конфликтов на предприятии.
118. Совершенствование системы планирования маркетинга на предприятии.
119. Социально-психологические методы управления персоналом организаций и технология их реализации.
120. Современные функции служб управления персоналом.
121. Совершенствование системы управления предприятием в условиях рыночной экономики.
122. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии.
123. Совершенствование имиджа предприятия.
124. Совершенствование системы управления издержками на предприятии.
125. Совершенствование системы отбора торгового персонала в компании «Пепсико».
126. Совершенствование системы маркетинга персонала в организации сферы услуг.
127. Совершенствование кадровой политики организации.
128. Стили руководства как ключевой фактор внутрифирменного управления.
129. Совершенствование функций управления персоналом в организации.
130. Совершенствование функций служб управления персоналом.
131. Социально-психологические проблемы и их решение при реализации основных функций управления.
132. 131. Совершенствование системы контроля в деятельности промышленного предприятия. почтовых услуг.
133. 132. Совершенствование систем управления персоналом на предприятии.
134. Совершенствование системы управления профессиональной подготовкой персонала в организации.
135. Совершенствование организации производства на предприятии.
136. Технология реализации системы мотивации персонала организации социально-психологических методов управления персоналом.
137. Управленческое решение как продукт управленческой деятельности предприятия.
138. Управление маркетингом в сфере услуг.
139. Управление формированием команды.
140. Управление конфликтами на предприятии.
141. Управление конкурентными преимуществами фирмы.

142. Управление бизнес-процессами промышленного предприятия.
143. Управление затратами промышленного предприятия.
144. Управление персоналом организации через экономические интересы и мотивацию работников.
145. Управление товарными запасами и ассортиментом промышленного предприятия.
146. Управление персоналом организации через экономические интересы и мотивацию работников.
147. Управленческое решение как продукт управленческой деятельности.
148. Управление адаптацией персонала в организации.
149. Управление рисками на предприятии.
150. Управление мотивацией персонала организации.
151. Управление человеческими ресурсами предприятия.
152. Формирование и управление кадровым резервом организации.
153. Формирование корпоративной культуры как фактора конкурентоспособности организации.
154. Формирование современной корпоративной культуры в организации.
155. Формирование стиля управления современного руководителя.
156. Формирование профессионально-значимых качеств руководителя организации.
157. Формирование современной корпоративной культуры организации.
158. Формирование профессионально-значимых качеств руководителя организации.
159. Формирование системы стратегического управления промышленного предприятия.
160. Эффективное управление адаптацией человека в организации.
161. Эффективное управление адаптацией персонала в организации.

Практические задания:

1. В коллективе отдела одного НИИ газовой промышленности за годы совместной работы сложились хорошие отношения между всеми членами коллектива. Отдел успешно справлялся с порученными заданиями.

В связи с переводом на другую работу старого начальника отдела на его должность был назначен молодой ученый, известный своими новаторскими разработками. Свою деятельность новый руководитель начал с укрепления трудовой дисциплины: была установлена регистрация времени прихода на работу и ухода с работы, внутренних командировок, установлено время приемов по личным вопросам. Он значительно расширил тематику научных исследований отдела, заключив договоры с производственными организациями в соответствии со своей научной специализацией. Задания подчиненным старался давать как можно более подробно, считая, что сотрудники недостаточно компетентны в данных вопросах и что они строго должны придерживаться инструкций.

Через некоторое время заказчики отметили ухудшение качества научных разработок отдела. В коллективе ухудшились взаимоотношения, повысилась раздражительность, начались конфликты.

Решив, что нужно оздоровить коллектив, начальник отдела предложил уйти на пенсию нескольким сотрудникам, взяв на их место молодых специалистов. Однако положение не улучшилось.

Ваше мнение относительно возникшей ситуации и направлений ее исправления?

Определите:

тип конфликта;
состав конфликтующих сторон;
поводы и истинные причины возникновения конфликтной ситуации;
методы и конкретные пути разрешения конфликта.

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

1. Для текущего контроля используются следующие оценочные средства:

1. Круглый стол

Оценочное средство, позволяющее включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

При подготовке к круглому столу необходимо:

1. Выбрать тему, ее может предложить как преподаватель, так и студенты.
2. Выделить проблематику. Обозначить основные спорные вопросы.
3. Рассмотреть, исторические и современные подходы по выбранной теме.
4. Подобрать литературу.
5. Выписать тезисы.
6. Проанализировать материал и определить свою точку зрения по данной проблематике.

2. Проект

Проект – это самостоятельное, развернутое решение обучающимся, или группой обучающихся какой-либо проблемы научно-исследовательского, творческого или практического характера.

Этапы в создании проектов.

1. Выбор проблемы.
2. Постановка целей.
3. Постановка задач (подцелей).
4. Информационная подготовка.
5. Образование творческих групп (по желанию).
6. Внутригрупповая или индивидуальная работа.
7. Внутригрупповая дискуссия.
8. Общественная презентация – защита проекта.

3. Реферат

Реферат – теоретическое исследование определенной проблемы, включающее обзор соответствующих литературных и других источников.

Реферат обычно включает следующие части:

1. библиографическое описание первичного документа;
2. собственно реферативная часть (текст реферата);
3. справочный аппарат, т.е. дополнительные сведения и примечания (сведения, дополнительно характеризующие первичный документ: число иллюстраций и таблиц, имеющихся в документе, количество источников в списке использованной литературы).

Этапы написания реферата

1. выбрать тему, если она не определена преподавателем;
2. определить источники, с которыми придется работать;
3. изучить, систематизировать и обработать выбранный материал из источников;
4. составить план;
5. написать реферат:
 - обосновать актуальность выбранной темы;
 - указать исходные данные реферируемого текста (название, где опубликован, в каком году), сведения об авторе (Ф. И. О., специальность, ученая степень, ученое звание);
 - сформулировать проблематику выбранной темы;
 - привести основные тезисы реферируемого текста и их аргументацию;
 - сделать общий вывод по проблеме, заявленной в реферате.

При оформлении реферата следует придерживаться рекомендаций, представленных в документе «Регламент оформления письменных работ».

2. Описание процедуры промежуточной аттестации

Оценка за зачет/экзамен может быть выставлена по результатам текущего рейтинга. Текущий рейтинг – это результаты выполнения практических работ в ходе обучения, контрольных работ, выполнения заданий к лекциям (при наличии) и др. видов заданий.

Результаты текущего рейтинга доводятся до студентов до начала экзаменационной сессии.

Цель дифференцированного зачета – проверка и оценка уровня полученных студентом специальных знаний по учебной дисциплине и соответствующих им умений и навыков, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве информации.

Подготовка к зачету начинается с первого занятия по дисциплине, на котором обучающиеся получают предварительный перечень вопросов к зачёту и список рекомендуемой литературы, их ставят в известность относительно критериев выставления зачёта и специфики текущей и итоговой аттестации. С самого начала желательно планомерно осваивать материал, руководствуясь перечнем вопросов к зачету и списком рекомендуемой литературы, а также путём самостоятельного конспектирования материалов занятий и результатов самостоятельного изучения учебных вопросов.

Результат дифференцированного зачета выражается оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».

Курсовая работа — студенческое научное исследование по одной из базовых дисциплин учебного плана либо специальности, важный этап в подготовке к написанию выпускной квалификационной работы. Темы работ предлагаются и утверждаются кафедрой. Студент может предложить тему самостоятельно, однако она не должна выходить за рамки учебного плана. На 1-2 курсах данная работа носит скорее реферативный характер, на старших – исследовательский. Работа обычно состоит из теоретической части (последовательное изложение подходов, мнений, сложившихся в науке по избранному вопросу) и аналитической (анализ проблемы на примере конкретной ситуации (на примере группы людей, организации)). Объем курсовой работы составляет 20-60 страниц. По завершению работы над курсовой, студенты защищают ее публично перед своими однокурсниками и преподавателями.

Этапы выполнения курсовой работы:

1. выбор темы и ее согласование с научным руководителем;
2. сбор материалов, необходимых для выполнения курсовой работы;
3. разработка плана курсовой работы и его утверждение научным руководителем;
4. систематизация и обработка отобранного материала по каждому из разделов работы или проблеме с применением современных методов;
5. формулирование выводов и обсуждение их с научным руководителем;
6. написание работы согласно требованиям стандарта и методическим указаниям к ее выполнению (введение, главы основной части, заключение, приложения, список литературы).

При оформлении курсовой работы следует придерживаться рекомендаций, представленных в документе «Регламент оформления письменных работ».