Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 21.10.2026 11:54:58
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Экономический факультет
Кафедра государственных закупок, менеджмента и государственного управления

Согласовано деканом
экономического факультета
«23» марта 2026 г.
_____
/Фонина Т.Б./

Рабочая программа дисциплины

Основы менеджмента

Направление подготовки
38.03.01 Экономика

Профиль:
Экономика и финансы

Квалификация
Бакалавр

Форма обучения
Очная

Согласовано учебно-методической комиссией экономического факультета
Протокол «20» марта 2026 г. № 7
Председатель УМКом_____
/Сюзева О.В./

Рекомендовано кафедрой государственных закупок, менеджмента и государственного управления
Протокол от «12» февраля 2026 г. № 7
И.о. зав. кафедрой_____
/Козлова Е.Г./

Москва
2026

Автор-составитель:

Кузнецова И.В., кандидат экономических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Основы менеджмента» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 12.08.2020. № 954.

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2026

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения 4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы 4
3. Объем и содержание дисциплины 5
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся 8
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине 10
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины 39
7. Методические указания по освоению дисциплины 40
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине 40
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины 40

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1 Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины:

Целью курса «Основы менеджмента» является формирование у студентов научного представления об управлении как виде профессиональной деятельности; освоение студентами общетеоретических положений управления социально-экономическими системами; овладение умениями и навыками практического решения управленческих проблем; изучение мирового опыта менеджмента, а также особенностей российского менеджмента.

Задачи дисциплины:

- ознакомить студентов с основными понятиями, методами и функциями управления;
- изучить методы проектирования, моделирования и оптимизации отдельных частей системы управления и построение комплексной системы управления;
- дать навыки анализа конкретных деловых ситуаций.

1.2 Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.

ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической теории при решении прикладных задач.

ОПК-3. Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Знания и навыки, приобретенные студентами при изучении дисциплины «Основы менеджмента» имеют тесные связи с такими дисциплинами как: «Введение в специальность», «Деловые и межкультурные коммуникации», «Разработка управленческих решений».

При изучении дисциплины «Основы менеджмента» студентам необходимо опираться на знания, полученные, прежде всего, при изучении дисциплины «Введение в специальность».

Курс дисциплины «Основы менеджмента» готовит студентов к практической деятельности, в ходе которой они должны успешно применять нормы управленческой деятельности.

Основная цель курса — освоение студентами базовых принципов менеджмента, формирование мировоззренческой и гражданской позиции, а также развитие навыков анализа и диагностики деятельности организаций различных организационно-правовых форм, включая применение методологических подходов к оценке эффективности управления.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Очная
Объем дисциплины в зачетных единицах	5
Объем дисциплины в часах	180
Контактная работа:	66,3
Лекции	32
Практические занятия	32
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	2,3
Предэкзаменационная консультация	2
Экзамен	0,3
Самостоятельная работа	104
Контроль	9,7

Форма промежуточной аттестации: экзамен во 2 семестре.

3.2. Содержание дисциплины

	Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Количество часов	
		Лекции	Практические занятия
1.	**История развития и современное состояние менеджмента** Рассматриваются исторические предпосылки менеджмента; эволюция управленческой мысли, вклад ученых в ее развитие; основные этапы развития менеджмента; история развития отечественного управления; особенности современного российского менеджмента. Краткий очерк возникновения, становления и развития деловых отношений, деловых организаций и управления организациями в России и других странах мира.	4	4
2.	**Научные школы и направления менеджмента** Рассматривается возникновение управления как естественное следствие социально-экономического развития общества. Школа научного управления Ф.У. Тейлора. Генезис формирования и основные принципы. Школа административного управления А. Файоля. Школа человеческих отношений. Школа поведенческих наук. Школа науки управления. Основные подходы, которые внесли значительный вклад в развитие теории управления.	4	4
3.	**Методологические основы теории управления.** Рассматриваются понятие «менеджмент», его отличие от «управления»; цели науки и практики управления; сущность управления и условия его осуществления; субъект и объект управления, система управления (менеджмента) и ее структура; методы управления; система подходов и принципов управления и ее развитие.	2	2
4.	**Цикл процесса управления и функции управления.** Рассматриваются цикл процесса управления; технология про-	4	4

	цесса управления; функции управления, их классификация: общие, специальные и конкретные. Целеполагание, прогнозирование и планирование как общие функции управления. Основные методы прогнозирования продаж. Принципы, лежащие в основе планирования. Виды планов, методы планирования. Организации как функция управления. Понятия мотивации и стимулирования. Категория и классификация потребности: первичные и вторичные. Побуждение. Вознаграждение. Традиционные способы мотивации. Сущность контроля. Факторы, обусловливающие необходимость контроля: неопределенность, предупреждение возникновения кризисных ситуаций, поддержание успеха, другие факторы. Виды контроля. Классификация контроля: предварительный контроль в отношении человеческих ресурсов, материальных ресурсов, финансовых ресурсов; текущий контроль, заключительный контроль. Этапы контроля: установки стандартов, измерения фактически достигнутых результатов, корректировки работы. Требования, предъявляемые к учету. Анализ. Координация или регулирование как общие функции управления.		
5.	**Теории мотивации.** Рассматриваются современные теории мотивации: содержательные теории, процессуальные теории, теории отношений. Процессуальные теории: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости, модель Портера-Лоулера. Содержательные теории мотивации: теория потребностей А. Маслоу, двухфакторная модель Ф. Герцберга, теория потребностей Д. Макклеланда, теория ERG К. Альдерфера. Процессуальные теории мотивации: теория справедливости, теория ожидания В. Врума, модель Портера-Лоулера. Теории отношений: теория человеческого фактора Д. Мак-Грегора, концепция Э. Шеина, теория Z. Оучи.	2	2
6.	**Организации и управление ими. Типы организационных структур.** Рассматриваются понятие «организация» и ее признаки, отношения человека и организации, внутриорганизационные процессы; внутренняя и внешняя среда организации; горизонтальное и вертикальное разделение труда, уровни управления, структуризация деятельности организации, организационная структура управления организацией, типы организационных структур; современные тенденции в развитии организаций, новые типы организаций, стратегическое управление организацией и его процессы; эффективность управления.	4	4
7.	**Внутренняя и внешняя среда организации.** Рассматриваются внутренняя среда организации, внутренние процессы и внутренние переменные. Понятие структуры управления. Уровни управления и подразделения. Иерархия организации. Понятие и категории задач: работа с людьми, работа с предметами, работа с информацией. Матрица SWOT-анализа, матрица возможностей, матрица угроз на организацию, метод составления профиля среды. Понятие миссия, цели и задачи организации. Миссия организации. Цели организации: цель роста организации, цель быстрого роста, цель стабильного	2	2

	роста, цель сокращения. Установление целей. Рассматривается понятие внешней среды организации. Основные характеристики внешней среды. Факторы прямого и косвенного воздействия. Заинтересованные группы в бизнесе. Средства анализа элементов внешней среды организации. ПЭСТ-анализ. Прогнозирование и сценарии.		
8.	**Стратегическое управление организацией.** Рассматривается сущность стратегического управления. Система стратегического управления. Типы стратегии бизнеса. Область выработки стратегии. Эталонные стратегии развития. Выработка стратегии фирмы. Матрица Томпсона и Стрикланда. Выполнение, стадии и область проведения стратегических изменений. Проблемы проведения стратегических изменений.	4	4
9.	**Связующие процессы управления: коммуникации и принятие решений.** Рассматриваются сущность и содержание процессов коммуникации. Взаимодействие организации и среды. Коммуникация внутри организации. Коммуникационный процесс. Интеграция организации. Элементы и этапы процесса коммуникаций. Межличностные и организационные коммуникации. Информационные технологии в коммуникациях.	2	2
10.	**Лидерство и власть в управлении.** Рассматриваются понятия «власти» и «лидерства» в управлении; авторитет, личная власть; источники власти в организации; потребности во власти; природа и определение понятия лидерства; формальное и неформальное лидерство; менеджер и лидер; стили руководства; факторы, влияющие на выбор стиля руководства; подходы к изучению лидерства; традиционные концепции лидерства. Ситуационный подход в лидерстве. Адаптивное руководство.	2	2
11.	**Организационная культура и управление изменениями.** Рассматривается понятие и структура организационной культуры. Содержание организационной культуры. Развитие организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Подходы к измерению влияния культуры. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой. Ситуационный подход и концепция управленческого выбора. Социальные, экономические и технологические факторы изменений. Политические факторы изменений. Организационное развитие. Природа и методы планируемых изменений.	2	2
		32	32

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методические обеспечения	Формы отчетности
Происхождение теории управления.	Происхождение теории управления: управленческие революции, возникновение научной теории управления. Основания классификации научных	15	Подготовка к практическим занятиям, изучение литера-	Учебно-методическое обеспечение	Опрос

	направлений управления. Характеристика основных направлений и школ управления. Национально-региональные модели управления. Развитие науки управления в России. Истоки и тенденции развития российского управления.		туры.	дисциплины	
Закономерности и принципы управления.	Закономерности и принципы управления: субъективные и объективные факторы в управлении. Закономерности управления. Характеристика основных законов управления. Зависимость процессов управления функционированием и развитием. Соотносительность субъекта и объекта управления.	15	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы и нормативного материала; подбор материала для тезисов реферата.	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос, реферат
Ресурсы управления.	Понятие ресурсов управления. Ресурсы управления: человеческие, материальные, информационные, финансовые. Роль человека в процессах управления. Информация как ресурс управления. Экономическое содержание ресурсов управления.	19	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы и нормативного материала	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос
Власть в системе управления.	Власть и авторитет менеджера. Признаки, факторы и проявления неуправляемости. Источники власти в управлении организацией. Баланс власти в организации. Партнерство в процессах управления.	15	Подготовка к семинарским и практическим занятиям	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос
Организационные изменения и развитие.	Организационные изменения и развитие: природа процесса изменений. Причины изменений в организации. Характеристика уровней изменений. Организация проведения изменений. Внедрение изменений.	25	Подготовка к практическим занятиям	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос
Управление качеством.	Управление качеством и качество управления. Понятие «качество». Составные элементы пирамиды качества. Качество как объект и характеристика управления. Основные черты и особенности управления качеством.	15	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы и нормативного материала	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос
Итого		104			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоение образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической теории при решении прикладных задач.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ОПК-3. Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-10	Пороговый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	**Знать**: • основные принципы и методы управления; • правила формирования организационных структур управления, содержание основных функций управления; **Уметь**: • определить систему целей организации (фирмы, отдела), формировать стратегию и тактику их реализации; • с системных позиций проводить анализ и синтез системы управления, владеть методами системного проектирования;	опрос, реферат,	Шкала оценивания опроса, Шкала оценивания реферата
	Продвинутый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	**Знать**: • основные принципы и методы управления; • правила формирования организационных структур управления, содержание основных функций управления; **Уметь**: • определить систему целей организации (фирмы, отдела), формировать стратегию и тактику их реализации; с системных позиций проводить анализ и синтез системы управления, владеть методами системного проектирования; **Владеть:** • методами анализа эффективности систем управления; • различными методиками управления; инструментами планирования и	опрос, тест, реферат	Шкала оценивания опроса, Шкала оценивания реферата Шкала оценивания теста

			контроля в процессе управления;		
ОПК-1	Пороговый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	**Знать**: •теоретические основы и закономерности функционирования экономики, включая переходные процессы; - принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений **Уметь**: • разрабатывать и обосновывать варианты эффективных хозяйственных решений; • критически оценивать с разных сторон (производственной, мотивационной, институциональной и др.) поведение экономических агентов, тенденции развития объектов в сфере профессиональной деятельности;	опрос, реферат,	Шкала оценивания опроса, Шкала оценивания реферата
	Продвинутый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	**Знать**: •теоретические основы и закономерности функционирования экономики, включая переходные процессы; - принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений **Уметь**: • разрабатывать и обосновывать варианты эффективных хозяйственных решений; • критически оценивать с разных сторон (производственной, мотивационной, институциональной и др.) поведение экономических агентов, тенденции развития объектов в сфере профессиональной деятельности; **Владеть**: • навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии; • навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности;	опрос, тест, реферат	Шкала оценивания опроса, Шкала оценивания реферата Шкала оценивания теста
ОПК-3	Пороговый	Работа на	**Знать**:	опрос,	Шкала оцени-

		учебных занятиях Самостоятельная работа	• методы и средства административного управления организацией; • методы и способы руководства работниками и трудовыми коллективами в организации; меры поощрения и виды дисциплинарных взысканий, налагаемых на работников организации **Уметь**: • планировать хозяйственную деятельность организации; • выявлять проблемы управленческого характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты; использовать методы анализа информации в сфере профессиональной деятельности; • разрабатывать и обосновывать варианты эффективных хозяйственных решений; критически оценивать поведение и тенденции развития объектов в сфере профессиональной деятельности;	реферат,	вания опроса, Шкала оценивания реферата
	Продвинутый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	**Знать**: • методы и средства административного управления организацией; • методы и способы руководства работниками и трудовыми коллективами в организации; меры поощрения и виды дисциплинарных взысканий, налагаемых на работников организации **Уметь**: • планировать хозяйственную деятельность организации; • выявлять проблемы управленческого характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты; использовать методы анализа информации в сфере профессиональной деятельности; разрабатывать и обосновывать варианты эффективных хозяй-	опрос, тест, реферат	Шкала оценивания опроса, Шкала оценивания реферата Шкала оценивания теста

			ственных решений; критически оценивать поведение и тенденции развития объектов в сфере профессиональной деятельности; **Владеть**: • навыками профессиональной аргументации при разборе алгоритма решения практической задачи; системным анализом при разработке управленческого решения; ситуационным подходом при решении конкретной задачи.		

Шкала оценивания теста

Написание теста оценивается по шкале от 0 до 25 баллов.
18-25 баллов (80-100% правильных ответов);
15-17 баллов (70-75 % правильных ответов);
8-10 баллов (50-65 % правильных ответов);
0-7 баллов (менее 50 % правильных ответов).

Шкала оценивания реферата

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-6
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-2
4. Постраничные ссылки	0-2
5. Объем и качество используемых источников	0-4
6. Оформление текста и грамотность речи	0-2
7. Защита реферата	0-6
Общая сумма баллов:	25

Шкала оценивания опроса

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. владение профессиональной терминологией	0-2
2. умение высказывать и обосновать свои суждения	0-2
3. структурированность материала	0-3
4. оформление текста и грамотность речи	0-3
Общая сумма баллов:	10

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

Примерные вопросы для опроса

1. Понятие теории управления. Объект и предмет ее исследования. Соотношение понятий «управление» и «менеджмент».
2. Методология теории управления.
3. Цели и функции теории управления.

4. Школа научного управления.
5. Школа административного управления
6. Школа “человеческих отношений” и поведенческие науки.
7. Школа количественных методов.
8. Процессный и ситуационный подходы к управлению.
9. Эволюция управленческих парадигм.
10. Вклад российских ученых в развитие управленческой мысли в 20-21вв.
11. Американская модель управления.
12. Японская модель управления.
13. Российская модель управления: состояние и пути совершенствования.
14. Понятие и сущность управления. Виды разделения управленческого труда.
15. Эволюция принципов управления.
16. Характеристика планирования как функции управления.
17. Организационные структуры управления: элементы, требования и виды
18. Понятие, основные аспекты и теории мотивации персонала.
19. Характеристика контроля как функции управления.
20. Методы управления.
21. Процесс и система управления
22. Понятие стратегического управления и его отличие от управления оперативного.
23. Понятие и виды стратегий. Стратегический прогноз.
24. Методы стратегического анализа и формирования стратегий.
25. Этапы стратегического управления.
26. Понятие, виды и функции управленческого решения.
27. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.
28. Характеристика стадий принятия управленческого решения.
29. Модели и методы принятия управленческих решений.
30. Организация выполнения управленческого решения.
31. Элементы и стадии коммуникационного процесса. Виды коммуникаций.
32. Барьеры в межличностных коммуникациях и пути их преодоления.
33. Барьеры в организационных коммуникациях и пути их преодоления.
34. Понятие и основные аспекты кадровой политики.
35. Принципы и методы работы с кадрами.
36. Сущность, цели и этапы кадрового планирования.
37. Методы изучение и оценка персонала.
38. Состояние и основные направления совершенствования работы кадровых служб.
39. Задачи, функции и роли менеджеров.
40. Типы руководителей.

Примерная тематика рефератов

1. Современные проблемы управления.
2. Национально-региональные модели управления.
3. Истоки и тенденции развития российского управления.
4. Потребность в системе управления.
5. Информационные системы и технологии как ресурсы управления.
6. Процесс и модели принятия управленческих решений.
7. Управлениями коммуникациями.
8. Источники власти в управлении организацией.
9. Партнерство в процессах управления.
10. Современные концепции мотивации.
11. Тенденции развития стиля управления.
12. Влияние конфликтов на управление.

13. Инновационность и стратегии развития.
14. Зарубежный и отечественный опыт управления качеством.
15. Современные концепции управления: процессный, системный и ситуационный подходы.
16. Управление: сущность и содержание.
17. Современные западные теории управления.
18. Развитие теории и практики управления в России.
19. Основные подходы к управлению.
20. Функции управления в рыночной организации.
21. Принципы управления организацией и персоналом.
22. Выбор рациональных и адекватных методов управления в сложившейся ситуации в условиях рыночных отношений.

Примерные тесты

Тема 1. История развития и современное состояние менеджмента

1. Группа людей может называться организацией, если присутствуют следующие признаки (выберите несколько):

а) совместный труд;
б) единые цели;
в) наличие структурных подразделений;
г) взаимосвязь в процессе трудовой деятельности;
д) наличие производства.

2. Главной задачей менеджера является:

а) эффективное использование ресурсов;
б) подбор и расстановка персонала;
в) получение максимальных результатов;
г) координация работы подчиненных;
д) снижение затрат на производство единицы продукции;
е) максимум отдачи от имеющихся ресурсов.

3. Менеджмент и управление — это:

а) одно и то же;
б) разные, не связанные друг с другом понятия;
в) взаимосвязанные процессы, в которых менеджмент является функцией управления;
г) взаимосвязанные процессы, в которых управление является функцией менеджмента.

4. Расставьте функции управления в логически взаимосвязанной последовательности.

а) координация — планирование — мотивация — контроль — организация;
б) планирование — мотивация — координация — организация — контроль;
в) мотивация — организация — планирование — координация — контроль;
г) координация — планирование — организация — мотивация — контроль.

5. Вы являетесь руководителем фирмы. Умеете ли вы мотивировать деятельность работников? Да — 1 балл, нет — 0 баллов.

а) принимаете ли вы на работу сотрудников на руководящие должности без рекомендации?
б) хотели бы вы иметь время для общения с сотрудниками вне служебного регламента?
в) даете ли вы оценку профессиональных качеств сотрудников при личных беседах?
г) интересует ли вас творчество сотрудников за рамками распорядка?
д) получают ли сотрудники от вас задания, на которые у вас лично нет времени и сил?
е) можете ли вы накричать на провинившегося сотрудника?
ж) поручаете ли вы сотрудникам представлять фирму за ее пределами?
з) информируете ли вы сотрудников о положении дел в фирме?
и) способны ли вы уволить весь персонал фирмы и нанять новый, если убытки фирмы растут?

к) в состоянии ли вы правильно оценить производственный климат в вашей фирме и аргументировать свои выводы?

л) соглашаетесь ли вы с мнениями ваших сотрудников, если они не совпадают с вашим?

6. К каким школам управления относятся следующие положения?

а) основная задача руководителя должна состоять в том, чтобы проявлять заботу о подчиненных;

б) традиционные методы выполнения работы уступают место рациональной организации труда с установленными правилами поведения работников;

в) при решении производственных задач словесные рассуждения и описательный анализ заменяются символами и количественными значениями;

г) применив универсальные принципы управления, можно повысить эффективность работы организации.

7. Среди указанных ниже положений одно является неверным. Назовите его.

а) управление имеет более длительную историю, чем менеджмент;

б) менеджер не обязательно должен быть руководителем и иметь подчиненных;

в) менеджер является собственником предприятия, предприниматель таковым не может быть;

г) в каждом предприятии менеджеры выполняют общие основные функции;

д) для современной компании учет внешних факторов имеет более важное значение, чем внутренних факторов.

8. Какие функции управления представлены в следующих случаях?

а) в процессе работы фирмы требуется согласованность всех ее подразделений;

б) заработная плата персонала снизилась в связи с уменьшением объема продаж;

в) были установлены участки, на которых допускался брак;

г) перспективой развития предприятия предусматривается освоение выпуска нового вида продукции;

д) решением руководства компании осуществлен переход на двухсменный режим работы.

9. Назовите правильный ответ на вопрос.

Вопрос	Ответ
1. Как называется работник, выполняющий функции управления?	Руководитель, менеджер, управляющий
2. Какая школа управления разработала универсальные принципы управления?	Классическая, административная, количественная
3. Назовите функцию управления, выполнение которой обеспечивает распределение работников по рабочим местам.	Мотивация, контроль, организация, планирование
4. Кого следует считать одним из основоположников теории управления?	Г. Форд, Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер
5. В какой стране возник менеджмент?	Англия, США, Германия
6. Можно ли говорить, что в каждой стране менеджмент не должен учитывать национальных особенностей?	Можно, нельзя

10. Почему менеджмент не может развиваться в условиях административно-командной экономики?

а) директивное планирование не позволяло предприятиям самостоятельно осуществлять свою деятельность;

б) отсутствовала конкуренция между предприятиями;

в) идеологические установки рассматривали менеджмент как элемент капиталистической экономики;

г) все ответы можно считать верными.

Тема 2. Научные школы и направления менеджмента

1. Возникновение практики управления было связано с:

а) с появлением общения;

б) с возникновением письменности;

в) с разделением и кооперацией труда;

г) с возникновением производства;

д) с возникновением первобытнообщинного строя

2. Менеджмент выделился в самостоятельную область знаний в:

а) в XIX в.;

б) в XVIII в.;

в) на рубеже XIX и XX вв.;

г) в середине XX в.;

д) в средние века.

3. Основным теоретическим источником современных концепций управления стало учение:

а) А. Файоля;

б) Ф. Тейлора;

в) М. Фоллетт;

г) Д. Гетти.

4. Родиной управления является:

а) Франция;

б) США;

в) Россия;

г) Англия;

д) Германия.

5. Представители … школы в качестве основного объекта исследования имели эффективное использование человеческих ресурсов.

а) классической или административной школы;

б) школы научного управления;

в) школы науки управления или количественный подход;

г) школы поведенческих наук;

д) школы человеческих отношений.

6. Представители … школы впервые описали принцип управления — единоначалие.

а) классической или административной школы;

б) школы научного управления;

в) школы науки управления или количественный подход;

г) школы поведенческих наук;

д) школы человеческих отношений.

7. Понятие «менеджмент» преимущественно следует использовать в:

а) в естественных системах;

б) в предпринимательских, корпоративных структурах;

в) в социально-экономических системах;

г) в иерархических структурах;

д) во всех управленческих структурах.

8. У истоков школы научного управления стоял:

а) А. Файоль;

б) Д. Гетти;

в) М. Фоллетт;

г) Ф. Тейлор;

д) Э. Мейо;

9. Наибольший вклад в развитие классической, или административной школы управления внес:

а) А. Файоль;

б) Д. Гетти;

в) М. Фоллетт;

г) Ф. Тейлор;

д) Э. Мейо.

10. Менеджмент — это:

а) теория и практика управления;

б) главный принцип управления;

в) исключительно теория управления;

г) исключительно практика управления.

11. Представители ... школы ратовали за повышение заботы руководителей о подчиненных.

а) школы поведенческих наук;

б) школы человеческих отношений;

в) школы научного управления;

г) административной школы;

д) школы науки управления или количественный подход.

12. Исследования ученых школы ... базировались на использовании данных точных наук.

а) школы человеческих отношений;

б) школы научного управления;

в) школы науки управления и количественный подход;

г) классической или административной школы;

д) школы поведенческих наук.

13. Основных подходов в развитии управленческой науки существует ...:

а) четыре;

б) три;

в) пять;

г) шесть;

д) два

Тема 3. Методологические основы теории управления

1. Соотношение понятий управление и менеджмент следующее:

а) понятие «менеджмент» шире;

б) понятие «управление» шире;

в) понятие «менеджмент» значительно шире;

г) эти понятия — синонимы.

2. Экономические методы управления основываются на:

а) на материальных интересах объектов управления;

б) на воздействии на социальные условия работающих;

в) на законодательных и нормативных актах;

г) на хозяйственном расчете.

3. Принципы управления — это:

а) основные методы управления;

б) закономерности управления;

в) основные правила управления;

г) основные функции управления.

4. Управление — это:

а) специфическое взаимодействие субъекта и объекта управления;
б) воздействие субъекта на объект управления;
в) подчинение объекта субъекту управления;
5. Общие методы управления:
а) административные, экономические и социально-психологические;
б) воспроизводственные и маркетинговые;
в) сетевые и балансовые;
г) законодательные и нормативные.
6. Система управления в элементарном виде включает в себя:
а) принципы, методы и функции управления;
б) совокупность органов управления;
в) субъект, объект управления и связи;
г) совокупность объектов управления.
7. Субъект управления — это:
а) орган, осуществляющий управленческие воздействия;
б) любой орган в системе управления;
в) орган, воспринимающий управленческие воздействия человека.
8. Социально-психологические методы управления основываются на:
а) на материальном интересе работников;
б) на законодательных и нормативных актах;
в) на морально-психологическом климате;
г) на воздействии на сознание и социальные условия.
9. Методы управления — это:
а) закономерности управления;
б) основные правила управления;
в) управленческие законы;
г) способы воздействия субъекта на объект;
д) методы работы менеджеров.
10. Административные методы управления основываются на:
а) на законодательных и нормативных актах;
б) на экономических интересах объектов управления;
в) на воздействии на социально-бытовые условия работающих;
г) на штрафных санкциях.
11. Укажите, какие группы предложенных функций наиболее точно отражают перечень социально-психологических методов.

	Верно	Неверно
Принятие решений, мотивация, коммуникации		
Мотивация, делегирование		
Мотивация, регулирование, делегирование		
Делегирование, мотивация, планирование		

12. Укажите, в какой форме осуществляется систематическое делегирование линейных полномочий в организации:

	Верно	Неверно
В принятой производственной структуре		

В системе должностных инструкций и положений о службах организации		
В положениях о стимулировании оплаты труда		

13. Расположите перечисленные в таблице виды потребностей человека по их уровням в соответствии с теорией Маслоу?

Вид потребности	Уровень потребности в соответствии с теорией Маслоу					
	первый	второй	третий	четвертый	пятый	отсутствует
Потребность в питании Потребность в транспорте Потребность в защищенности Потребность самовыражения Потребность в деньгах Потребность в коммуникациях Потребность в образовании Потребность признания Потребность в отдыхе						

14. Отметьте, какие основные категории и понятия используются при реализации методов управления.

	Верно	Неверно
Потребности		
Спрос		
Побуждение		
Цена		
Стимул		
Вознаграждение		

15. Оцените следующие высказывания:

	Верно	Неверно
Мотивация к эффективному труду может основываться на эмоциях и традициях Ориентированный на сотрудников стиль руководства предусматривает постоянный контроль персонала Ориентированный на сотрудников стиль руководства предусматривает широкое делегирование персоналу задач и полномочий Авторитарный стиль руководства приводит к перегрузке руководителя Демократичный стиль руководства приводит к слабой мотивации сотрудников		

Тема 4. Цикл процесса управления и функции управления

Тесты

1. В процессе практической работы менеджерам следует опираться на следующие виды планов:

а) только оперативные или стратегические;

б) стратегические с обоснованием основных направлений оперативной деятельности по различным составляющим: производство, транспортировка, торговля, финансовая деятельность и др.;

в) взаимоувязанную систему планов с учетом оперативной деятельности и стратегии развития организации.

2. Планы для менеджеров организации должны быть:

а) документом, в основных чертах обеспечивающим организованность работы;

б) документом, жестко и однозначно регламентирующим предстоящую работу организации;

в) для различных иерархических уровней менеджеров, имеющих разную степень жесткой регламентации (для одних планы — это «слуга», для других — «господин»).

3. Непрерывность планирования в организации опирается на следующие варианты:

а) планы необходимы как средство постоянства обеспечения организованности в работе;

б) необходимость наличия ежегодных планов как системы ежемесячных, еженедельных и ежедневных планов;

в) необходимость систематической разработки всей совокупности планов как инструмента для уточнения и корректировки ранее разработанных планов.

4. «Цикличность» планов определяется:

а) объективным характером повторяемости в практической деятельности подразделений, групп и отдельных сотрудников («день за днем», «неделя за неделей», «месяц за месяцем» и т.д.);

б) необходимостью разрабатывать и систематически уточнять планы работы сотрудников, технологических процессов и финансовой деятельности;

в) необходимостью повторять наиболее успешные действия и не допускать в дальнейшем выявленных ошибок.

5. Бизнес-план представляет собой:

а) документ по осуществлению бизнес-деятельности;

б) документ, в котором главным образом обосновывается предстоящая финансовая сторона деятельности организации;

в) план, который является «товаром», т.е. разрабатывается на «продажу» предстоящей деятельности любым заинтересованным лицам (банки, инвесторы и др.).

6. При оперативном планировании в качестве основных, важнейших и целесообразных элементов могут использоваться:

а) система целей, результаты прогноза; программа последовательности действий по достижению целей; временные и финансовые показатели (составляющие), а также порядок «реализации» результатов деятельности на рынке («политика» поведения в складывающихся условиях»);

б) внутренние факторы и составляющие внешней среды, которые определяют функциональную деятельность организации;

в) факторы и элементы, которые образуются в результате изменившихся ситуативных условий на рынке.

7. Планируемые элементы имеют следующие рейтинговые значения:

а) постоянные рейтинговые характеристики независимо от специфики планов и сроков выполнения плана;

б) оценка различных значений в зависимости от направленности планов (производственные, подготовки сотрудников, управления, финансовые и др.);

в) не оцениваются по рейтинговым показателям и не имеют оценочных характеристик.

8. Порядок разработки элементов и содержание каждого элемента:

а) не могут быть формализованы и «технологизированы» по причине постоянно изменяющихся условий;

б) в определенной мере формализованы и существуют определенные «технологии» разработки некоторых элементов и частей планов;

в) уже имеются определенные «технологии» осуществления процесса планирования и требуются только «приспособления» под специфику функционирования организации.

9. Существующие «технологии» планирования касаются:

а) обоснования наиболее сложных и трудоемких элементов в планах;

б) рассмотрения самых простых составляющих в планах;

в) определенной последовательности элементов независимо от их сложности и трудоемкости.

10. К числу наиболее «технологизированных» и формализованных элементов функций планирования следует отнести:

а) те, которые разрабатывались по мере развития управления (систему целеполагания и обоснования целей, содержание прогнозирования и характер человеческих отношений);

б) те, которые разрабатывались по мере развития теории планирования;

в) те, которые являлись определенным «тормозом» (по времени и другим ресурсным составляющим) в практической работе менеджеров.

11. Показатель, в наибольшей степени характеризующий эффективность системы технического контроля, — это:

а) количество работников контрольной службы;

б) количество случаев выявления брака;

в) количество полученных рекламаций;

г) количество дел, выигранных в арбитражном суде по искам потребителей в связи с несоблюдением требований по качеству поставленной продукции.

12. Служба, в компетенцию которой входит контроль финансовых коэффициентов:

а) коммерческая служба;

б) финансовая служба;

в) служба маркетинга;

г) служба защиты коммерческой тайны.

13. Служба, в компетенцию которой входит текущий контроль и регулирование материальных запасов:

а) служба логистики;

б) служба маркетинга;

в) диспетчерская служба;

г) служба бухгалтерского учета.

14. Формы осуществления контроля в качестве функции управления (выберите несколько):

а) контроль стоимости;

б) текущий контроль;

в) функциональный контроль;

г) предварительный контроль.

15. Вид контроля, потенциально заключающий в себе санкции по отношению к организации в целом:

а) функциональный контроль;

б) внутренний контроль;

в) заключительный контроль;

г) внешний контроль.

16. Система контроля в организации должна удовлетворять следующим требованиям (выберите несколько):

а) обеспечивать достижение целей организации;

б) предотвращать недопустимые отклонения от установленных стандартов;

в) обеспечивать неотвратимость взысканий за допущенные ошибки;

г) предусматривать безусловное возмещение ущерба, причиненного ошибочными действиями.

17. Укажите неправильные утверждения:

а) с делегированием полномочий подчиненному работнику приходится отвечать за возможные упущения перед топ-менеджментом;

б) с делегированием полномочий на нижний уровень ответственность за возможные ошибки, допущенные этим подчиненным, сохраняется за руководителем, осуществившим делегирование;

в) делегирование полномочий позволяет снизить рабочую нагрузку на руководителя, но потенциально требует усилить его внимание к процедурам контроля;

г) делегирование полномочий позволяет нивелировать некомпетентность руководителя.

18. Достаточным условием обеспечения конкурентоспособности фирмы является:

а) наличие эффективной системы контроля;

б) профессионализм в составлении бюджета;

в) умение избегать санкций за уклонение от уплаты налогов;

г) безнаказанно нарушать законодательные нормы предпринимательской деятельности и этики бизнеса;

д) нет правильного ответа.

19. Объяснения исполнителя руководству по поводу допущенных ошибок являются:

а) актом прямой связи;

б) актом обратной связи;

в) достаточным свидетельством всеобъемлющего контроля;

г) актом, не относящимся к функции контроля.

20. Функция контроля приобретает стратегическое значение в случае:

а) производства товаров массового спроса;

б) проведения инвентаризации;

в) необходимости обеспечить абсолютную надежность технологии или изделия;

г) необходимости достижения всех целей, не допускающих количественной оценки.

21. Цели организации очень важны для успешного функционирования системы контроля, в связи с чем:

а) цели всегда надо обсуждать;

б) когда цели требуют обсуждения и обсуждаются, это создает предпосылки для эффективного контроля;

в) цели всегда должны устанавливаться сверху без обсуждения;

г) обсуждение целей бесполезно всегда.

22. Укажите правильное утверждение о стандарте ИСО 9000:

а) неприменимы для российских условий;

б) обязательны для соблюдения в российских условиях;

в) применение их отечественными товаропроизводителями возможно в меру целесообразности;

г) соблюдение их западными товаропроизводителями находится под контролем государства.

23. Функция контроля обычно наиболее полно выражена в случае:

а) либерального стиля руководства;

б) авторитарного стиля руководства;

в) демократического стиля руководства;

г) высокого профессионализма контролируемого персонала.

24. Традиционными формами реализации контроля являются (выберите несколько):

а) выборочный контроль;

б) скрытый контроль;

в) заключительный контроль;

г) операционный контроль.

15. Компьютеризированная система контроля (выберите несколько):

а) способствует расширению коммуникативных связей в форме очного общения;

б) позволяет осуществлять контроль с большей оперативностью;

в) позволяет расширить сеть внешних источников информации;

г) создает специфические проблемы в части защиты информации.

Тема 5. Теории мотивации

1. К первым традиционным механизмам мотивации в научном менеджменте Ф.У. Тейлора относят (выберите несколько):

а) концепцию разноуровневых потребностей работника;

б) программу «достигающего рабочего»;

в) специальное повышение по службе и перевод в другую категорию;

г) разработку условий, определяющих мотив достижения;

д) выделение важнейших инстинктов, определяющих предпринимательский успех.

2. Современные теории мотивации принято делить:

а) только на теории процесса;

б) на две принципиально различные группы;

в) на четыре принципиально различные группы;

г) только на теории содержания.

3. Критерий «доминирование неудовлетворенных потребностей над удовлетворенными» указал:

а) К. Альдерфер;

б) Ф. Герцберг;

в) А. Маслоу;

г) М. Портер;

д) МакКлелланд.

4. По схеме, которую предложил Ф. Герцберг, «факторами контекста» являются (выберите несколько):

а) способ и стиль управления, способ контроля со стороны руководства;

б) условия труда (комфорт, шум, освещенность и т.д.);

в) личная ответственность;

г) заработок, статус;

д) продвижение по службе.

5. В теории Ф. Герцберга предложены следующие мотиваторы (выберите несколько):

а) возможность роста;

б) достижение, квалификация и признание успеха;

в) уверенность/неуверенность в стабильности работы, безопасность на работе;

г) работа как таковая, интерес к работе и заданию;

д) политика организации и администрации, правила, распорядок и режим работы.

6. Повышают ли «гигиенические факторы» трудовую активность?

в) да;

б) нет.

7. Кто добавил следующие пять мотиваций: 1) многообразие предъявляемых работой требований как в отношении менеджеров, так в отношении рядовых работников; 2) ясность задачи содержания труда; 3) представление о значимости задачи в системе организации, предприятия, экономики и в социуме; 4) наличие обратной связи; 5) самодеятельность?

а) К. Альдерфер;

б) Ф. Герцберг;

в) А. Маслоу;

г) М. Портер;

д) МакКлелланд.

8. Премии должны быть общими и распространенными?

а) да;

б) нет.

9. Обратную связь легче обеспечить на отдельном фрагменте работы?

а) да;

б) нет.

10. О приверженности менеджеров организации к «теории X» или к «теории Y», по Мак-Грегору, свидетельствуют следующие действия:

а) контроль за временем явки на работу;

б) составление должностных инструкций;

в) заслушивание отчетов руководителей на Совете директоров;

г) формулирование целевых команд для решения управленческих задач;

д) принятие решений посредством голосования членов организации.

11. Насколько работа обеспечивает свободу и независимость работника при выработке графика выполнения работы и действий, используемых для достижения нужного результата, — это:

а) обратная связь;

б) важность работы;

в) автономия;

г) разнообразие умений и навыков;

д) целенаправленность, целостность работы.

12. В теории ожиданий В. Врум среди факторов, мотивирующих работника к достижению результата, выделил следующие (выберите несколько):

а) приоритетность неудовлетворенных потребностей;

б) две группы потребностей (факторов мотивации);

в) мотиваторы;

г) положительная или отрицательная валентность;

д) ожидание.

Тема 6. Организации и управление ими.

Типы организационных структур

1. Социальная организация — это:

а) объединение людей по интересам;

б) технические средства, выполняющие задания человека;

в) производственный коллектив;

г) неформальная организация;

д) все ответы правильные.

2. Социальная организация в рыночной экономике:

а) открытая система;

б) закрытая система;

в) мягкая система;

г) жесткая система;

д) правильных ответов нет,

3. Линейная система управления в социальных организациях применяется для:

а) предприятий большой размерности;

б) предприятий средней размерности;

в) предприятий со сложной технологией производства;

г) небольших предприятий.

4. Схема управления «звезда» применяется:

а) для небольших организаций с динамично меняющейся технологией • производства и номенклатуры продукции;

б) для средних предприятий с устойчивой номенклатурой;
и) при филиальной структуре социальной организации; г) все ответы правильные.

5. При среднем уровне социальных и экономических связей социальная организация:

а) неустойчивая;
б) слабая;
и) конфликтная;
г) все ответы правильные.

6. При слабых социальных и сильных экономических связях социальная организация:

а) слабая;
б) средняя;
в) конфликтная формальная и сильная неформальная организация;
г) конфликтная;
д) правильных ответов нет.

7. При слабых экономических и сильных социальных связях социальная организация:

а) неустойчивая;
б) сильная;
в) конфликтная формальная и сильная неформальная;
г) правильных ответов нет.

8. К социальным связям относятся:

а) стимулирование;
б) ответственность;
в) отношения по уровням управления;
г) правильных ответов нет.

9. К экономическим связям относятся:

а) межличностные отношения;
б) льготы;
в) прожиточный уровень.

10. Столкновение как ступень противоречий означает:

а) глобальная цель — единая;
б) общая цель — единая;
в) средства и методы — сходные;
г) все ответы неправильные.

Тема 7. Внутренняя и внешняя среда организации

1. Внутренняя среда организации — это:

а) капитал, технология, люди;
б) нельзя дать точное определение, так как каждая организация имеет свой набор компонентов;
в) часть общей среды, которая находится в рамках организации;
г) все перечисленное неверно.

2. Наиболее типичными слабыми сторонами организации являются:

а) нехватка производственных мощностей и устаревшее оборудование;
б) низкое качество трудовых ресурсов;
в) денежные трудности;
г) устаревшая продукция;
д) все перечисленное верно.

3. Понятие «культура организации» включает:

а) приятные манеры и правильную речь сотрудников;
б) высокий уровень образования персонала;
в) дружный, сплоченный коллектив;
г) ценности, убеждения, установки и образ поведения, принятые в организации.

4. Необходимость анализа среды организации связана с:

а) повышением эффективного использования ресурсов;

б) динамичностью внешней среды;

в) адаптацией к внешней среде с целью выживания;

г) разработкой стратегии развития, способствующей достижению цели организации.

5. К источникам информации о среде организации относятся:

а) личный опыт;

б) статистические данные и бухгалтерская отчетность;

в) нижестоящие менеджеры и работники фирмы;

г) все перечисленное верно.

6. Сильные стороны организации — это:

а) любые виды ее деятельности;

б) квалифицированный персонал;

в) ресурсы, которые она контролирует;

г) внутренние факторы, определяющие ее успех.

7. Слабые стороны организации — это:

а) узкий ассортимент выпускаемой продукции;

б) финансовые трудности;

в) высокие налоги;

г) внутренние факторы, приводящие к ее провалу.

8. Благоприятные возможности организации — это:

а) получение льготного кредита;

б) освоение новых рынков сбыта;

в) назначение нового компетентного руководителя;

г) положительные факторы внешней среды.

9. Угрозы организации — это:

а) ужесточение законов по охране окружающей среды;

б) рэкет;

в) отрицательные факторы внешней среды;

г) глобализация экономических процессов.

10.Метод оценки среды «5 х 5» включает:

а) пять вопросов о пяти факторах внешней среды;

б) анализ пяти внутренних переменных организации и пяти внешних факторов среды;

в) анализ пяти сильных и пяти слабых сторон организации;

г) все ответы неверны.

11.SWOT-анализ используется для оценки:

а) сильных и слабых сторон организации;

б) возможностей и угроз организации;

в) среды организации с целью определения ее стратегии;

г) все ответы неверны.

12. Основными характеристиками внешней среды являются:

а) взаимозависимость факторов внешней среды;

б) изменчивость и сложность внешней среды;

в) неопределенность факторов внешней среды;

г) все ответы верны.

13. К факторам прямого воздействия относятся:

а) поставщики, потребители, конкуренты, законы и государственные органы, контактные аудитории;

б) международные события, состояние экономики, социокультурные факторы;

в) все ответы неверны.

14.К факторам косвенного воздействия относятся:

а) все факторы, оказывающие влияние на организацию;

б) правительственные учреждения;

в) состояние экономики, политические и социокультурные факторы, научно-технический прогресс, глобализация;

г) все ответы неверны.

15.Какие события будущего относятся к предсказуемым?

а) климатические условия в средней полосе России;

б) спрос российских школьников на учебники в 2015 г.;

в) сколько пакетов молока будет продано в следующем месяце в ближайшем магазине;

г) точная температура воздуха на 1 мая в г. Москве.

16. Организация не может целесообразно влиять на:

а) факторы внутренней среды;

б) факторы прямого воздействия;

в) факторы косвенного воздействия;

г) факторы прямого и косвенного воздействия.

17. В теории управленческой мысли факторы внешней среды становятся предметом анализа:

а) с начала XX в.;

б) в конце 50-х годов;

в) в середине 70-х годов;

г) все ответы неверны.

Тема 8. Стратегическое управление организацией

Тесты:

1. К эталонным стратегиям развития организации и бизнеса относят следующие группы (выберите несколько):

а) стратегии целенаправленного перехода в другой бизнес;

б) стратегии интегрированного роста;

в) стратегии концентрированного роста;

г) стратегии обратной горизонтальной интеграции;

д) стратегии диверсифицированного роста.

2. Является ли «видение» организации прямым следствием осуществления стратегического аудита ее ресурсов?

а) да;

б) нет.

3. Создание магазина тканей при текстильном комбинате — это стратегия:

а) развития продукта;

б) «снятия сливок»;

в) вертикальной интеграции;

г) горизонтальной диверсификации;

д) «флангового охвата».

4. *Среди «пяти сил Портера» присутствуют (выберите несколько):*

а) товары-заменители;

б) сила менеджмента компании;

в) сила потребителей в торговле;

г) сила госрегулирования;

д) крепость стратегических альянсов.

5. SWOT-анализ предусматривает выявление и подробное рассмотрена (выберите несколько):

а) конкурентных преимуществ;

б) сильных сторон фирмы;

в) благоприятных возможностей для бизнеса;

г) слабых сторон организации;
д) угроз для бизнеса.

6. Матрица «Дженерал электрик» — «МакКинси» основана на оценке следующих параметров бизнес-единиц (выберите несколько):

а) привлекательность отрасли;
б) темп роста спроса;
в) доля рынка;
г), позиция бизнес-единицы;
д) конкурентные преимущества.

7. Подлежат ли делегированию функции стратегического управления президента фирмы?

а) да;
б) нет.

8. Формулировка миссии коммерческого предприятия будет неполной без учета интересов общества:

а) да;
б) нет.

9. К числу «пяти сил Портера» непосредственно относятся (выберите не сколько):

а) сила госрегулирования;
б) возможность появления новых конкурентов;
в) наличие технологических преимуществ;
г) сила поставщиков в торговле;
д) совместно разделяемые ценности.

10. SWOT-анализ основан на выявлении следующих характеристик (выберите несколько):

а) сильные стороны фирмы;
б) угрозы для бизнеса;
в) привлекательность отрасли;
г) благоприятные возможности для бизнеса;
д) слабые стороны организации.

11. Матрица Бостонской консалтинговой группы основана на анализе характеристик (выберите несколько):

а) привлекательность отрасли;
б) интенсивность соперничества;
в) темп роста спроса;
г) доля рынка;
д) благоприятные возможности для бизнеса.

12. К третьей группе эталонных стратегий относят (выберите несколько):

а) стратегию горизонтальной диверсификации;
б) стратегию сбора урожая;
в) стратегию вперед идущей вертикальной интеграции;
г) стратегию сегментации и позиционирования на рынке;
д) стратегию конгломератной диверсификации.

Тема 9. Связующие процессы управления: коммуникации и принятие решений

Тест включает в себя тридцать утверждений, с которыми можно либо согласиться, либо нет.

1. Управленческое решение всегда логично и рационально.
2. Бездействие иногда может являться решением.
3. Решение — это функция управления.
4. Решение всегда связано с риском и неопределенностью.
5. Человек проявляет больше энтузиазма в реализации решений, если он принимает его сам, а не

получает его со стороны.
6.Решение всегда носит проблемный характер.
7.Способ принятия решения не влияет на его эффективное исполнение.
8.Невыслушанный член группы при обсуждении решения вправе не выполнять его.
9.Любое изменение во внешней среде вызывает необходимость принять соответствующее решение.
10.Принятию решения должно предшествовать осознание его цели.
11.Решение должно быть результатом импульсивного действия.
12.Менеджер, принимая решение, всегда уверен» что располагает полностью достоверной информацией.
13.Если принятое решение оптимально, то это означает и его оптимальное выполнение.
14.Компьютеризация выработки решений освобождает менеджера от ответственности за его неблагоприятные последствия.
15.Правильное решение всегда заинтересует исполнителя.
16.Настроение руководителя влияет на правильность выбранного решения.
17.Настроение исполнителя не влияет на процесс выполнения решения.
18.Порядок принятия решений определяется стилем руководства.
19.Контроль за выполнением решения не всегда необходим.
20.Правильное решение избавляет от проблем в будущем.
21.Правильное решение может потребовать корректировки.
22.Руководство организации всегда знает о существовании проблемы.
23.Проблема всегда допускает альтернативное решение.
24.Исполнитель должен понимать цель принятого решения.
25.Исполнитель всегда отвечает за успешную реализацию решения.
26.Оценка альтернатив является обязанностью исполнителей.
27. Руководитель мотивирует исполнителей в зависимости от содержания решения.
28. Моделирование процесса принятия решений гарантирует их правильность и успешную реализацию.
29. Выполнение принятого решения всегда поручается более компетентному исполнителю.
30. Возникшая проблема всегда обостряется в отсутствие ее решения.

Тема 10. Лидерство и власть в управлении

1. *Власть — это:*

а) возможность влиять на других;
б) специфическое воздействие на подчиненных;
в) совокупность способов воздействия на подчиненных;
г) любое влияние на людей.

2. *Законная власть основана на:*

а) на вознаграждении;
б) на вере в права руководителя;
в) на положительном примере;
г) на принуждении;
д) на вере в знания руководителя.

3. *Формы влияния менеджеров на подчиненных существуют следующие:*

а) убеждение, участие;
б) формальное, неформальное;
в) экспертное, законное;
г) системное, ситуационное.

4. *Наиболее затратной формой власти является:*

а) основанной на принуждении;
б) законной власти;

в) экспертной власти;
г) власти примера;
д) основанной на вознаграждении.

5. Для ... формы власти весьма нежелательны ошибочные решения менеджера:

а) для власти примера;
б) для власти, основанной на принуждении;
в) для власти, основанной на вознаграждении;
г) для экспертной власти;
д) для законной власти.

6. Харизма — это:

а) власть примера;
б) экспертная власть;
в) законная власть;
г) власть, основанная на вознаграждении;
д) власть, основанная на принуждении.

7. Наименее гуманна власть:

а) власть примера;
б) власть, основанная на принуждении;
в) власть, основанная на вознаграждении;
г) законная власть;
д) экспертная власть.

8. Убеждение исполнителя — это:

а) воздействие исполнителя;
б) передача точки зрения;
в) беседа с подчиненным;

Тема 11. Организационная культура и управление изменениями

1. Вы как руководитель задумались о необходимости изменения культуры в своей организации. Помня, что организационная культура — это сложнейшая композиция различных по уровню и содержанию отношений между людьми, что вы отнесете к ним из нижеперечисленного:

а) технологии;
б) ценностные ориентации;
в) внешнее окружение;
г) «символику».

2. Определив, что необходимо менять в организационной культуре вашей компании, вы задумались о методах проведения этих изменений и решили выбрать что-то из следующего:

а) изменить свою реакцию на организационные кризисы;
б) закупить новые компьютеры;
в) перерегистрировать компанию;
г) изменить критерии наград и статусов.

3. К «глубокому» уровню (базовые предположения) изучения организационной культуры относятся:

а) отношение ко времени;
б) наблюдаемые образцы поведения;
в) ценностные ориентации;
г) отношение к человеку.

4. К «объективной» организационной культуре относится:

а) вера и ожидания;
б) нормы и роли;

в) рабочее пространство;
г) мебель и оборудование.

5. Предпринимательскую культуру организации характеризует:

а) выполнение работы по правилам;
б) интуитивное решение проблем;
в) система внутреннего контроля;
г) ожидание появления возможностей.

6. К «культурным» переменным Оучи из указанного ниже относится:

а) карьера;
б) система контроля;
в) производительность;
г) иерархия.

Примерные вопросы к экзамену

1. Исторические предпосылки управления.
2. Основные этапы развития теории управления.
3. Управленческие революции: отличия и характерные черты.
4. Научные школы управления.
5. Школа научного управления и ее вклад в развитие управленческой мысли.
6. Школа административного управления (классическая школа) и ее вклад в развитие управленческой мысли.
7. Школа человеческих отношений и поведенческих наук и ее вклад в развитие управленческой мысли.
8. Школа науки управления (количественных методов) и ее вклад в развитие управленческой мысли.
9. Основные подходы, которые внесли значительный вклад в развитие управленческой науки.
10. Системный, ситуационный и процессный подходы к управлению.
11. Развитие отечественного управления.
12. Современный российский менеджмент.
13. Зарубежный опыт современного менеджмента: особенности японской модели менеджмента.
14. Зарубежный опыт современного менеджмента: особенности американской модели менеджмента.
15. Зарубежный опыт современного менеджмента: особенности западноевропейской модели менеджмента.
16. Сравнительная характеристика японской и американской моделей менеджмента.
17. Современные теории менеджмента: теория «X» и теория «У» Д. МакГрегора, теория «Z» У. Оучи.
18. Системный подход к управлению: теория «7-S» Э. Атоса, Р. Паскаля, Т. Питерса, Р. Уотермана.
19. Управление и менеджмент. Понятие, сущность и содержание менеджмента.
20. Основные разновидности менеджмента.
21. Сущность и система управления (менеджмента). Объект и субъект управления.
22. Научные подходы и принципы менеджмента.
23. Понятие и классификация методов управления. Экономические методы управления, их содержание и развитие в современных условиях.
24. Понятие и классификация методов управления. Административные методы управления, их содержание и развитие в современных условиях.
25. Понятие и классификация методов управления. Социально-психологические методы управления, их содержание и развитие в современных условиях.

26. Процесс и функции управления. Классификация функций управления.
27. Цикл процесса управления. Прогнозирование и планирование как общие функции менеджмента.
28. Цикл процесса управления. Организация как общая функция менеджмента.
29. Цикл процесса управления. Мотивация как общая функция менеджмента.
30. Цикл процесса управления. Учет, контроль и анализ как общие функции менеджмента.
31. Цикл процесса управления. Регулирование как общая функция менеджмента.
32. Декомпозиция функциональной структуры системы управления организацией.
33. Понятие и классификация организаций.
34. Основные организационно-правовые формы организаций в РФ.
35. Внутренняя и внешняя среда организаций.
36. Организационная структура управления организацией. Типы организационных структур.
37. Линейная структура управления, ее достоинства и недостатки.
38. Функциональная структура управления, ее достоинства и недостатки.
39. Линейно-функциональная структура управления, ее достоинства и недостатки.
40. Матричная структура управления, ее достоинства и недостатки.
41. Дивизиональная структура управления, ее достоинства и недостатки.
42. Анализ внешней среды организации: микросреда и макросреда.
43. Анализ внутренней среды организации. Метод SWOT-анализа

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются тест, реферат, опрос.

Проверка знаний студентов регулярно осуществляется преподавателем на занятиях. Также на занятиях проводятся текущие устные опросы студентов. В промежуточную аттестацию включаются как теоретические вопросы, так и практические задания.

Требования к экзамену.

Процедура оценивания знаний и умений для получения экзамена состоит из следующих составных элементов:

1.Учет посещаемости лекционных и практических занятий;

2.Выполнение заданий текущего контроля.

5.4.1. Методические рекомендации по проведению устного опроса

Устный опрос – это форма текущего контроля знаний обучающихся, проводимая на практических и семинарских занятиях с целью проверки уровня усвоения теоретического материала, способности к логическому изложению учебного материала и умения аргументировать собственную точку зрения.

Цель проведения устного опроса – оценить степень освоения обучающимися программного материала по изучаемой дисциплине, выявить уровень сформированности предметных знаний, умения оперировать понятийным аппаратом, а также способность применять полученные теоретические знания при решении практических задач.

Устный опрос может проводиться в нескольких формах: фронтальный (краткие ответы на вопросы преподавателя по всей группе), индивидуальный (развёрнутый ответ одного обучающегося по конкретному вопросу), комбинированный (сочетание фронтального и индивидуального опросов) и опрос в форме учебной дискуссии. Выбор формы опроса определяется преподавателем исходя из целей занятия, объёма изучаемого материала и уровня подготовки группы.

Обучающемуся для успешного прохождения устного опроса необходимо предварительно изучить рекомендованную учебную литературу, ознакомиться с конспектом лекций, прора-

ботать основные понятия и категории темы. Ответ должен быть полным, логически выстроенным, аргументированным и сопровождаться конкретными примерами из практики.
При построении ответа обучающемуся рекомендуется придерживаться следующей структуры: краткое введение в проблематику вопроса, изложение основного содержания с раскрытием ключевых понятий, приведение примеров и формулирование выводов. Продолжительность развёрнутого ответа на один вопрос не должна превышать 5–7 минут.
Критериями оценки устного ответа являются: полнота и правильность изложения материала, владение профессиональной терминологией, способность к самостоятельному анализу, умение приводить примеры, логичность и последовательность изложения, грамотность речи. Не допускается чтение ответа с подготовленного текста или с экрана электронного устройства.
В ходе опроса преподаватель имеет право задавать уточняющие и дополнительные вопросы, направленные на проверку глубины понимания материала и способности обучающегося рассуждать в рамках изучаемой темы.

5.4.2. Методические рекомендации по написанию реферата

Реферат – это письменная работа по одному из актуальных вопросов в рамках дисциплины. Цель подготовки реферата – обобщение различных научных идей, концепций, точек зрения по наиболее важным изучаемым проблемам на основе самостоятельного анализа монографических работ и учебной литературы.
Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка рекомендованных тем. Не допускается в одной группе написания двух и более рефератов по одной теме.
Подготовка реферата должна осуществляться в соответствии с планом, текст должен иметь органическое внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершённость.
Реферат должен иметь определённую структуру: содержание, введение, два-три параграфа основной части, заключение и список использованных источников и литературы, приложение (при необходимости).
Во введении (максимум 2–3 страницы) раскрывается актуальность темы, излагаются основные точки зрения, формируются цель и задачи исследования. В основной части раскрывается содержание понятий и положений, вытекающих из анализа изученной литературы и результатов эмпирических исследований. В заключении подводятся итоги авторского исследования в соответствии с выдвинутыми задачами, делаются самостоятельные выводы и обобщения.
Объём реферата должен составлять 10–15 страниц машинописного (компьютерного) текста. Текст реферата оформляется в соответствии со следующими техническими требованиями: шрифт Times New Roman, размер 14 пт, межстрочный интервал 1,5, поля стандартные (левое – 30 мм, правое – 15 мм, верхнее и нижнее – 20 мм), выравнивание по ширине, абзацный отступ – 1,25 см. Нумерация страниц сквозная, начиная с титульного листа, при этом номер на титульном листе не проставляется.
Список использованных источников должен включать не менее 10–15 наименований, в том числе нормативно-правовые акты, монографии, учебную литературу, научные статьи в периодических изданиях, а также электронные ресурсы. При использовании заимствованных материалов обязательно оформление ссылок в соответствии с действующими требованиями ГОСТ.
Критериями оценки реферата являются: соответствие содержания заявленной теме, полнота раскрытия темы, самостоятельность изложения, логичность и структурированность материала, корректность использования научной терминологии, качество оформления и соответствие техническим требованиям, наличие самостоятельных выводов, корректность оформления библиографического списка.
Реферат, не отвечающий установленным требованиям, возвращается обучающемуся на доработку.

5.4.3. Методические рекомендации по подготовке и проведению тестирования

Тестирование – это форма текущего и промежуточного контроля знаний обучающихся, направленная на объективную оценку уровня освоения программного материала по изучаемой дисциплине. Цель проведения тестирования – проверка степени усвоения теоретических знаний, проверка владения понятийным аппаратом и способности применять полученные знания для решения учебно-практических задач.

Тестирование может проводиться как в письменной форме на бумажных бланках, так и в электронной форме с использованием специализированных программных средств и образовательных платформ. Форма проведения тестирования определяется преподавателем с учётом технических возможностей и особенностей дисциплины.

Тестовые задания формируются преподавателем на основе рабочей программы дисциплины и охватывают все основные разделы изучаемого курса. В тест могут включаться задания различных типов: задания с выбором одного правильного ответа, задания с выбором нескольких правильных ответов, задания на установление соответствия, задания на установление правильной последовательности, задания с открытым ответом (краткое или развёрнутое формулирование).

Количество тестовых заданий и время их выполнения устанавливается преподавателем в зависимости от объёма проверяемого материала. Как правило, на выполнение одного задания закрытого типа (выбор варианта ответа) отводится 1–2 минуты, на задание открытого типа (дать правильный ответ) – 3–5 минут. Стандартный тест по итогам изучения раздела дисциплины содержит от 15 до 20 заданий, итоговый тест по дисциплине – от 20 до 30 заданий.

Обучающемуся для успешного прохождения тестирования необходимо предварительно изучить весь объём учебного материала, освоить основные понятия и категории дисциплины, проработать рекомендованные источники и литературу. В ходе выполнения теста обучающийся должен внимательно прочитать формулировку задания, проанализировать все предложенные варианты ответа и выбрать наиболее точный.

Во время проведения тестирования не допускается использование учебных пособий, конспектов, мобильных телефонов и иных электронных устройств (за исключением случаев, прямо предусмотренных условиями тестирования), а также совместное обсуждение заданий с другими обучающимися. Нарушение указанных требований является основанием для отстранения от выполнения теста и выставления оценки «неудовлетворительно».

Результаты тестирования доводятся до сведения обучающихся в течение установленного преподавателем срока.

В случае получения неудовлетворительной оценки обучающемуся предоставляется возможность повторного прохождения теста в сроки, установленные преподавателем.

Шкала оценивания экзамена
(по 15 баллов за каждый вопрос. Всего 2 вопроса)

Критерии оценивания	**Интервал оценивания**
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	10-15
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	5-9
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	2-4

студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-1

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Количество баллов	Оценка по традиционной шкале
81-100	Отлично
61-80	Хорошо
41-60	Удовлетворительно
0-40	Неудовлетворительно

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература:

1. *Астахова, Н. И.* Теория управления : учебник для вузов / Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин ; под общей редакцией Н. И. Астаховой, Г. И. Москвитина. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20190-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/582922
2. Менеджмент : учебник для вузов / ответственные редакторы Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 422 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16387-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/582921
3. *Одинцов, А. А.* Основы менеджмента : учебник для вузов / А. А. Одинцов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 241 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-16617-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/585927

6.2. Дополнительная литература:

1. *Гапоненко, А. Л.* Теория управления : учебник и практикум для вузов / А. Л. Гапоненко, М. В. Савельева. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 371 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17206-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/582914
2. *Камолов, С. Г.* Основы теории управления : учебник для вузов / С. Г. Камолов. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 272 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21231-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/590153
3. *Корягина, И. А.* Современные проблемы теории управления : учебник для вузов / И. А. Корягина, М. В. Хачатурян. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 188 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06934-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/586567
4. *Мардас, А. Н.* Теория менеджмента : учебник для вузов / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 293 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18435-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/585328

5. *Медведева, Т. А.* Основы теории управления : учебник и практикум для вузов / Т. А. Медведева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7025-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/561367
6. *Титов, В. Н.* Теория и история менеджмента : учебник и практикум для вузов / В. Н. Титов, Г. Н. Суханова. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 487 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05725-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583945

6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. http://www.mtas.ru/about/
2. http://ktu.zvkedr.ru/
3. http://www.mosresult.ru/Data/Articles-new/Management_theory.html
4. http://ecsocman.hse.ru/text/21433002/
5. http://www.kylbakov.ru/page591/page594/index.html (Экономика и развитие предприятия).
6. http://www.profile-edu.ru/teoriya-upravleniya-osnovnye-ponyatiya-teorii-upravleniya.html
7. http://glossary-ipu.ru/ (Электронный глоссарий терминов по проблемам управления).
8. Электронно-библиотечная система Лань https://e.lanbook.com
9. ООО «Электронное издательство Юрайт» https://urait.ru

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы;
2. Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:
Microsoft Windows
Microsoft Office
Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:
Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных
fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования
pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации
www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства
ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)
7-zip
Google Chrome

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:
- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: комплект учебной мебели, доска, технические сред-

ства обучения (проектор подвесной, компьютер стационарный - моноблок);
- помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой, подключенной к сети Интернет, обеспеченные доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета. Персональные компьютеры с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду Университета. Доска. Программное обеспечение: Лицензионное программное обеспечение: Зарубежное: Microsoft Windows, Microsoft Office Отечественное: Kaspersky Endpoint Security Свободно распространяемое программное обеспечение: Зарубежное: Google Chrome, 7-zip Отечественное: ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей) Информационные справочные системы: система «КонсультантПлюс» Профессиональные базы данных: fgosvo.ru pravo.gov.ru;
- помещение для самостоятельной работы для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, оснащенное компьютерной техникой, подключенной к сети Интернет, обеспечено доступом к электронно-образовательной среде Университета, Комплект учебной мебели, персональные компьютеры с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду Университета, доска, проектор подвесной.