

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:

ФИО: Исаев Игорь Магомедович

Должность: Проректор по учебной работе

Дата подписания: 14.11.2023 17:23:51

Уникальный идентификатор документа:

d7a26b9e8ca85e98ec3de2eb454b4659d061f249

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования**

**«Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС»**

## Рабочая программа дисциплины (модуля)

# Менеджмент

Закреплена за подразделением

Кафедра промышленного менеджмента

Направление подготовки

38.03.01 ЭКОНОМИКА

Профиль

Квалификация **Бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **6 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 216

в том числе:

аудиторные занятия 68

самостоятельная работа 103

часов на контроль 45

Формы контроля в семестрах:

экзамен 3

курсовая работа 3

### Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
	18			
Неделя	18			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	34	34	34	34
Практические	34	34	34	34
Итого ауд.	68	68	68	68
Контактная работа	68	68	68	68
Сам. работа	103	103	103	103
Часы на контроль	45	45	45	45
Итого	216	216	216	216

Программу составил(и):

*Старший преподаватель, Трушина Екатерина Владимировна*

Рабочая программа

**Менеджмент**

Разработана в соответствии с ОС ВО:

Самостоятельно устанавливаемый образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС» по направлению подготовки 38.03.01 ЭКОНОМИКА (приказ от 02.04.2021 г. № 119 о.в.)

Составлена на основании учебного плана:

38.03.01 ЭКОНОМИКА, 38.03.01-БЭК-23.plx , утвержденного Ученым советом НИТУ МИСИС в составе соответствующей ОПОП ВО 22.06.2023, протокол № 5-23

Утверждена в составе ОПОП ВО:

38.03.01 ЭКОНОМИКА, , утвержденной Ученым советом НИТУ МИСИС 22.06.2023, протокол № 5-23

Рабочая программа одобрена на заседании

**Кафедра промышленного менеджмента**

Протокол от 26.05.2020 г., №15

Руководитель подразделения проф., к.э.н. Костюхин Юрий Юрьевич

**1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ**

1.1	формирование необходимых теоретических знаний в области основ теории менеджмента и профессиональных навыков в практическом применении основных вопросов, связанных с управлением организационными процессами и трудностями, встречающихся в связи с этим.
-----	---

**2. МЕСТО В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Блок ОП:	Б1.О
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>
2.1.1	Макроэкономика
2.1.2	Теория отраслевых рынков
2.1.3	Экономика фирмы
2.1.4	Информатика
2.1.5	Микроэкономика
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>
2.2.1	Бухгалтерский учет и анализ
2.2.2	Деньги. Кредит. Банки
2.2.3	Сквозная бизнес-аналитика
2.2.4	Учебная практика по получению первичных профессиональных умений
2.2.5	Учебная практика по получению первичных профессиональных умений
2.2.6	Экономическая оценка инвестиций
2.2.7	Корпоративные финансы
2.2.8	Лабораторный практикум: 1С Бухгалтерия
2.2.9	Основы стратегирования финансовых и кредитных отношений
2.2.10	Практикум "Презентация проектов"
2.2.11	Практикум: финансовая стратегия горно-металлургического комплекса
2.2.12	Стратегирование корпоративных финансов
2.2.13	Стратегирование отраслей экономики
2.2.14	Стратегический маркетинг
2.2.15	Тренинг профессиональных навыков в финансово-экономических расчетах
2.2.16	Тренинг профессиональных навыков финансового менеджера
2.2.17	Ценообразование в условиях цифровизации
2.2.18	Цены и ценообразование
2.2.19	Экономическая безопасность в цифровой среде
2.2.20	Бухгалтерский учет. Учет имущества и расчетных операций
2.2.21	Научно-исследовательская работа
2.2.22	Научно-исследовательская работа
2.2.23	Оценка финансовых рисков
2.2.24	Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
2.2.25	Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
2.2.26	Стратегирование трудовых отношений
2.2.27	Стратегический и управленческий учет
2.2.28	Стратегическое мышление
2.2.29	Стратегия управления персоналом и кадровая политика организации
2.2.30	Тренинг "Публичное выступление"
2.2.31	Управленческий учет
2.2.32	Цифровизация управления персоналом и кадровая политика
2.2.33	Эконометрика
2.2.34	Эконометрическое моделирование
2.2.35	Экономическое прогнозирование: эконометрика
2.2.36	Анализ информации в поведенческой экономике
2.2.37	Бухгалтерский учет в бюджетных учреждениях
2.2.38	Бухгалтерский учет в отдельных сферах деятельности

2.2.39	Бухгалтерский учет производственной деятельности и финансовых результатов
2.2.40	Информационные технологии в процессах индустриального стратегирования
2.2.41	Мировая экономика и международные экономические отношения
2.2.42	Налоги и налогообложение
2.2.43	Оценка стоимости бизнеса
2.2.44	Стратегические аспекты налогообложения
2.2.45	Стратегическое проектное финансирование
2.2.46	Теория и практика бюджетного стратегирования
2.2.47	Теория и практика стратегирования
2.2.48	Финансовая стратегия, планирование и бюджетирование
2.2.49	Циркулярная экономика
2.2.50	Валютный рынок и валютный контроль
2.2.51	Инновационный потенциал организации
2.2.52	Международные стандарты финансовой отчетности
2.2.53	Налоговый учет
2.2.54	Оценка и управление рисками цифровой трансформации
2.2.55	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
2.2.56	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
2.2.57	Портфельные инвестиции и модели оценки финансовых активов
2.2.58	Практикум по бухгалтерскому учету
2.2.59	Практикум по исчислению налогов, сборов, взносов и таможенных платежей
2.2.60	Практикум: прикладной анализ оптимального стратегического управления
2.2.61	Проектная деятельность организации
2.2.62	Современные платежные инструменты и технологии
2.2.63	Стратегическая оценка экономической эффективности инвестиционных проектов
2.2.64	Стратегические тенденции развития российской экономики
2.2.65	Стратегическое управление международным бизнесом и маркетингом
2.2.66	Стратегическое управление проектами
2.2.67	Управление проектами цифровой трансформации
2.2.68	Управление финансовым оздоровлением и реструктуризацией организации

### 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ФОРМИРУЕМЫМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ

**ОПК-3: Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне, проектировать и разрабатывать процессы и системы, соответствующие профилю подготовки**

**Знать:**

ОПК-3-33 жизненный цикл организации

ОПК-3-34 основные методы и подходы к анализу внешней и внутренней среды организации

ОПК-3-32 функции менеджмента в рыночной экономике

ОПК-3-31 систему методов управления предприятием

ОПК-3-32 проводить факторный анализ внешней и внутренней среды предприятия

**ОПК-4: Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности, применять знание экономических, организационных и управленческих вопросов, таких как: управление проектами, рисками и изменениями**

**Знать:**

ОПК-4-33 принципы построения организационной структуры управления

ОПК-4-34 сущность и характерные черты современного менеджмента, историю его развития

ОПК-4-32 методы планирования и организации работы предприятия (подразделения)

**ОПК-3: Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне, проектировать и разрабатывать процессы и системы, соответствующие профилю подготовки**

<b>Знать:</b>
ОПК-3-35 понятие конфликта, методы борьбы со стрессами и разрешения конфликтных ситуаций в организации
<b>ОПК-4: Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности, применять знание экономических, организационных и управленческих вопросов, таких как: управление проектами, рисками и изменениями</b>
<b>Знать:</b>
ОПК-4-31 особенности менеджмента в области профессиональной деятельности
<b>УК-3: Способен эффективно обмениваться информацией, идеями, проблемами и решениями с инженерным сообществом и обществом в целом, осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</b>
<b>Знать:</b>
УК-3-32 принципы делового общения
УК-3-33 процесс принятия и реализации управленческих решений
УК-3-31 стили управления и систему коммуникаций на предприятии
УК-3-34 основы формирования мотивационной политики предприятия
<b>УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, умение анализировать процессы и системы с использованием соответствующих аналитических, вычислительных и экспериментальных методов, применять системный подход для решения поставленных задач</b>
<b>Знать:</b>
УК-1-31 методы принятия решений в условиях риска
<b>ОПК-3: Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне, проектировать и разрабатывать процессы и системы, соответствующие профилю подготовки</b>
<b>Уметь:</b>
ОПК-3-У3 анализировать и проводить оценку жизненного цикла организации
<b>ОПК-4: Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности, применять знание экономических, организационных и управленческих вопросов, таких как: управление проектами, рисками и изменениями</b>
<b>Уметь:</b>
ОПК-4-У2 анализировать организационные структуры управления на предприятии
ОПК-4-У1 использовать на практике методы планирования и организации работы предприятия и отдельных подразделений
<b>УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, умение анализировать процессы и системы с использованием соответствующих аналитических, вычислительных и экспериментальных методов, применять системный подход для решения поставленных задач</b>
<b>Уметь:</b>
УК-1-У1 проводить анализ внешней и внутренней среды предприятия, выявлять ее ключевые факторы и оценивать их влияние на деятельность предприятия
<b>УК-3: Способен эффективно обмениваться информацией, идеями, проблемами и решениями с инженерным сообществом и обществом в целом, осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</b>
<b>Уметь:</b>
УК-3-У2 анализировать коммуникационные процессы на предприятии и разрабатывать предложения по повышению их эффективности
УК-3-У1 применять методы по мотивации трудовой деятельности персонала предприятия
<b>ОПК-3: Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне, проектировать и разрабатывать процессы и системы, соответствующие профилю подготовки</b>
<b>Уметь:</b>
ОПК-3-У4 применять методы управления конфликтами в организации
<b>УК-3: Способен эффективно обмениваться информацией, идеями, проблемами и решениями с инженерным сообществом и обществом в целом, осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</b>
<b>Уметь:</b>
УК-3-У3 ставить цели и формулировать долгосрочные и краткосрочные задачи, связанные деятельностью предприятия

<b>ОПК-3: Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне, проектировать и разрабатывать процессы и системы, соответствующие профилю подготовки</b>
<b>Уметь:</b>
ОПК-3-У2 анализировать мотивационную политику предприятия
ОПК-3-У1 проводить факторный анализ внешней и внутренней среды предприятия
<b>ОПК-4: Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности, применять знание экономических, организационных и управленческих вопросов, таких как: управление проектами, рисками и изменениями</b>
<b>Владеть:</b>
ОПК-4-В1 навыками делового и управленческого общения
ОПК-4-В2 навыками планирования и организации работы как в целом предприятия, так и отдельных подразделений
<b>ОПК-3: Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне, проектировать и разрабатывать процессы и системы, соответствующие профилю подготовки</b>
<b>Владеть:</b>
ОПК-3-В1 разработки программ улучшения организационной структуры предприятия и коммуникационных процессов, осуществлять оценку их эффективности
<b>УК-3: Способен эффективно обмениваться информацией, идеями, проблемами и решениями с инженерным сообществом и обществом в целом, осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</b>
<b>Владеть:</b>
УК-3-В1 разработки программы совершенствования мотивационной политики предприятия
<b>ОПК-3: Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне, проектировать и разрабатывать процессы и системы, соответствующие профилю подготовки</b>
<b>Владеть:</b>
ОПК-3-В2 навыками проведения PEST и SWOT-анализа с соответствующими предложениями, улучшающими результаты работы предприятия
<b>УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, умение анализировать процессы и системы с использованием соответствующих аналитических, вычислительных и экспериментальных методов, применять системный подход для решения поставленных задач</b>
<b>Владеть:</b>
УК-1-В1 навыками расчета рисков и показателей эффективности проектных мероприятий
<b>ОПК-3: Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне, проектировать и разрабатывать процессы и системы, соответствующие профилю подготовки</b>
<b>Владеть:</b>
ОПК-3-В3 навыками разрешения конфликтных ситуаций и их дальнейшего предотвращения

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Формируемые индикаторы компетенций	Литература и эл. ресурсы	Примечание	КМ	Выполняемые работы
	<b>Раздел 1. Раздел 1. Менеджмент и управление. Цели и задачи менеджмента. История и эволюция менеджмента.</b>							

1.1	Понятие менеджмента, его задачи и роль в развитии современного производства. Понятие менеджмента. Менеджмент как наука и искусство. Цели менеджмента. Задачи менеджмента. Роль менеджмента в развитии современного производства. Эволюция управленческой мысли. Основные подходы к менеджменту. /Лек/	3	6	ОПК-4-31 ОПК-4-34	Л1.1Л2.1	Занятие проводится в аудитории в соответствии с разделом МТО		
1.2	Анализ управленческих задач и ответственности менеджеров различных уровней управления в компании. Анализ стилей руководства. Анализ проблем менеджмента в организации. Сравнительный анализ деятельности менеджеров разных уровней. Подход на основе школ: школа научного управления, школа административного управления, школа поведенческих наук, школа количественных методов. Процессный подход. Ситуационный подход. Системный подход. /Пр/	3	8	УК-1-У1 ОПК -4-34	Л1.1Л2.1	Занятие проводится в аудитории в соответствии с разделом МТО		
1.3	Исторические этапы развития менеджмента как науки. Модели менеджмента. Специфика менеджмента в российских и иностранных компаниях. /Ср/	3	12	ОПК-4-34	Л1.1Л2.1	Занятие проводится в соответствии с разделом МТО		
1.4	Выполнение теоретической части курсовой работы. Выбор объекта исследования. /Ср/	3	12	ОПК-4-31	Л1.1Л2.1Л3. 1	Занятие проводится в соответствии с разделом МТО		
	<b>Раздел 2. Раздел 2. Организация как объект менеджмента. Внешняя и внутренняя среда организации.</b>							
2.1	Понятие организации. Характеристика внешней и внутренней среды организации. Понятие «окружающая среда организации». Факторы внешней среды, их состав и влияние на деятельность организации. Факторы внутренней среды, их состав и влияние на деятельность организации. /Лек/	3	4	ОПК-3-33 ОПК-3-34	Л1.1Л2.1	Занятие проводится в аудитории в соответствии с разделом МТО		

2.2	Анализ внешней и внутренней среды организации. Методы анализа внешней и внутренней среды. SWOT-анализ, методика его проведения. /Пр/	3	4	ОПК-3-У1 ОПК-3-У3 ОПК-3-В2	Л1.1Л2.1	Занятие проводится в аудитории в соответствии с разделом МТО		
2.3	Выполнение раздела по курсовой работе. Анализ внешней и внутренней среды объекта исследования. /Ср/	3	12	ОПК-3-34 ОПК-3-В2 ОПК-4-У2	Л1.1Л2.1Л3.1	Занятие проводится в соответствии с разделом МТО		
	<b>Раздел 3. Раздел 4. Коммуникационные процессы в менеджменте</b>							
3.1	Информация и коммуникации в менеджменте. Понятие и назначение информации и коммуникаций в менеджменте. Виды коммуникаций. Коммуникационный процесс. Элементы коммуникационного процесса. Барьеры в коммуникационном процессе. Коммуникационные сети, их характеристика. Коммуникационные сети в организации. Виды коммуникационных сетей. Характеристика коммуникационных сетей. Правила проведения деловых бесед, совещаний, телефонных переговоров. Деловое общение: понятие, назначение. Деловая беседа: понятие, виды, структура, правила проведения. Совещание: понятие, структура, правила проведения. Телефонные переговоры: понятие, правила проведения. /Лек/	3	6	УК-3-31 УК-3-32	Л1.1Л2.1	Занятие проводится в аудитории в соответствии с разделом МТО		
3.2	Оценка эффективности коммуникационного процесса в менеджменте. Оценка власти и анализ влияния менеджера в конкретных ситуациях. Проведение кадрового собеседования и делового совещания. /Пр/	3	6	УК-3-У2	Л1.1Л2.1	Занятие проводится в аудитории в соответствии с разделом МТО		
3.3	Переговорный процесс. Деловой этикет. Особенности кадрового менеджмента в современных условиях. /Ср/	3	12	ОПК-4-В1	Л1.1Л2.1	Занятие проводится в соответствии с разделом МТО		



3.4	Подготовительная работа к защите курсовой работы. /Ср/	3	12	УК-1-31 УК-1-У1 УК-1-В1 УК-3-31 УК-3-32 УК-3-33 УК-3-34 УК-3-У1 УК-3-У2 УК-3-У3 УК-3-В1 ОПК-3-31 ОПК-3-32 ОПК-3-32 ОПК-3-33 ОПК-3-34 ОПК-3-35 ОПК-3-У1 ОПК-3-У2 ОПК-3-У3 ОПК-3-У4 ОПК-3-В1 ОПК-3-В2 ОПК-3-В3 ОПК-4-31 ОПК-4-32 ОПК-4-33 ОПК-4-34 ОПК-4-У1 ОПК-4-У2 ОПК-4-В1 ОПК-4-В2	Л1.1Л2.1Л3. 1	Занятие проводится в соответствии с разделом МТО		
	<b>Раздел 4. Раздел 3. Функции менеджмента</b>							

4.1	<p>Цикл менеджмента. Понятие цикл менеджмента. Понятие функция менеджмента. Краткая характеристика функций менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль. Планирование в системе менеджмента. Назначение планирования. Виды планирования: тактическое, стратегическое, бизнес планирование. Технология стратегического планирования. Организационные структуры управления предприятием. Понятие и элементы организационных структур управления. Виды организационных структур управления: иерархические и органические структуры управления, их характеристика. Мотивация. Понятие мотивации. Элементы мотивации. Эволюция теорий мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Контроль и его виды. Понятие и назначение контроля. Виды контроля: предварительный, текущий, заключительный. /Лек/</p>	3	10	УК-3-34 ОПК-3-32 ОПК-3-33 ОПК-4-33	Л1.1Л2.1	Занятие проводится в аудитории в соответствии с разделом МТО		
4.2	<p>Разработка стратегического плана развития компании. Оценка эффективности системы мотивации труда. Анализ эффективности системы контроля. Анализ структуры управления организации. /Пр/</p>	3	8	УК-3-У1 ОПК-3-У2 ОПК-3-В1 ОПК-4-У1 ОПК-4-У2 ОПК-4-В2	Л1.1Л2.1	Занятие проводится в аудитории в соответствии с разделом МТО		
4.3	<p>Проблемы в области планирования деятельности компании. Система материального и нематериального стимулирования. Контроллинг и бенчмаркинг. /Ср/</p>	3	6	ОПК-3-31 ОПК-4-В2	Л1.1Л2.1	Занятие проводится в соответствии с разделом МТО		
4.4	<p>Анализ проблемной области исследования на примере конкретного объекта (промышленного предприятия). /Ср/</p>	3	17	УК-1-У1 ОПК-3-34 ОПК-3-У2 ОПК-3-У3 ОПК-3-В2 ОПК-4-У2	Л1.1Л2.1Л3.1	Занятие проводится в соответствии с разделом МТО		
	<p><b>Раздел 5. Раздел 5. Методы управления. Процесс принятия решений.</b></p>							

5.1	Характеристика методов управления. Понятие метод управления. Система методов управления: административные, экономические, социально-психологические, их характеристика. Особенности применения тех или иных методов управления. Управленческое решение. Методы и способы принятия решений. Управленческое решение: понятие, классификация. Этапы принятия управленческого решения. Методы принятия управленческих решений. /Лек/	3	4	УК-1-31 УК-3-33 ОПК-3-31	Л1.1Л2.1	Занятие проводится в аудитории в соответствии с разделом МТО		
5.2	Управленческие решения. Типы решений. Методы и этапы принятия решений /Пр/	3	6	УК-3-У3 УК-3-В1	Л1.1Л2.1	Занятие проводится в аудитории в соответствии с разделом МТО		
5.3	Выработка предложений по улучшению управленческой деятельности объета исследования в рамках рассматриваемой тематики курсовой работы. /Ср/	3	20	УК-1-В1 УК-3-У1 УК-3-У3 УК-3-В1	Л1.1Л2.1Л3.1	Занятие проводится в соответствии с разделом МТО		
<b>Раздел 6. Раздел 6. Управление конфликтами и стрессами.</b>								
6.1	Конфликт: сущность, причины, классификация. Стрессы. Конфликт: понятие. Причины конфликтов. Виды конфликтов. Последствия конфликтов. Способы разрешения конфликтных ситуаций. Стрессы. Последствия стрессов. Методы борьбы со стрессами. /Лек/	3	4	ОПК-3-35	Л1.1Л2.1	Занятие проводится в аудитории в соответствии с разделом МТО		
6.2	«Управление конфликтами в коллективе» /Пр/	3	2	ОПК-3-У4 ОПК-3-В3	Л1.1Л2.1	Занятие проводится в аудитории в соответствии с разделом МТО		

### 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

#### 5.1. Контрольные мероприятия (контрольная работа, тест, коллоквиум, экзамен и т.п), вопросы для самостоятельной подготовки

Код КМ	Контрольное мероприятие	Проверяемые индикаторы компетенций	Вопросы для подготовки
--------	-------------------------	------------------------------------	------------------------

КМ1	Тест по разделу 1,2	ОПК-4-34;ОПК-3-33;ОПК-3-32	<p>Вариант 1.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что или кто является объектом общего менеджмента.</li> <li>2. Вставьте пропущенное слово: "Менеджмент - это управление людьми, работающими в одной организации, имеющей общую конечную ..." .</li> <li>3. Алгоритм ведения управленческой деятельности.</li> <li>4. Что является предметом управленческого труда.</li> <li>5. Перечислите признаки группы людей как организационной системы.</li> </ol> <p>Вариант 2.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отличие понятия "менеджмент" и "управление".</li> <li>2. Социально-экономическая система (организация), воспринимающая управленческое воздействие с целью существования, функционирования и развития называется ... .</li> <li>3. Составляющие специфики управления организацией.</li> <li>4. Что является продуктом управленческого труда.</li> <li>5. Границы организации могут быть определены следующими параметрами.</li> </ol> <p>Вариант 3.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что относится к факторам внешней среды организации.</li> <li>2. Прибыль в менеджменте представляет собой..</li> <li>3. Развитие и перевод организации в качественно новое состояние характеризует .....менеджмент.</li> <li>4. Каким является основной лейтмотив изменений стадий жизненного цикла организации?</li> <li>5. Что понимается под совокупностью организационных процессов, процессов обращения и потребления ресурсов определенного вида от начала создания предприятия до прекращения его деятельности?</li> </ol>
КМ2	Тест по разделу 3,4	УК-3-31	<p>Вариант 1.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Укажите основные признаки и требования к коммуникациям.</li> <li>2. Сопоставьте примеры способов реагирования организации на события и факторы внешнего окружения.</li> <li>3. Определите, к какому типу коммуникаций относится данный пример: "В сфере розничной торговли региональные управляющие сбытом могут периодически встречаться для обсуждения общих проблем, координации стратегии сбыта и обмена информацией о продукции".</li> </ol> <p>Вариант 2.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. По отношению к организации коммуникации разделяют на.</li> <li>2. Сопоставьте варианты внутренних коммуникаций информации - между уровнями и подразделениями-и их характерные черты.</li> <li>3. Какие коммуникации часто выступают в виде явной и намеренно выделенной приоритетности проблемы в комплексе действий менеджера, когда он как бы не обращает внимания на другие проблемы, и все его связи сводятся к ограниченной данной задаче.</li> </ol> <p>Вариант 3.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Укажите способы коммуникаций организации с внешней средой.</li> <li>2. Сопоставьте тип коммуникации по уровню формальности с их характеристикой.</li> <li>3. К какому каналу коммуникаций можно отнести канал распространения слухов?</li> </ol>

КМЗ	Тест по разделу 5,6	ОПК-3-В3	<p>Вариант 1.</p> <p>Кейсовая ситуация: Экономический отдел акционерного общества состоит из 9 человек и только женщин. Руководителем подразделения является Спиридонова И.Г. – женщина среднего (предпенсионного) возраста, давно работающая в данной организации и успешно справляющаяся со своими обязанностями. В отдел не так давно (около года) поступил на работу новый сотрудник – Григорьева Н.Н. – молодая, симпатичная женщина, которая заканчивает экономический институт. Ее приход был встречен достаточно дружелюбно со стороны всех сотрудников отдела и, в первую очередь, начальника, у которой есть дочь такого же возраста. Начальник отдела Спиридонова И.Г. некоторое время «по-матерински» опекала новую сотрудницу, но потом наступил перелом в их взаимоотношениях, и по непонятным для Григорьевой Н.Н. причинам отношения резко ухудшились. Спиридонова И.Г. стала постоянно придираться к Григорьевой Н.Н., стараясь унижить ее как личность, не давала спокойно работать. Для Григорьевой встал вопрос - что делать и не перейти ли на работу в другое подразделение? Другие сотрудницы отдела внешне никак не реагировали на создавшуюся ситуацию. По своему характеру Спиридонова И.Г. достаточно властный человек, давно находится на руководящей должности.</p> <p>Ответьте на вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. В чем причина создавшегося положения?</li> <li>2. На чем основана власть Спиридоновой в отделе?</li> <li>3. Что можно посоветовать Григорьевой, чтобы она не увольнялась из отдела?</li> <li>4. Кто может решить эту ситуацию (какой уровень управления)?</li> </ol> <p>Вариант 2.</p> <p>Кейсовая ситуация: В отделе по разработке компьютерных программ крупной компании «Логик-М» работает 30 сотрудников. Коллектив сложился достаточно сплоченный и дружный. Начальник отдела Иванов В.Л. проявил себя умелым руководителем, пользуется заслуженным уважением у большинства сотрудников.</p> <p>В начале года правление компании принимает решение о переводе Иванова В.Л. на другую, более высокую должность в «Логик-М». В коллективе отдела есть неформальный лидер – Петров И.И., которого многие сотрудники, в том числе и бывший руководитель отдела, хотели бы видеть на должности нового начальника. Кроме того, в отделе есть еще несколько высококвалифицированных специалистов, чей опыт и профессионализм позволяют претендовать на руководящее место.</p> <p>Однако правление компании принимает совершенно неожиданное для коллектива отдела решение - новым руководителем отдела назначается человека «со стороны», который никогда раньше не работал в данной компании.</p> <p>Вначале сотрудники отдела находились в состоянии удивления, поскольку никто не ожидал такого поворота событий и на этой должности уже видели одного «из своих».</p> <p>Постепенно состояние удивления меняется на возмущение, причем особенно сильно возмущаются те, кто предположительно мог занять это место. Новый начальник Сеницын И.Е. – специалист высокого класса, но в связи с тем, что в данной организации ранее не работал, некоторыми тонкостями в специфике работы отдела просто не владеет.</p> <p>С его появлением в коллективе возникает конфликтная ситуация. Многие сотрудники недовольны его назначением, а некоторые не хотят видеть человека, взятого «со стороны» своим руководителем. На одном из совещаний в отделе между Сеницыным И.Е. и Петров И.И. возник спор по вопросу качества выполняемой работы. Петров И.И. настаивал на том, чтобы прислушались к его мнению, поскольку он давно работает в отделе и считает себя вполне компетентным в данном вопросе. На что Сеницын И.Е. ответил в</p>
-----	---------------------	----------	---

		<p>том смысле, что вопрос, затрагивающий многих сотрудников, не может решаться одним человеком, даже если он очень опытный специалист.</p> <p>После такого совещания Петров И.И. счел себя оскорбленным, обратился к руководству компании с просьбой о переводе его в другой отдел. За ним еще 7 человек пишут подобные заявления руководству. В коллективе разгорается открытый конфликт. Дальнейшая нормальная работа отдела становится невозможной.</p> <p>Ответьте на вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. В чем причина создавшейся ситуации?</li> <li>2. Какие задачи решало руководство организации при назначении руководителя отдела со стороны?</li> <li>3. В чем может состоять управление конфликтом и на каком уровне возможно его осуществление?</li> <li>4. Каковы позитивные функции данного конфликта и для кого?</li> <li>5. В чем будут состоять затраты ресурсов (времени, средств) при решении данной ситуации?</li> </ol> <p>Вариант 3.</p> <p>Кейсовая ситуация: Небольшая компания по продаже автомобилей имеет несколько торговых площадок (автосалонов) в разных районах Москвы. На одной из таких площадок работает коллектив из 35 человек, большая часть которых – продавцы. Коллектив сплочен, дружен, в нем широко используются неформальные контакты, иногда переходящие в панибратские отношения. Продавцы часто подменяют друг друга, не ставя руководство в известность, используется «скользящий» график работы. Такой режим работы создает определенные сложности для отдела кадров при ведении табельного учета - учета отработанного времени.</p> <p>Все работники – специалисты высокой квалификации, «гении продаж», у каждого есть свои подходы к клиентам. Терехов может найти язык с любым молодым человеком (до 30 лет), придерживается свободного образа жизни. Васильев запросто общается с самыми дотошными и занудливыми клиентами, поскольку спокоен и доброжелателен. Павленко лучше всех умеет продавать машины покупательницам-женщинам.</p> <p>Бекетов – «ас продаж», может работать с любым клиентом, и редко когда клиенты уходили от него без покупки.</p> <p>Этот коллектив, применяя свои нестандартные приемы продаж и подходы к работе, обеспечивал самый высокий уровень продаж среди всех площадок фирмы.</p> <p>Неожиданно в этом коллективе происходит кража. Сомнений нет – кто-то из своих. Руководство компании, разобравшись с ситуацией, выявило виновного (им оказался новенький продавец), уволило руководителя площадки, который придерживался либерального стиля управления. Остро встал вопрос о новом руководителе. Бекетов, которому предложили эту должность, отказался, мотивируя свой отказ тем, что его «стихия – продажи», а не возня с бумажками.</p> <p>Руководство компании решило подобрать более жесткого руководителя, с тем, чтобы ввести работу площадки в организационные рамки, убрать панибратство, повысить дисциплину. Руководителем был назначен Завадский.</p> <p>Завадский – хороший специалист, менеджер по продажам со стажем работы, имеет навыки руководящей работы, но он «со стороны».</p> <p>В работе Завадский придерживается формальных правил, наводит порядок с дисциплиной, рабочим расписанием, пытается внедрить приемы продаж, принятые во всем мире, но которые не использовались данным коллективом, не поощряет неформальные контакты.</p> <p>Бекетов стал отстаивать приемы, используемые данным коллективом продавцов, на что Завадский пригрозил ему увольнением.</p> <p>Новый начальник не стал посещать традиционно устраиваемые</p>
--	--	---

			<p>«торжества», утверждая, что ему не нравятся шумные сборища. Коллектив начинает лихорадить, социально-психологический климат испортился, работа ухудшилась.</p> <p>Через два месяца Завадский допустил ошибку, причиной которой было отсутствие опыта работы на данном месте. Любой опытный продавец мог бы указать на возможность ошибки заранее (по крайней мере, Бекетов), но все молчали и тихо посмеивались. Когда Завадский узнал об этом, он пошел к вышестоящему начальству, обвинил Бекетова и потребовал его увольнения.</p> <p>Ответьте на вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Что послужило истинной причиной сложившейся ситуации?</li><li>2. Какие нормы, принятые в коллективе, были нарушены?</li><li>3. Кто и как может разрешить создавшуюся ситуацию, чтобы коллектив площадки как и прежде приносил самую большую прибыль компании</li></ol>
--	--	--	--

КМ4	Экзамен (устно)	ОПК-4-31;ОПК-4-33;ОПК-4-32;ОПК-4-34;ОПК-3-31;ОПК-3-32;ОПК-3-33;ОПК-3-34;ОПК-3-35;УК-3-31;УК-3-32;УК-3-33;УК-3-34;УК-1-31	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность и предмет менеджмента. Приведите различные трактовки понятия "Менеджмент" и поясните их взаимосвязь.</li> <li>2. Менеджмент и управление: сравнительный анализ. Какие различия в понятиях «управление» и «менеджмент»? Философия современного менеджмента. Социальная направленность менеджмента.</li> <li>3. Назовите подходы, школы менеджмента в последовательности их развития; в чем особенности развития российского менеджмента.</li> <li>4. В чём заключается понятие “менеджмент”? Конечная цель и основные задачи менеджмента. Современные подходы к управлению. В чем сущность предмета продукта труда управленческой деятельности?</li> <li>5. Понятия управление и управляемость. Ответная реакция на управление.</li> <li>6. Менеджер и предприниматель: сходства и различия. В чём заключается задача выживания для организации? Социальная направленность менеджмента.</li> <li>7. Менеджер и руководитель: сравнительный анализ. Уровни управления в организации. Роли менеджера по Минцбергу.</li> <li>8. Деловые и личностные качества современного руководителя в соответствии с идеальной моделью менеджера.</li> <li>9. Современные методы управления.</li> <li>10. Стили управления и их характеристика, плюсы и минусы.</li> <li>11. Формальная и неформальная организация: особенности, механизм действия, сравнительный анализ. Управление неформальными группами в организации.</li> <li>12. Охарактеризуйте общие функции управления (менеджмента), покажите их взаимосвязь.</li> <li>13. Требования к целям; порядок их установления и согласования в организации. Какова связь между целями организации и функциями менеджмента.</li> <li>14. Понятие организации. Факторы внутренней и внешней среды организации.</li> <li>15. Жизненный цикл организации: понятие, основные составляющие и их краткая характеристика.</li> <li>16. Типы и виды организаций.</li> <li>17. Классификация технологий по Вудворд и Томпсон.</li> <li>18. Требования, предъявляемые к установлению целей в менеджменте.</li> <li>19. Основные характеристики внешней среды организации. В чём заключается актуальность учёта внешней среды организации?</li> <li>20. Делегирование, полномочия и ответственность. Ответственность руководителя и ответственность исполнителя.</li> <li>21. Роль делегирования и пределы полномочий в менеджменте. Полномочия и власть (отличия понятий).</li> <li>22. Современные теории мотивации.</li> <li>23. Основные правила мотивации труда персонала.</li> <li>24. Управленческое решение как результат деятельности менеджера. Факторы, влияющие на принятие управленческого решения.</li> <li>25. Основные стадии процесса подготовки и принятия управленческого решения.</li> <li>26. Понятие, сущность, классификация управленческих решений. Понятие и причины возникновения управленческих проблем в менеджменте. По каким параметрам проводится анализ управленческой проблемы?</li> <li>27. Последовательность разработки решений методами «мозговой атаки» и Дельфи? В каких случаях применяются данные методы принятия решений?</li> <li>28. Организация проведения деловых совещаний.</li> <li>29. Управленческая информация: сущность, значение в управлении, виды. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.</li> <li>30. Понятие, роль и виды коммуникаций в менеджменте.</li> </ol>
-----	-----------------	--	--



			<p>31. Основные проблемы и преграды в организационных коммуникациях. Способы совершенствования коммуникационных процессов в менеджменте.</p> <p>32. Планирование как функция менеджмента. Виды планов и их характеристика. Особенности и модель стратегического планирования.</p> <p>33. Бизнес-план: назначение, основные разделы.</p> <p>34. Элементы и этапы построения организационной структуры управления. Понятие и элементы департаментизации. Что такое норма управляемости и какие факторы влияют на её установление?</p> <p>35. Линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизиональная, проектная и матричная структура: особенности, преимущества, недостатки.</p> <p>36. Сущность и необходимость контроля в организации. Требования, предъявляемые к контролю. Факторы повышения эффективности контроля.</p> <p>37. Контроль как функция менеджмента. Роль контроля в управлении. Виды контроля и их характеристики.</p> <p>38. Этапы процесса контроля в системе менеджмента.</p> <p>39. Результаты контроля и задачи менеджмента при получении тех или иных результатах.</p> <p>40. Конфликты как органическая составляющая любой организации. Классификация конфликтов. Способы разрешения конфликтов (управление конфликтами).</p> <p>41. Стресс-менеджмент.</p> <p>42. Причины возникновения и последствия конфликтов в организации.</p> <p>43. Власть и лидерство. Формы власти и их характеристика.</p> <p>44. «Группа людей» и «команда в организации»: сравнительный анализ.</p> <p>45. Условия и факторы результативной работы менеджера.</p>
--	--	--	---

**5.2. Перечень работ, выполняемых по дисциплине (Курсовая работа, Курсовой проект, РГР, Реферат, ЛР, ПР и т.п.)**

Код работы	Название работы	Проверяемые индикаторы компетенций	Содержание работы
P1	Курсовая работа	ОПК-4-32;ОПК-4-33;ОПК-4-У1;ОПК-4-У2;ОПК-4-В2;ОПК-3-31;ОПК-3-32;ОПК-3-У2;ОПК-3-В1;ОПК-4-34;ОПК-4-В1;ОПК-3-33;ОПК-3-34;ОПК-3-35;ОПК-3-У1;ОПК-3-У3;ОПК-3-У4;ОПК-3-В2;ОПК-3-В3;УК-3-31;УК-3-32;УК-3-33;УК-3-34;УК-3-У1;УК-3-У2;УК-3-У3;УК-3-В1;УК-1-31;УК-1-У1;УК-1-В1	"Разработка управленческих решений с целью повышения эффективности работы предприятия".
P2	Доклад 1 (устно).	ОПК-4-34;ОПК-4-31;ОПК-4-32;ОПК-4-33;ОПК-3-31;ОПК-3-32;ОПК-3-33;ОПК-3-34;УК-3-31;УК-3-32;УК-3-33;УК-3-34;УК-1-31	Доклад: «Портреты величайших менеджеров (Ф.У. Тейлор, А. Файоль, Г. Форд)». Основные научные школы.
P3	Домашняя работа №1	ОПК-4-33;ОПК-4-У1;УК-3-У3	Построение дерева целей предприятия по SMART-методу.
P4	Домашняя работа №2	ОПК-3-34;ОПК-3-У1;ОПК-3-В2	Анализ внешней и внутренней среды предприятия. Системный анализ деятельности предприятия (SWOT, PEST-анализ).

P5	Эссе 1	ОПК-4-31;ОПК-4-34	Написать мини-сочинение «Каким должен быть современный менеджер?».
P6	Анализ кейса.	ОПК-4-31;ОПК-4-34;ОПК-4-У1;ОПК-3-35;ОПК-3-У2;ОПК-3-У3	Разбор кейсов и практических задач по теме.
P7	Домашняя работа №3	УК-1-В1	Эффективность менеджмента.
P8	Доклад 2 (устно)	ОПК-3-У2	Доклад: "Современный подход к мотивации персонала предприятия".
P9	Доклад 3 (устно).	ОПК-3-В3;УК-3-32	Доклад: «Этика делового общения. Виды делового общения».
P10	Эссе 2	ОПК-3-В3	Написать мини-сочинение " Разрешение стрессовой ситуации в коллективе".

### 5.3. Оценочные материалы, используемые для экзамена (описание билетов, тестов и т.п.)

Пример экзаменационного билета.

Билет №1.

1. Менеджмент и управление: сравнительный анализ.
2. Понятие, сущность, классификация управленческих решений.
3. Основные стадии процесса подготовки и принятия управленческого решения.

Билет №2.

1. Жизненный цикл организации: понятие, основные составляющие и их краткая характеристика.
2. Организация проведения деловых совещаний.
3. Элементы и этапы построения организационной структуры управления. Понятие и элементы департаментизации.

#### 5.4. Методика оценки освоения дисциплины (модуля, практики. НИР)

Итоговая оценка определяется на основании суммы баллов, полученных при текущей аттестации и по результатам промежуточной аттестации (экзамена).

Итоговая оценка по дисциплине определяется набранной суммой по 100-бальной итоговой шкале (итоговым баллам):

- 85-100 баллов – отлично
- 70-84 баллов – хорошо
- 50-69 баллов – удовлетворительно
- < 50 балла – неудовлетворительно

Итоговый бал = Текущий бал\*0,7+баллы за экзамен.

Текущий бал формируется в процессе текущего контроля в течении семестра на основе выполнения студентом траектории, контрольных тестов, ответов на практических занятиях. Максимальный текущий бал 100.

Максимальные итоговый бал за экзамен - 30 баллов.

Экзамен является заключительным этапом процесса формирования компетенций студента при изучении дисциплины или её части и имеет целью проверку и оценку знаний студентов по теории и применению полученных знаний, умений и навыков.

Экзамен проводится по расписанию, сформированному учебным отделом, в сроки, предусмотренные календарным графиком учебного процесса. Расписание промежуточного контроля доводится до сведения студентов не менее чем за две недели до начала экзаменационной сессии.

Экзамен проводится на компьютере в форме тестирования. В процессе студент должен ответить на 50 контрольных вопросов. Итоговый бал за экзамен определяется количеством правильно отвеченных вопросов, исходя из нижеследующего:

Количество положительно решенных вопросов	Количество баллов за экзамен
> 25	0 баллов
25-35	15- 21 балл
36-42 вопросов	22 – 25 баллов
42 -50 вопросов	26-30 баллов

Максимальные баллы за экзамен - 30 баллов.

Набор вопросов формируется случайным образом.

При необходимости студентам в процессе экзамена может назначено дополнительное собеседование (устно).

Критерии оценки исследовательской работы (курсовой работы)

Изложенное понимание исследовательской работы как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.

Новизна текста:

- а) актуальность темы исследования;
- б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных);
- в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал;
- г) заявленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений;
- д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

Степень раскрытия сущности вопроса:

- а) соответствие плана теме работы;
- б) соответствие содержания теме и плану работы;
- в) полнота и глубина знаний по теме;
- г) обоснованность способов и методов работы с материалом;
- е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

Обоснованность выбора источников:

- а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Соблюдение требований к оформлению:

- а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы;
- б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией;
- в) соблюдение требований к объёму работы.

Оценка 5 ставится, если выполнены все требования к написанию и защите работы: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка 4 - основные требования к работе и её защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём работы; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка 3 - имеются существенные отступления от требований к работе. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании работы или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка 2 - тема работы не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

"не явка" - работа студентом не представлена.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

### 6.1. Рекомендуемая литература

#### 6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год
Л1.1	Гусева Е. П.	Менеджмент: учебно-методический комплекс	Электронная библиотека	Москва: Евразийский открытый институт, 2009

#### 6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год
Л2.1	Кришталь В. В.	Современные проблемы менеджмента: учебно-методический комплекс	Электронная библиотека	Москва: Евразийский открытый институт, 2011

#### 6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год
Л3.1	Гудилин Андрей Александрович, Федосеева Лариса Валентиновна, Скрябин Олег Олегович	Менеджмент: метод. указания к вып. курс. работы	Библиотека МИСиС	М.: Изд-во МИСиС, 2015

### 6.3 Перечень программного обеспечения

П.1	Microsoft Office
П.2	LMS Canvas
П.3	MS Teams
П.4	Консультант Плюс

### 6.4. Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных

## 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Ауд.	Назначение	Оснащение
Б-1007		
Любой корпус Компьютерный класс	Учебная аудитория для проведения практических занятий:	экран, проектор, доска, комплект учебной мебели на 30 посадочных мест, персональные компьютеры, доступ к ЭИОС университета LMS Canvas, лицензионные программы MS Teams, MS Office
Читальный зал №4 (Б)		комплект учебной мебели на 20 рабочих мест, компьютеры с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

## 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

1. Лекции и практические занятия проводятся с использованием компьютерной презентационной программы PowerPoint.
2. Практические занятия проводятся с использованием решения задач, кейсовых ситуаций.
3. Текущий контроль, контрольные работы и экзамен проводятся на основе использования специальных компьютерных программ тестирования знаний навыков и умений студентов.
4. Для самостоятельной работы и текущего контроля в системе «смешанного обучения» студенты используют специальные базы данных (электронные учебники) в среде ecom.misis/canvas.ru по разработанным траекториям.
5. Консультации по курсу проводятся с использованием e-mail и среды ecom.misis./canvas.ru.
6. Текущий контроль проводится в электронной форме на компьютерах в центре тестирования кафедры.
7. Для освоения дисциплины рекомендуется изучать тему занятия после его проведения согласно списку литературы в разделе "Содержание".
8. Для выполнения каждого следующего контрольного мероприятия должно быть выполнено предыдущее.
9. Консультации по дисциплине и выполнению курсовой работы организованы согласно графика, утвержденного на кафедре.