

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В. П. Астафьева (КГПУ им. В. П. Астафьева)

Кафедра менеджмента организации

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Направление подготовки 39.03.03 «Организация работы с молодежью»
Направленность (профиль) образовательной программы «Молодежная политика»
Квалификация - Бакалавр

Очная форма обучения

Красноярск 2018

Рабочая программа дисциплины «Менеджмент организации» составлена доцентом кафедры Москвиным С. Н.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры менеджмента организации протокол №5 от 12.05.2017 г.

Заведующий кафедрой,
д.э.н., профессор



А.А. Лукьянова

Одобрено на заседании Научно-методического совета направления подготовки Департамента спортивных единоборств протокол № 6 от 17.05.2017 г.

Председатель совета
д.п.н., профессор



А.И. Завьялов

Рабочая программа дисциплины «Менеджмент организации» составлена доцентом кафедры Москвиным С. Н.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры менеджмента организации протокол №5 от 14.05.2018 г.

Заведующий кафедрой,
д.э.н., профессор



А.А. Лукьянова

Одобрено на заседании Научно-методического совета направления подготовки Департамента спортивных единоборств протокол № 9 от 25.05.2018 г.

Председатель совета
д.п.н., профессор



А.И. Завьялов

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1. Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Рабочая программа дисциплины «Менеджмент организации» составлена согласно ФГОС ВО по направлению подготовки 39.03.03 «Организация работы с молодежью» в рамках основной образовательной программы бакалавриата.

Рабочая программа дисциплины разработана для студентов очной формы обучения и относится к основным дисциплинам вариативной части блока № 1 «Дисциплины» дисциплин (Б1.В. 02.04). Дисциплина изучается на третьем курсе в пятом семестре.

2. Трудоёмкость дисциплины

Трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. (108 часов), в том числе 36 час. на аудиторную работу, 72 часа на самостоятельную работу, форма контроля – зачет.

3. Цель освоения дисциплины: формирование теоретических и практических навыков в планирования, организации и контроля работ, принятию управленческих решений в структуре организационной деятельности.

Задачи:

1. Сформировать основные понятия в области менеджмента организации
2. Овладеть принципами и методикой проектирования организационной структуры и эффективной коммуникации.
3. Научиться пользоваться инструментарием по анализу и развитию корпоративной культуры и социально-трудовых отношений организации.

Основные разделы

Введение в теорию менеджмента организации. Основные понятия.

Стратегическое управление организацией.

Организационная структура и система коммуникации.

Корпоративная культура организации, власть и лидерство.

Планируемые результаты обучения

В ходе изучения дисциплины осуществляется формирование следующих компетенций по ФГОС ВО:

- Способность осознавать социальную значимость своей профессии, стремление к выполнению профессиональной деятельности, к поиску решений и готовность нести за них ответственность (ОПК-2);
- Способность планировать и организовывать работу в молодежных сообществах (ПК-6).

4. Планируемые результаты обучения

Задачи освоения дисциплины	Планируемые результаты (дескрипторы)	Формируемая компетенция по ФГОС ВО
Сформировать основные понятия в области менеджмента организации	знать: - нормативно-правовые документы и требования в сфере управления организацией; - современные подходы в области менеджмента организации. уметь: - проводить управленческий анализ деятельности организации;	ОПК-2 ПК-6

	<ul style="list-style-type: none"> - классифицировать виды и структуру планов. владеть: - представлениями об основных подходах и концепциях управленческой деятельности 	
Овладеть принципами и методикой проектирования организационной структуры и эффективной коммуникации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятие нормы и основные виды организационной коммуникации; - принципы построения организационной структуры. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать основные позиции организационной структуры: специализации, департаментизации, дистанции власти; - разрабатывать рекомендации по оптимизации рабочего организационной структуры и системы коммуникации. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологиями оценки и мониторинга структуры организации; - методами совершенствования трудовых операций на основе нормативов. 	ОПК-2 ПК-6
Научиться пользоваться инструментарием по анализу и развитию корпоративной культуры и социально-трудовых отношений организации.	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - системы и формы корпоративной культуры; - принципы анализа и проектирования типов социально-трудовых отношений. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять для различных стадий жизненного цикла тип корпоративной культуры; - разрабатывать и проектировать артефакты корпоративной культуры. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основами организации системы отношений в коллективе; - принципами учета факторов, влияющих на содержание отношений в коллективе. 	ПК-6

5. Контроль результатов освоения дисциплины

Итоговой формой контроля данной дисциплины является зачет.

Текущий и итоговый контроль осуществляются в формах различных заданий. Задания, а также критерии их оценивания, представлены в фонде оценочных средств.

6. Перечень образовательных технологий, используемых при освоении дисциплины

В рабочей программе дисциплины используются следующие образовательные технологии:

- современное традиционное обучение;
- проблемное обучение;
- интерактивные технологии;
- технологии имитационного моделирования.

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ

Технологическая карта обучения дисциплине «Менеджмент организации»

Для обучающихся образовательной программы направления подготовки 39.03.03 «Организация работы с молодежью»
Направленность (профиль) образовательной программы «Молодежная политика» Квалификация- Бакалавр

Форма обучения - очная

(Общая трудоемкость дисциплины – 3 з. е.)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего часов	Аудиторных часов				Внеаудиторных часов	Формы и метода контроля
		Всего	лекций	семинаров	лабор-х работ		
Модуль 1. Введение в теорию менеджмента организации. Основные понятия	27	9	2	7	-	18	Контрольно-расчетное задание «Комплексный анализ среды организации»
Модуль 2. Стратегическое управление организацией	27	9	3	6	-	18	Метод конкретных ситуаций «АМЕТ»
Модуль 3. Организационная структура и система коммуникации	27	9	3	6	-	18	Метод конкретных ситуаций «Выход на региональный рынок»
Модуль 4. Корпоративная культура организации	27	9	2	7	-	18	Практическое задание «Разработка кодекса корпоративной этики»
Итого	108	36	10	26	-	72	
Форма итогового контроля по уч. плану	Зачет						

Содержание основных разделов и тем дисциплины

Модуль 1. Введения в теорию менеджмента организации. Основные понятия

Понятие организации. Свойства и признаки организации. Виды организаций. Понятие организации как системы. Модели и образы организации. Законы развития организации. Внутренняя и внешняя среда. Факторы, влияющие на организацию. Жизненный цикл организации, основные стадии и их характеристики. Модели развития организации (Л. Гринера., И. Адизеса, А Вайсборда, McKinsey).

Модуль 2. Стратегическое управление организацией

Характеристика организации с точки зрения ее позиционирования (предприятие, фирма, компания, корпорация). Субъекты организации и их интересы. Философия организации и ее назначение. Миссия организации. Система ценностей организации. Понятие развития организации. Внешняя среда как условие развития. Рынок и его базовые показатели. Степень консолидации рынка и циклы консолидации. стратегии развития организации. Корпоративные стратегии и механизмы их реализации.

Модуль 3. Организационная структура и система коммуникаций

Понятие организационной структуры. Специализация: сущность понятия, преимущества и недостатки, факторы, влияющие на специализацию. Департаментизация и его типы. Факторы, определяющие оптимальный тип департаментизации. Показатели организационной структуры: централизация, формализация, сложность. Виды организационных структур, условия выбора, преимущества и недостатки. Современные формы сетевой организации. Промышленный кластер, его строение, условия функционирования и социально-экономические эффекты. Корпоративная интеграция и ее формы. Система организационной коммуникации.

Модуль 4. Корпоративная культура организации.

Понятие организационной культуры и ее значение для организации. Цели и функции организационной культуры. Классификация организационной культуры. Модель Э. Шайна. Ценности организации. Стандарты организации. Правила. Нормы. Традиции. Кодекс организационной этики. Роль артефактов в культуре организации: ритуалы, истории, язык общения, символика. Методы измерения и анализа организационной культуры. Методы совершенствования и развития организационной культуры. Понятие и источники власти в организации и лидерство

Требования к результатам освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины обучающийся должен знать:

- нормативно-правовые документы и требования в сфере управления организацией;
- современные подходы в области менеджмента организации;
- понятие нормы и основные виды организационной коммуникации;
- принципы построения организационной структуры;
- системы и формы корпоративной культуры;
- принципы анализа и проектирования типов социально-трудовых отношений.

уметь:

- проводить управленческий анализ деятельности организации;
- классифицировать виды и структуру планов;

- формировать основные позиции организационной структуры: специализации, департаментизации, дистанции власти;
- определять для различных стадий жизненного цикла тип корпоративной культуры;
- разрабатывать и проектировать артефакты корпоративной культуры;
- разрабатывать рекомендации по оптимизации рабочего организационной структуры и системы коммуникации.

владеть:

- представлениями об основных подходах и концепциях управленческой деятельности;
- технологиями оценки и мониторинга структуры организации;
- методами совершенствования трудовых операций на основе нормативов;
- основами организации системы отношений в коллективе;
- принципами учета факторов, влияющих на содержание отношений в коллективе.

Указанные знания, умения, навыки обеспечивают сформированность компетенций (в соответствии с ФГОС):

- способность осознавать социальную значимость своей профессии, стремление к выполнению профессиональной деятельности, к поиску решений и готовность нести за них ответственность (ОПК-2);
- способность планировать и организовывать работу в молодежных сообществах (ПК-6).

Методические рекомендаций по освоению дисциплины

1. Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

Изучение данной дисциплины требует от обучающегося высокой самоорганизации, определенных способностей, навыков и умений, так как ему необходимо не только учиться, но и управлять своим учебным процессом, т.е. планировать, организовывать, контролировать учебный процесс и оценивать результаты своего обучения.

Обучающемуся, прежде всего, необходимо сделать анализ своей «средней» недели, т.е. определить «свободное» время за каждый день и за неделю в целом. Для этого необходимо записать все действия, произведенные за день, включая сон, еду, хобби и т.д. Прodelав эту работу, обучаемый сможет увидеть, сколько времени необходимо тратить на учебный процесс, и сколько времени остается для других целей.

Для студентов заочной формы обучения, согласно опыту, 2-3 часа в день 2-3 дня в неделю - достаточный режим для занятий. Далее необходимо составить персональный план обучения, определив каким образом, занятия будут сочетаться с профессиональной и личной жизнью обучаемого.

Прежде чем приступить к занятиям, необходимо определиться со стилем занятий и создать соответствующую обстановку, поскольку социально-психологическая среда существенно меньше, чем в традиционном обучении в университете, регламентирует и дисциплинирует действия обучающегося. Следовательно, при самостоятельной работе необходимо задействовать все средства управления учебной деятельностью, позволяющие добиваться высоких результатов обучения и, прежде всего, такие мощные факторы, как: мотивация, концентрация, организация.

Обучающийся должен четко определить, что он желает получить от курса. Долговременными задачами будут являться саморазвитие и самообразование. Но эти задачи не будут полностью достижимы до завершения курса.

Известно, что необходимой предпосылкой успешности всякой деятельности, в том числе и учебной, является сформированность мотивационной сферы.

Чтобы сохранить мотивацию в процессе обучения, необходимо определять краткосрочные задачи и оценивать результаты их выполнения. Хорошо, если обучающийся будет ставить задачи на каждое занятие, например, «по истечении этих двух часов я буду иметь...».

Отмечая в составленном расписании выполненные работы, обучающийся приобретает чувство достигнутого и получает личное удовлетворение.

Заочное обучение, в противоположность очной форме обучения, где темп задается группой и преподавателям, дает обучающемуся гибкость в установлении собственной скорости усвоения материала и возможность изменить ее при необходимости. Он может бегло просматривать известную информацию и более внимательно изучать новый учебный материал.

Обратим внимание на внешнюю окружающую среду. Благоприятная внешняя обстановка содействует эффективному обучению. Если ее нет, можно с уверенностью сказать, что занятия будут бесполезными, а время потрачено понапрасну.

Необходимо выбрать комбинацию времени и места, больше всего подходящую для занятий, и гарантирующую с наибольшей вероятностью, что никто и ничто не будет беспокоить (в том числе голоса, работа телевизора и т.д.).

Место для занятий должно быть хорошо освещено, иметь благоприятную температуру и вентилируемое. Душная темная комната с очевидностью представит сложности для занятий.

Занятия должны проводиться в регулярное время. Нецелесообразно их переносить или откладывать.

Режим занятий:

5-10 минутные перерывы после каждого часа занятий дают возможность размяться и помогают сохранить "свежую голову". Почувствовав усталость, необходимо переключиться на другой вид занятий. Можно прослушать аудио или посмотреть видео, или вернуться вновь к упражнению, которое было пропущено ранее. Если это не помогает, необходимо прекратить занятие. В этом случае добиться чего-либо положительного вряд ли удастся. Можно читать страницу за страницей, не улавливая их смысла. Какого-то одного "правильного" образца занятий не существует. Поэтому каждому обучающемуся необходимо определить свой собственный стиль. Нужно вспомнить старый опыт, проанализировать его и принять нужное решение. Какой бы стиль обучающийся не выбрал, он всегда должен помнить о необходимости "*управлять*" собственным процессом обучения.

Процессы планирования и контроля являются частью хорошо организованного процесса управления, которые позволяют обучающемуся судить об успехах учебы.

Планирование времени, окружающей обстановки и типа занятий, организация дополнительных условий - все это, помноженное на дисциплинированность, обеспечит успех в учебе. В противном случае - достижение намеченных целей будет поставлено под сомнение. Хорошим методом для начала процесса обучения является метод ежедневных занятий, а золотым правилом должно стать: "Имей хорошие планы и придерживайся их, не откладывая работу на завтра".

Необходимо научиться подразделять работу на рутинную, механическую, например, переписывание или обычное чтение, и на работу, требующую большой концентрации усилий, такую, как планирование задания и творческий процесс его написания. "*Творческую*" работу целесообразно выполнять по утрам, обычно в выходные дни, а "*рутинную*" работу по вечерам. Необходимо предусмотреть время для наиболее

продуктивной и творческой работы и в соответствии с этим строить свои занятия. В плане обучения целесообразно делать пометки о проделанной работе, чтобы знать, что нужно сделать в дальнейшем и какие материалы следует подготовить для предстоящих занятий.

Воздействие непредвиденных обстоятельств может быть причиной нарушения планов занятий. В этом случае необходимо оценить сложившуюся ситуацию и решить, как выйти из этого положения.

Приемы и методы учения:

Основная цель обучения носит, как правило, практический характер - усвоить как можно больше хороших идей из представленных материалов и затем применить их в своей работе. При этом необходимо знать, на какие доказательства и доводы опираются эти идеи, и посвящать большую часть времени и энергии тем частям, которые содержат ключевые идеи. *Уровень понимания основных моментов* в тексте и способность связать их со своей работой можно проверить с помощью вопросов, указанных в конце темы и тестов. При работе с текстом подчеркивание ключевых слов может оказаться ценным. Этот способ заставляет сконцентрироваться при чтении и напоминает основные идеи при повторном обращении к тексту. Заметки на полях могут содержать собственные мысли и интерпретацию материала вместе с примерами из собственного опыта, которые могут быть полезными в дальнейшем.

При записях необходимо использовать *системный подход*. Заметки необходимо сохранить в хорошем сброшюрованном виде, а не на каком-то клочке бумаги, который вероятнее всего потеряется. Заметки должны быть тщательно структурированы, так как структура является важной для понимания и обучения. Замечания должны состоять из заголовков с очень краткими объяснениями. В заметках необходимо использовать в большей степени собственные слова, а не дублирование текста. Выполнение обширных записей, которые дословно повторяют текст материала, - это пустая трата времени, так как чтение этих замечаний будет не быстрее чтения оригинала. Записи должны быть по возможности краткими.

Если обучающийся не может собственными словами выразить основную мысль раздела, значит он не понял этой части курса и ему следует в этом разобраться !!!

Записи всегда индивидуальны, поэтому каждый использует свой личный метод. Некоторые применяют разветвленные диаграммы, основанные на ключевых словах. Другие предпочитают списки или предложения. Очень важно иметь *свой метод* ведения записей. В конце концов, наличие хороших конспектов поможет при их просмотре закрепить полученные знания.

Как увеличить скорость чтения?

Ошибочно просто читать каждую страницу. Задача состоит в том, чтобы *понять основные идеи*, ознакомиться с их доказательствами. Тексты построены таким образом, чтобы активизировался процесс мышления. Поэтому скорость продвижения по тексту будет зависеть от способности принять новые идеи, а не от скорости, с которой можно прочесть слова сами по себе.

Техника скоростного чтения больше касается быстроты прочитывания материала, чем его глубокого понимания. Такое беглое чтение имеет свои преимущества.

Очень разумно прочитывать материал прежде, чем читать его в деталях. Это поможет последующему чтению и пониманию при помощи установления общей структуры и основного содержания, и это также поможет идентифицировать части текста, которые можно пропустить, потому что информация уже знакома. Некоторые разделы потребуют больше времени, чем другие. Может оказаться выгодным потратить полчаса на интенсивное изучение материала на нескольких ключевых страницах, двигаясь дальше только тогда, когда освоена основная мысль.

Однако, не следует тратить слишком много времени на тот раздел, который не понятен. В этом случае следует перейти к следующему, сделав пометку на полях, а затем обратиться с возникшей проблемой к другим источникам.

2. Порядок подготовки к практическим занятиям.

Семинарские занятия предназначены для углубленного изучения того или иного предмета. Семинары помогают студентам овладеть понятийно-терминологическим аппаратом, свободно оперировать им, применять теорию к практическим приложениям, прививают навыки самостоятельного мышления, устного выступления. На семинаре знания, которые получили студенты на лекции и в результате самостоятельной работы закрепляются, приобретают качественно иное, более осмысленное содержание расширяются, углубляются.

По форме проведения семинарские занятия могут представлять собой развернутую беседу по заранее сообщенному плану или небольшие доклады студентов. В этом случае на семинар можно вынести теоретический материал, который оставлен студентами для самостоятельного изучения. Докладчики могут использовать информационные и коммуникационные технологии для презентаций (тезисы, схемы, видеодемонстрации, моделирование). После каждого доклада проводится коллективное обсуждение по ряду параметров: научность, доказательность, новизна, достоинства и недостатки, речь, демонстрация, поведение, контакт с аудиторией и так далее. Семинары являются активной формой учебных занятий и широко используются при преподавании данной учебной дисциплины. Как правило, они строятся на основе живого творческого обсуждения, товарищеской дискуссии по рассматриваемой тематике. Каждый студент обязан принять активное участие в обсуждении вопросов семинара и, другими словами, не может «отсидеться».

При этом преподаватель может оценить активность каждого студента. В процессе обучения используются следующие типы семинаров:

- вопросно-ответный семинар;
- семинар с использованием докладов по вопросам темы семинара;
- семинар - пресс-конференция;
- другие.

Общий сценарий проведения семинара задается преподавателем заранее. Например, на семинаре с использованием докладов по вопросам темы семинара, на протяжении проведения семинара студенты обязаны дать ответы в письменной форме на каждый вопрос. Преподаватель комментирует ответ студента, кроме того, поощряются высказывания студентов, получаемые как реакция на сообщения своих сокурсников (активная дискуссия).

В конце семинара преподаватель подводит итоги семинара и выставляет оценки.

Таким образом, все студенты:

- обязаны сформулировать обоснованный ответ в сжатой форме на каждый вопрос семинара;
- ответить на вопросы и замечания преподавателя по содержанию своего «выступления»;
- высказать (в устной или письменной форме) свое отношение к выступлениям других студентов.

3. Методические рекомендации для подготовки сообщения.

Структура устного сообщения:

Структурными элементами сообщения являются: титульный лист, содержание, введение, основная часть, заключение, библиографический список. Содержание должно включать перечень основных структурных элементов сообщения. Во Введении четко формулируется цель выполнения сообщения и средства достижения ее, актуальность и социальную значимость темы. Основная часть – главный содержательный раздел, разбитый на подразделы и пункты в соответствии с составленным планом. Заключение

содержит обобщающие выводы по теме и личные оценки автора. Библиографический список использованных источников должен содержать перечень источников, использованных при выполнении сообщения. Источники следует располагать по алфавиту.

Порядок представления и защиты письменного сообщения:

Завершенное письменное сообщение представляется студентом преподавателю в срок, определенный преподавателем. Преподаватель анализирует текст, формулирует вопросы по содержанию. Рекомендуемый план защиты доклада:

Название темы.

Краткое изложение наиболее интересной информации по теме.

Способы и результаты поиска информации для выполнения сообщения.

Анализ трудностей, с которыми встретились при выполнении работы.

Ваше личное отношение к выполненной работе.

Порядок проведения итогового контроля:

Итоговый контроль включает в себя предварительную сдачу каждого модуля на семинарских занятиях. При условии сдачи всех модулей, осуществляется устный экзамен по дисциплине.

КОМПОНЕНТЫ МОНИТОРИНГА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ

Технологическая карта рейтинга дисциплины

Наименование дисциплины	Направление подготовки Наименование программы Уровень образования	Количество зачетных единиц
Менеджмент организации	39.03.03 «Организация работы с молодежью» Программа «Молодежная политика» квалификация Бакалавр	3,0 з.е. (108 часов)
Смежные дисциплины по учебному плану		
Предшествующие: Экономика образования		
Последующие: Акмеология управления в сфере молодежной политики		

ВХОДНОЙ РАЗДЕЛ			
	Форма работы	Количество баллов	
Текущая работа	Тестирование	min	Max
Итого		3	5

БАЗОВЫЙ РАЗДЕЛ			
	Форма работы	Количество баллов	
		min	Max
Текущая работа	Контрольно-расчетное задание «Комплексный анализ среды организации»	6	10
	МКС «АМЕТ»	12	20
	МКС «Выход на региональный рынок»	12	20
	Практическое задание «Разработка кодекса корпоративной этики»	12	20
Итого		42	70

ИТОГОВЫЙ РАЗДЕЛ			
	Форма работы	Количество баллов	
Текущая работа		min	Max
	Зачет по тестовым заданиям	15	25
Итого		15	25

Общее количество баллов по дисциплине (по итогам всех модулей)	Количество баллов	
	min	Max
	60	100

Соответствие рейтинговых баллов и академической оценки

Общее количество набранных баллов	Академическая оценка
60-100	Зачтено
Менее 60	Не зачтено

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В. П. Астафьева (КГПУ им. В. П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования

Кафедра менеджмента организации

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий кафедрой
д-р экон. наук, проф.



А.А. Лукьянова

ОДОБРЕНО

на заседании научно-методического
совета направления подготовки
Протокол № 9 от 25.05.2018 г.



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине

МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Направление подготовки 39.03.03 «Организация работы с молодежью»

Направленность (профиль) образовательной программы «Молодежная политика»

Квалификация – Бакалавр

Составитель: С.Н. Москвин, доц. каф. менеджмента организации

1. Назначение ФОС

1.1.Целью создания ФОС для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «**Менеджмент организации**» обучающихся по направлению подготовки 39.03.03 «Организация работы с молодежью» является определение соответствия результатов обучения по дисциплине компетенциям, достижение которых заложено установленным образовательным стандартом.

1.2.ФОС для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации решает следующие задачи:

- проверка уровня сформированности компетенций по ФГОС;
- выполнение направлений совершенствования подготовки выпускников.

1.3.ФОС разработан на основе нормативных документов:

- ФГОС ВО по направлению подготовки 39.03.03 «Организация работы с молодежью», бакалавриат;
- Образовательная программа высшего образования по направлению подготовки 39.03.03 «Организация работы с молодежью» направленности (профиля) «Молодежная политика»;
- Положение о формировании оценочных средств текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации по программам бакалавриата, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре в ФГБОУ ВО КГПУ им. В.П. Астафьева

2. Перечень компетенций, уровень сформированности которых определяется в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

В соответствии с ФГОС ВО 39.03.03 «Организация работы с молодежью» формируются следующие компетенции:

- способность осознавать социальную значимость своей профессии, стремление к выполнению профессиональной деятельности, к поиску решений и готовность нести за них ответственность (ОПК-2);
- способность планировать и организовывать работу в молодежных сообществах (ПК-6).

Оценочные средства

Компетенция	Дисциплины, практики, участвующие в формировании данной компетенции	Тип контроля	Оценочное средство/КИМ	
			Номер	Форма
Способность осознавать социальную значимость своей профессии, стремление к выполнению профессиональной деятельности, к поиску решений и готовность нести за них ответственность (ОПК-2)	Социология Политология Педагогика Организация летнего отдыха детей и молодежи Введение в профессию Теория и методика организации работы с молодежью Социология молодежи Государственная молодежная политика в России и за рубежом Региональная и муниципальная молодежная политика Менеджмент организации Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы	Текущий контроль успеваемости	1	Контрольно-расчетное задание
			2	Метод конкретных ситуаций
			4	Практическое задание
		Промежуточная аттестация	1	Зачет
		Способность планировать и организовывать работу в молодежных сообществах (ПК-6)	Теория и методика организации работы с молодежью Молодежное движение и субкультуры в России и за рубежом Основы государственного и муниципального управления Менеджмент организации Акмеология управления в сфере молодежной политики Учебная практика - Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской работы Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы	Текущий контроль успеваемости
2	Метод конкретных ситуаций			
3	Метод конкретных ситуаций			
4	Практическое задание			
Промежуточная аттестация	1			Зачет

Фонд оценочных средств (контрольно-измерительные материалы)

Тестовые задания для зачета

№ темы 1-4; оцениваемые компетенции: ОПК-2, ПК-6

Пример тестового задания 1.

1. Организационная культура – это [1]:

- один из механизмов интеграции групповой деятельности, состоящий в активном влиянии личности на группу.
- устойчивая, исторически складывающаяся в конкретных условиях места и времени система связей между людьми как представителями социальных групп, объединенных общностью социальных свойств и вытекающих отсюда экономических и иных интересов в процессе и по поводу труда.
- уникальная совокупность норм, ценностей, убеждений, образцов поведения и т.п., которые определяют способ объединения групп и отдельных личностей в организацию для достижения поставленных перед ней целей.
- среди представленных вариантов нет правильного.

2. Энергетическое предприятие - гидроэлектростанция (ГЭС). Распределение вырабатываемой энергии внутри единой региональной сети. Высокая дистанция власти, высокое избегание неопределенности [1].

Определите оптимальный тип организационной культуры:

<input type="checkbox"/> Предпринимательская культура	<input type="checkbox"/> Бюрократическая культура
<input type="checkbox"/> Культура стратегической задачи	<input type="checkbox"/> Клановая культура

3. Что из ниже перечисленного является диагональной формой коммуникацией [1]?

- информирование руководителем отдела сотрудника отдела об изменении условий премирования;
- оперативная планерка в отделе в начале рабочего дня;
- уточнение изменений в графике работ по проекту участника проекта у руководителя проекта;
- устный отчет сотрудника о результатах работы руководителю подразделения.

4. Российская компания «ИнфоЛинк» - производитель макарон «Шебекинские», которая занимает второе место на национальном рынке по объемам производства, выручке и узнаваемости после «Макфы». «ИнфоЛинк» в настоящее время создает совместное предприятие (СП) с итальянским производителем спагетти и сухих завтраков Colussi Group. СП получило название «CI-group». Акционерный капитал: 60% собственники «ИнфоЛинк» и 40% собственники Colussi Group. Компания «ИнфоЛинк» внесла в СП следующие активы: две макаронные фабрики, в Белгороде и Туле, дистрибьюторскую компанию по оптовой продаже макаронной и крупяной продукции. Деятельностью «CI-group» станет производство и дистрибуция макарон, круп, сухих завтраков, каш быстрого приготовления, мюсли на российском рынке за счет модернизации и расширения производственных комплексов. Основная цель создания СП – подорвать лидерство на российском рынке компании «Макфа». За участие в СП Colussi Group вносят инвестиции в размере \$150 млн.

Какую корпоративную стратегию реализуют компании «ИнфоЛинк» и Colussi Group [2]?

Какова форма стратегической интеграции «ИнфоЛинк» и Colussi Group [1]?

Каков тип управляющей компании «CI-group» [1]?

5. Какая стратегия переговоров основана на максимальном учете интересов партнеров без учета собственных [1]:

- сотрудничество;
- соперничество;
- приспособление;
- компромисс;
- избегание.

6. Гостиница «Красноярск» [2+2+2+2]:

Определить:

- Стадия жизненного цикла рынка
- Тип и масштаб конкуренции рынка, на котором работает компания
- Верхний тип департаментизации
- Тип организационной структуры

Пример тестового задания 2.

1. Продуманные, спланированные театрализованные действия, имеющие повторяющийся характер, проводимые по установленному поводу для оказания влияния на поведение и понимания людьми ценностей и приоритетов организации – это: [1]:

- ценности;
- нормы;
- ритуалы;
- традиции.

2. Торговая компания по оптовым поставкам алкогольной продукции. Основной персонал – молодые мужчины службы продаж, зарплата которых напрямую зависит от персонального объема выручки [2]:

Определите оптимальный тип корпоративной культуры:

<input type="checkbox"/>	Предпринимательская культура	<input type="checkbox"/>	Бюрократическая культура
<input type="checkbox"/>	Культура стратегической задачи	<input type="checkbox"/>	Клановая культура

3. Корпоративными стратегиями являются [1]:

- лидерство по издержкам, дифференциация, фокусирование;
- концентрации, интеграции, диверсификации; сокращения
- поглощения; «с нуля», создание совместного предприятия;
- маркетинговая, производственная, финансовая, логистическая.

4. Рынок продаж автомобилей в Европе в последнее время колеблется возле отметки 0% в год и даже уходит в минус. В России несмотря на кризис же рынок иномарок хотя и уменьшился, тем не менее, продолжает оцениваться как один из самых перспективных. Недавно «Коммерсант» опубликовал известие о том, что холдинг «Inchcare», лидер рынка продавцов автомобилей Великобритании ведет переговоры о покупке 100% российской дилерской ГК Musa Motors. По оценки экспертов, Musa Motors может стоить \$400 – 450 млн. Musa Motors начала свою деятельность в 1992 году и сегодня ее оборот оценивается в \$600 млн. Но это далеко не самая крупная российская компания. Доходы лидера рынка «Рольфа» в пять раз больше. Однако, «Inchcare» на этом не остановится. С приобретением Musa Motors он готовит себе плацдарм для массивной агрессии на российский рынок и рынок Казахстана.

Какую корпоративную стратегию реализуют «Inchcare» на глобальном рынке[2]?

Какова форма стратегической интеграции «Inchcape» и Musa Motors [1]?

Каков тип управляющей компании возникнет в «Inchcape» после покупки российской компании[1]?

5. Что относится к должностным источникам власти [1]:

- Власть информации;
- Власть харизматическая;
- Власть распределения ресурсов.
- Власть связей;
- Власть знаний и опыта.

6. Вимм-Билль-Данн. Основные бренды: «Домик в деревне», «Веселый молочник», «Чудо», «J7», «Любимый». Конкуренты: Данон, Лебедянский, Мултон [2+2+2+2]:

Определить:

- Стадия жизненного цикла рынка
- Тип и масштаб конкуренции рынка, на котором работает компания
- Верхний тип департаментизации
- Тип организационной структуры

Пример тестового задания 3.

1. Совокупность формальных и неформальных требований, предъявляемых организацией по отношению к своим сотрудникам. Они могут быть универсальными и частными, императивными и ориентировочными и направлены на сохранение и развитие структуры и функций организации – это: [1]

- ценности;
- правила;
- нормы;
- традиции.

2. Фирма оказывает услуги в области юридических консультаций: консультирование, подготовка документов и представление интересов клиента в арбитражном суде, правовое сопровождение бизнеса. Работа специалистов носит индивидуальный характер. Все сотрудники – эксперты в своем деле [1].

Определите оптимальный тип корпоративной культуры:

<input type="checkbox"/>	Предпринимательская культура	<input type="checkbox"/>	Бюрократическая культура
<input type="checkbox"/>	Культура стратегической задачи	<input type="checkbox"/>	Клановая культура

3. Ключевым показателем стадии жизненного цикла отрасли является [1]:

- емкость рынка;
- темпы роста отрасли;
- тип конкуренции;
- средняя рентабельность компаний, действующих на рынке.

4. А5 — самая молодая из российских аптечных сетей. Ее собственник, Владимир Кинцурашвили, противник тотальной скупки активов, и его устраивают темпы органического роста сети. В итоге к кризису А5 подошла с минимальной долговой нагрузкой. Недавно А5 заключила эксклюзивное сетевое соглашение с X5 Retail Group, по которому компания получает приоритетное право среди фармритейлеров открываться на территории магазинов "Пятерочка", "Перекресток" и "Карусель". Теперь Кинцурашвили

излучает радость и строит грандиозные планы. До конца 2017 года он намерен удвоить количество аптек (сейчас их 65).

Какую корпоративную стратегию избирает А5 на аптечном рынке[2]?

Какова форма стратегической интеграции А5 и X5 Retail Group [1]?

Необходима ли для А5 и X5 Retail Group управляющая компания и если да, то какая именно [1]?

5. Дистанция власти – это [1]:

- тип принятия решения в организации;
- ключевая характеристика организации;
- степень выраженности субординации и иерархии в отношениях начальника и подчиненного;
- способ коллегиального принятия решения.
- среди предложенных нет правильных вариантов ответа.

6. Компания «Л'Этуаль» (бренды нивея, люминэ, армани, хьюго босс) Конкуренты: Иль де Боте, Ив Роше и др. [2+2+2+2]:

Определить:

- Стадия жизненного цикла рынка
- Тип и масштаб конкуренции рынка, на котором работает компания
- Верхний тип департаментизации
- Тип организационной структуры

Критерии оценки зачета по дисциплине

Оценка на зачете ставится на основе следующих критериев:

Оценка	Критерии
Зачтено	6 – 14 баллов
Не зачтено	Менее 6 баллов

Показатели и критерии оценки сформированности компетенций

Введены три уровня сформированности компетенций:

Пороговый (минимально-необходимый набор знаний, умений, навыков, способов деятельности и отношений в сфере компетенций)

Базовый (владение основными знаниями, умениями, навыками, способами деятельности и отношениями в сфере компетенций)

Продвинутый (проявление установки обучающегося на поиск и реализацию новых нестандартных решений в сфере компетенций на основе знаний, умений, навыков, способов деятельности и отношений)

Компетенция	Продвинутый	Базовый	Пороговый
	Зачтено	Зачтено	Зачтено
ОПК-2	Способен к пониманию значимости своей профессиональной деятельности, выполняет ее осознанно, принимает нетривиальные решения,	Осознает значимость своей профессиональной деятельности, способен к самостоятельным решениям и ответственности за них	Готов к выполнению профессиональной деятельности, понимает ее значимость, самостоятельно принимает решения по ключевым вопросам, осознает необходимость нести ответственность

	позволяющих достичь высоких результатов и несет за них полную ответственность.		
ПК-6	На высоком профессиональном уровне планирует и организует деятельность в молодежных сообществах	Понимает и умеет планировать и организовывать работу в молодежных сообществах	Способен планировать и организовать отдельные виды деятельности в молодежных сообществах

Промежуточная оценка (освоение модулей)

МОДУЛЬ 1. (Оценочное средство №1) ОПК-2, ПК-6

Контрольно-расчетное задание «Комплексный анализ среды организации»

Фактор	Группа	Степень благоприятности 1-4 балла	На что конкретно влияет	Вес
	Природно-климатические, территориальные			
	Экономические			
	Политические			
	Рыночные			
	Технологические			
	Ресурсные			
	Внутренние			

Расчет каждого фактора (группы факторов) производится по формуле:

$$F (\%) = (\text{Степень благоприятности} \times \text{Вес. коэффициент}) / 4$$

МОДУЛЬ 2. (Оценочное средство №2) ОПК-2, ПК-6

Метод конкретных ситуаций

ОАО «АМЕТ»

Сегодня российская сталелитейная отрасль поделена между пятью основными игроками, к которым относятся: «Северсталь», «Евразхолдинг», Магнитогорский металлургический комбинат, Новолипецкий металлургический комбинат и «Мечел». CR3 составляет примерно 60%. Эти компании активно выходят на мировой рынок и привлекают внешние ресурсы, например, «Северсталь» скупает стальные активы в Европе и Америке.

Россия представляет большой интерес и как рынок сбыта. Консолидация российских производителей стали с международными игроками, производителями из СНГ либо объединение внутри страны может стать лучшим инструментом для усиления позиций России и стать мощным катализатором глобальных процессов интеграции, выведя

компании с российским участием в пятерку крупнейших в мире. На сегодняшний день только «Северсталь» и «Евразхолдинг» занимают в мире 11-ю и 13-ю позицию соответственно. Остальные члены местной «большой пятерки» находятся гораздо ниже в рейтинге крупнейших производителей стали. К тому же, в ближайшие годы издержки российских металлургов возрастут, и в первую очередь это коснется затрат на электроэнергию и персонал, а себестоимость стали вырастет на 100—120 долл. за тонну.

ОАО «АМЕТ»

Ашинский металлургический завод, расположенный в Башкортостане переживал в своей истории периоды взлета и падения. В прежние времена это был один из форпостов советской индустрии. Затем в 90-е гг. прошлого столетия оказался на грани закрытия. Потеря заказов и устаревшие технологии привели его к экономическому кризису. Ставка на долгосрочное сотрудничество с Куйбышевской железной дорогой, поиск новых потребителей для аморфных металлов и потребительских товаров позволили ему сохранить свой потенциал и удержаться в отрасли. Сегодня компания, безусловно, не является лидером рынка, однако имеет средние позиции и свою клиентскую базу. АМЕТ можно отнести к, так называемым, нишевым игрокам. Его позиция достаточно устойчива, поскольку соотношение «затраты на поглощение – эффект от поглощения» в данном случае не очень выгодна.

Следует отметить, что на основном бизнесе – производстве стали или проката, доля которого – 45%, существует значительное число проблем. Старые технологии 50-х гг. прошлого столетия, низкая производительность труда, невысокое качество продукции – вот далеко не полный их перечень. В результате этот бизнес убыточен. Для его реанимации необходимо полная технологическая и структурная модернизация, на которую у компании нет средств. Единственный аргумент не позволяет остановить прокатный стан: 30% трудоспособного населения монограда Аши трудится на нем.

Остальные стальные бизнесы перспективны, но находятся в стадии становления. Компания «АМЕТ. Потребительские материалы» имеет хорошую репутацию и темпы роста продаж, но и она зависит от прокатной стали. При этом для производства термосов и столовых приборов компания вынуждена частично покупать шведскую сталь.

В последние пять – семь лет предприятие активно диверсифицируется вне базовой отрасли.

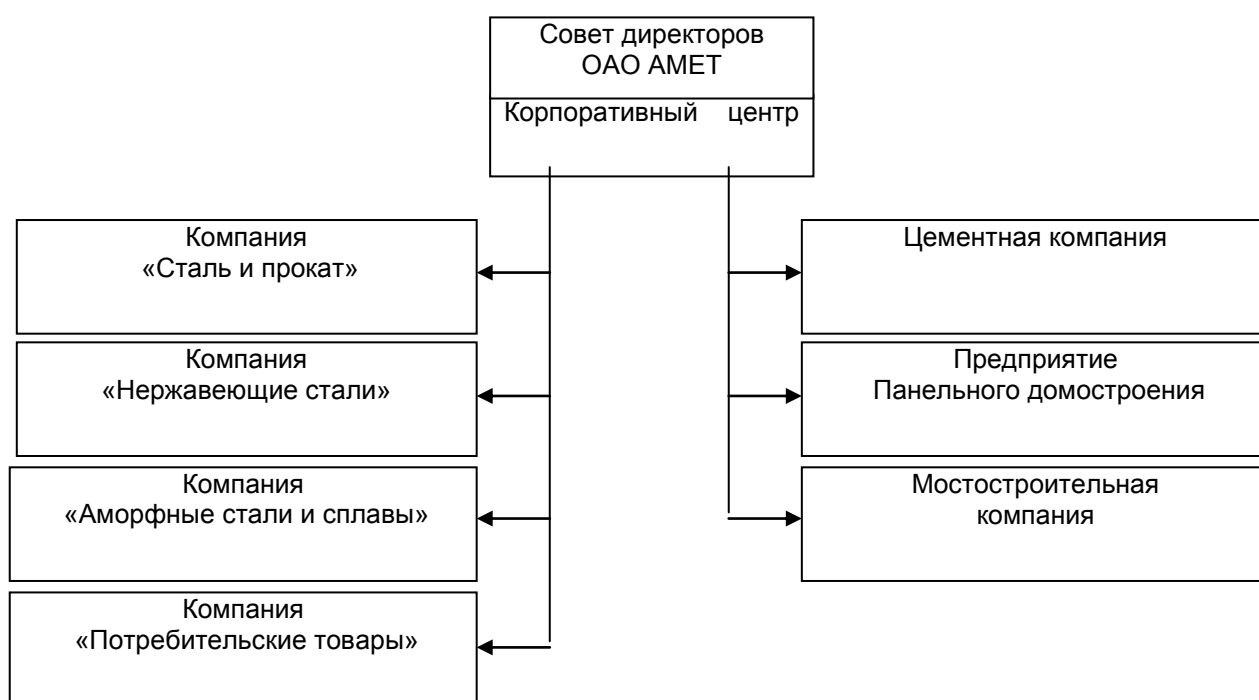
Вначале такой шаг не являлся самоцелью, а служил целям ресурсной поддержки основного бизнеса. Вспомогательные активы рассматриваются компанией в качестве «разменных фигур» в игре за удержания в базовой отрасли. Однако, сегодня, корпоративный центр смотрит на них как на самостоятельные направления. В 2003 г. ОАО АМЕТ приобрел цементные заводы в г. Миасс и Сатка. В 2005 г. на основе собственного цемента компания открыла Завод панельного домостроения в Миассе. На завод панельного домостроения поступает 25% цемента компании. По производству цемента компания занимает довольно скромные позиции на российском, да и на уральском рынках. Тем не менее, эти производства рентабельны и приносят небольшую, но стабильную прибыль. Однако возможности дальнейшего развития в цементной отрасли у компании невелики, При увеличении объемов производства, сразу возникает проблема сбыта, а чтобы успешно продавать цемент необходимо инвестировать в технологию производства (сменить мокрую технологию на сухую), также на развитие производственных мощностей. В настоящее время получить доступ к недорогим кредитам невозможно. Таким образом, бизнес работает, но на развитие требуются крупные инвестиции.

Завод панельного домостроения находится в крайне сложном положении, поскольку его объемы производства настолько малы, что он не представляет интерес ни для одной крупной компании-заказчика. В регионе, несмотря на кризис, масштабы строительства

растут, поэтому заводу приходится довольствоваться лишь мелкими нерегулярными заказами.

В 2006 г. ОАО АМЕТ создал мостостроительное подразделение, которое выполняет комплекс работ по строительству цельнометаллических мостов, прокладке железнодорожных путей и коммуникаций, укреплению тоннельных опор. Это направление является перспективным, к тому же таких предприятий пока недостаточно. Компания в этой области сумела создать высококачественные технологии и ее сооружения могут быть привлекательными для других регионов. К тому же, эта сфера деятельности является самой рентабельной. Однако, в рамках многоотраслевой компании этот бизнес не имеет необходимой гибкости, кроме того, зарабатываемые средства перераспределяются в депрессивные бизнес-структуры.

Доля всех новых бизнесов по объему реализованных услуг составляет до 30 %. Структура компании выглядит следующим образом:



Задания:

1. Проанализируйте компанию на основе родительской матрицы.
2. Определите основные направления реструктуризации активов и структурной модернизации. На какие бизнес-единицы компания должна сделать ставку в формировании стратегической конкурентоспособности?
3. Какой тип управляющей компании (корпоративного центра) после реструктуризации будет оптимален?

МОДУЛЬ 3. (Оценочное средство №3) ПК-6 Метод конкретных ситуаций

Выход на региональный рынок

Характеристика ЗАО «Квадрум-НЕО»

ЗАО «Квадрум» - крупнейшее в Красноярском крае проектное предприятие, занимающееся проектированием под строительство новых жилых домов, комплексов и реконструкцией существующих, а также, проектированием офисов, бизнес-центров,

торгово-развлекательных зданий. В портфеле компании также проекты по проектированию коттеджных поселков с комплексной застройкой, разработка индивидуальных проектов интерьеров. Предприятие имеет солидные позиции на Красноярском рынке, активно работает в Хакасии, выполняет отдельные заказы для Иркутской области, Якутии. На предприятии работает более 300 специалистов и руководителей. Высока доля индивидуальных заказов, большое количество постоянных заказчиков. Организационная структура представлена в Приложении 1.

Реализация первой стратегии могла осуществиться, если бы компания получила доступ на новые географические рынки. Именно в настоящий момент такая возможность с покупкой «Сибирьпроект» была реализована.

Характеристика ГК «Сибирьпроект»

Группа компаний «Сибирьпроект» представляла собой группу самостоятельных юридических лиц, находящихся в руках Алексея Тарханова, Новосибирского предпринимателя. Она работала на территории практически всей Западной Сибири. В состав ГК «Сибирьпроект» входят:

- Проектные организации жилого и общественного строительства в Новосибирске и Барнауле.
- Офисы продаж проектных услуг в пяти сибирских городах.
- Торговый дом «Строй комплект», осуществляющий оптовые поставки строительных материалов через два магазина и склад.
- Риэлтерское агентство «Статус», осуществляющие услуги по многим риэлтерским направлениям.

ГК «Сибирьпроект» является крупным, но плохо структурированным предприятием (Приложение 2). Так, проектные организации и офисы продаж работают неритмично, часто случаются сбои в их работе. В торговом доме «Строй комплект» высока текучесть кадров, отсутствует отлаженная система управления. Риэлтерское агентство работает хорошо, однако практически всю заработанную им прибыль руководство перераспределяет в новые проекты, многие из которых в силу их слабого технико-экономического обоснования не дают эффекта. Все подразделения работают под разными именами, что не способствует общей узнаваемости и повышению эффективности бизнеса.

Таким образом, при общей выручки за последние годы более 10 млрд. руб., предприятие имеет чистый убыток 500 – 900 млн. руб. ежегодно.

Естественно такая ситуация привела предприятие к серьезной кредиторской задолженности. Самым крупным кредитором (около 80 % долгов) является Сибирское отделение ОАО Райффайзенбанк. «Квадрум-НЕО» приобрела компанию с ее долговой нагрузкой и была вынуждена выплатить все долги. Так что в настоящее время большими средствами объединенная компания не обладает. Однако сам факт поглощения, а соответственно повышения капитализации является позитивным.

Структура СЗХ ГК «Сибирьпроект» по годовой выручки за 2009 г. составила

Всего в денежном выражении	11 800 млн. руб.
Проектный бизнес	65 %
Риэлтерское агентство «Статус»	25 %
Торговый дом «Строй комплект»	10 %
Всего	100 %

Задания:

- Разработать объединенную структуру компании «Квадрум» после поглощения «Сибирьпроект».
- Дать характеристику новой организационной структуре: тип, степень централизации, формализации,

МОДУЛЬ 4. (Оценочное средство №4) ОПК-2, ПК-6

Практическое задание

Разработать кодекс корпоративной этики молодежной организации

Структура кодекса корпоративной этики

1. Основопологающие документы
2. Цель и функции ККЭ
3. Границы применения и условия использования Кодекса КЭ
4. Ценности организации
5. Внешние отношения
6. Внутренние отношения
7. Использование ресурсов организации
8. Язык и система коммуникаций
9. Рабочее пространство сотрудников и дресс-код
10. Механизмы развития корпоративной этики
11. Корпоративные мероприятия

УЧЕБНЫЕ РЕСУРСЫ

Карта литературного обеспечения дисциплины (включая электронные ресурсы) «Менеджмент организации»

для обучающихся образовательной программы направления подготовки 39.03.03 «Организация работы с молодежью»
Направленность (Профиль) образовательной программы «Молодежная политика», Квалификация бакалавр

Наименование	Место хранения / Электронный адрес	Количество экземпляров / точки доступа
Основная литература		
Шамова, Т. И. Управление образовательными системами [Текст] : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Т.И. Шамова, П.И. Третьяков, Н.П. Капустин; Ред. Т.И. Шамова. - М. : Академия, 2002. - 320 с.	Научная библиотека	23
Управление образовательным процессом в современном вузе [Текст] : материалы I Всероссийской научно-методической конференции. Красноярск, 17-18 апреля 2007 года / Отв. исполн. Я.М. Кофман. - Красноярск : КГПУ им. В. П. Астафьева, 2007. - 212 с.	Научная библиотека	13
Васильева, Людмила Николаевна. Методы управления инновационной деятельностью [Текст] : учебное пособие / Л. Н. Васильева, Е. А. Муравьева. - М. : КНОРУС, 2005. - 320 с.	Научная библиотека	31
Менеджмент : учебник / Т.В. Вырупаева, Л.С. Драганчук, О.Л. Егошина и др. ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Сибирский Федеральный университет. - Красноярск : СФУ, 2016. - 380 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7638-3434-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497293	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Маслова, Е.Л. Менеджмент : учебник / Е.Л. Маслова. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 333 с. :	ЭБС «Университетская библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ

Наименование	Место хранения / Электронный адрес	Количество экземпляров / точки доступа
табл., схем., ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02414-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452863	онлайн»	
Блинов, А.О. Управление изменениями : учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 304 с. : табл., схем., ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02291-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452539	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Балдин, К.В. Управленческие решения : учебник / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. - 8-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 495 с. : табл., схем., граф. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02269-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452520	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ

Согласовано:

главный библиотекарь



/Шарапова И.Б.

Карта материально-технической базы дисциплины
«Менеджмент организации»
по направлению подготовки: 39.03.03 – Организация работы с молодежью,
Направленность (профиль) образовательной программы – молодежная политика,
квалификация - бакалавр

по очной форме обучения

Аудитории	Оборудование (наглядные пособия, макеты, лабораторное оборудование, компьютеры, интерактивные доски, проекторы, информационные технологии, программное обеспечение и пр.)
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации в КГПУ им. В.П. Астафьева	
660049, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Маркса, д. 100, ауд. № 3-03	Проектор-1шт., учебная доска-1шт., экран-1шт., компьютер-1шт Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
Помещения для самостоятельной работы в КГПУ им. В.П. Астафьева	
660049, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Маркса, д. 100, ауд. 4-01 Информационно-методический ресурсный центр	Компьютер- 4шт. Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017)

ЛИСТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2018/2019 учебный год

В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами.

Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.

В фонд оценочных средств внесены изменения в соответствии с приказом «Об утверждении Положения о фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации» от 28.04.2018 № 297 (п).

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры
Протокол № 5 от 14.05.2018 г.

Заведующий кафедрой,
д.э.н., профессор



А.А. Лукьянова

Директор
Департамента спортивных
единоборств



А.И. Завьялов

Лист внесения изменений

Дополнения и изменения рабочей программы
на 2018/2019 учебный год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. На титульном листе РПД и ФОС изменено название ведомственной принадлежности «Министерство науки и высшего образования» на основании приказа «о внесении изменений в сведения о КГПУ им. В.П. Астафьева» от 15.07.2018 № 457 (п).