

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущей и промежуточной аттестации

по учебной дисциплине

«Современные проблемы науки управления»

для направления подготовки **38.04.04. Государственное и муниципальное
управление**

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

Семестр	1	2	3	4
Наименование дисциплины				
ОПК-1 способностью к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности				
Б1.Б.1 Экономика общественного сектора		+		
Б1.Б.2 Теория и механизмы современного государственного управления		+		
Б1.Б.4 Кадровая политика и кадровый аудит организации	+			
Б1.Б.6 Муниципальное управление и местное самоуправление	+			
Б1.В.ОД.2 Основы педагогики высшей школы		+		
Б1.В.ОД.3 Стратегический менеджмент			+	
Б1.В.ОД.4 Правовое обеспечение государственного и муниципального управления	+			
Б1.В.ОД.6 Государственная политика			+	
Б1.В.ОД.9 Обработка и анализ данных в социальных исследованиях	+			
Б1.В.ОД.10 Территориальные системы Забайкальского края			+	
Б1.В.ДВ.1.1 Экономика муниципального хозяйства	+			
Б1.В.ДВ.1.2 Логистика	+			
Б1.В.ДВ.2.1 Бюрократия и ее функции			+	
Б1.В.ДВ.2.2 Организационное поведение			+	
Б1.В.ДВ.3.2 Медиапланирование		+		
Б1.В.ДВ.4.1 Бюджетный федерализм			+	
Б1.В.ДВ.4.2 Управление государственной и муниципальной собственностью			+	
Б1.В.ДВ.5.1 Государственная антикоррупционная политика	+			
Б1.В.ДВ.5.2 Социальная статистика	+			
Б1.В.ДВ.6.1 Современные проблемы науки управления		+		
Б1.В.ДВ.6.2 Управленческий анализ		+		
Б2.У Учебная практика		+		
Б2.П.3 Преддипломная практика				+
<i>Этапы формирования компетенций</i>	1	2	3	4
ПК-1 владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач				
Б1.Б.4 Кадровая политика и кадровый аудит организации	+			
Б1.В.ОД.3 Стратегический менеджмент			+	
Б1.В.ОД.6 Государственная политика			+	
Б1.В.ДВ.6.1 Современные проблемы науки управления		+		
Б2.П.1 Производственная практика		+		
<i>Этапы формирования компетенций</i>	1	2	3	
ПК-8 владением принципами и современными методами управления операциями в различных сферах деятельности				
Б1.Б.7 Управление в социальной сфере	+			
Б1.В.ОД.3 Стратегический менеджмент			+	
Б1.В.ОД.7 Управление развитием территорий	+			

Б1.В.ДВ.1.2 Логистика	+			
Б1.В.ДВ.4.2 Управление государственной и муниципальной собственностью			+	
Б1.В.ДВ.6.1 Современные проблемы науки управления		+		
<i>Этапы формирования компетенций</i>	1	2	3	

Заочная форма обучения

ОПК-1 способностью к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности				
Б1.Б.1 Экономика общественного сектора		+		
Б1.Б.2 Теория и механизмы современного государственного управления		+		
Б1.Б.4 Кадровая политика и кадровый аудит организации	+			
Б1.Б.6 Муниципальное управление и местное самоуправление	+			
Б1.В.ОД.2 Основы педагогики высшей школы		+		
Б1.В.ОД.3 Стратегический менеджмент			+	
Б1.В.ОД.4 Правовое обеспечение государственного и муниципального управления	+			
Б1.В.ОД.6 Государственная политика			+	
Б1.В.ОД.9 Обработка и анализ данных в социальных исследованиях	+			
Б1.В.ОД.10 Территориальные системы Забайкальского края			+	
Б1.В.ДВ.1.1 Экономика муниципального хозяйства	+			
Б1.В.ДВ.1.2 Логистика	+			
Б1.В.ДВ.2.1 Бюрократия и ее функции			+	
Б1.В.ДВ.2.2 Организационное поведение			+	
Б1.В.ДВ.3.2 Медиапланирование		+		
Б1.В.ДВ.4.1 Бюджетный федерализм			+	
Б1.В.ДВ.4.2 Управление государственной и муниципальной собственностью			+	
Б1.В.ДВ.5.1 Государственная антикоррупционная политика	+			
Б1.В.ДВ.5.2 Социальная статистика	+			
Б1.В.ДВ.6.1 Современные проблемы науки управления		+		
Б1.В.ДВ.6.2 Управленческий анализ		+		
Б2.У.1 Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков		+		
Б2.Пд Преддипломная практика				+
<i>Этапы формирования компетенций</i>	1	2	3	4
ПК-1 владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач				
Б1.Б.4 Кадровая политика и кадровый аудит организации	+			
Б1.В.ОД.3 Стратегический менеджмент			+	
Б1.В.ОД.6 Государственная политика			+	
Б1.В.ДВ.6.1 Современные проблемы науки управления		+		
Б2.П.1 Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности		+		
<i>Этапы формирования компетенций</i>	1	2	3	
ПК-8 владением принципами и современными методами управления операциями в различных сферах деятельности				

Б1.Б.7 Управление в социальной сфере	+			
Б1.В.ОД.3 Стратегический менеджмент			+	
Б1.В.ОД.7 Управление развитием территорий	+			
Б1.В.ДВ.1.2 Логистика	+			
Б1.В.ДВ.4.2 Управление государственной и муниципальной собственностью			+	
Б1.В.ДВ.6.1 Современные проблемы науки управления		+		
<i>Этапы формирования компетенций</i>	1	2	3	

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

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования (промежуточная аттестация)

Компетенции	Показатели	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП			Оценочное средство
		пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	стандартный (хорошо) 70-84 балла	эталонный (отлично) 85-100 баллов	
ОПК-1	Знать	основы государственного управления, критерии эффективности государственного управления, затраченные ресурсы как объект оценки, сущность будущего менеджмента	основные новейшие концепции менеджмента и современные подходы к стратегическому, инновационному и конкурентному управлению администрациями их ресурсами	реализация программ в области государственного управления, географический аутсорсинг, ситуационные теории эмоционального интеллекта	<i>Теоретические вопросы</i>
	Уметь	определять факторы, влияющие на эффективность государственного и муниципального управления, их соответствие внешним и внутренним условиям функционирования	критически оценивать информацию по новым технологиям управления, переоценивать накопленный опыт и конструктивно принимать решения по современному контексту управления;	проводить сравнительную оценку парадигм менеджмента, давать характеристику современной архитектоники управления, проводить кросс-культурный анализ	<i>задача</i>

	Владеть	в рамках учебных дискуссий, выступлений владеет соответствующими терминами и понятиями	владеет методикой оценки эффективности государственного и муниципального управления, системным анализом креативного менеджмента в действии	знанием о современном контекста менеджмента: глобализация, информатизации и интернет, проблема ресурсов, экологии, неравномерности социально-экономического развития	<i>Практические задания</i>
ПК-1	Знать	современные концепции конкурентоспособности: кластеры, экосистемы, соконкурентности	особенности процессов интегрирования системы управления интеллектуальным капиталом	законы менеджмента в условиях глобализации, кодекс стандартов глобального бизнеса	<i>Теоретические вопросы</i>
	Уметь	применять теории для организации государственного и муниципального управления	использовать современный инструментарий менеджмента для анализа и решения ситуационных проблем управления	проводить оценку критериев привлекательности субъекта РФ и эффективности местного самоуправления	<i>задача</i>
	Владеть	навыками формирования команды и эстафетного лидерства	уверенными навыками организации групповой работы на основе знания концепции knowledge management в постиндустриальном обществе	систематизированным знанием и навыками применения на практике теорий географического аутсорсинга, кластеризации трансформационного лидерства, а также для организации в органах власти	<i>Практические задания</i>
ПК 8	Знать	сущность креативного менеджмента в действии	назначение, структура, возможности; транзакционного и трансформационного лидерства	современные модели и тенденции развития органов власти в том числе новые требования к управлению человеческим капиталом	<i>Теоретические вопросы</i>

	Уметь	выбирать и обосновывать оптимальную структуру для регионального управления; уметь анализировать факторы муниципального управления	применять методологию системного подхода при анализе новых проблем управления; анализировать и давать оценку состояния экономической, социальной и политической среды управления	обосновывать модель развития государственного и муниципального управления с учетом внешних и внутренних факторов и современной теории и практики управления; профессионально, грамотно использовать понятийно-категориальный аппарат современных теорий управления; формулировать свои мысли, аргументировано обосновывать свою точку зрения по вопросам противоборства основных парадигм менеджмента	задачи
	Владеть	способами диагностики критериев прямого и косвенного управленческого действия	методикой стратегического анализа современных проблем науки управления	навыками разработки структуры интеллектуального капитала и концепции самообучающейся организации, knowledge management в органах власти	Практические задания

2.2. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, выполнением индивидуальных и творческих заданий, периодическим опросом обучающихся на занятиях. Контролируемые разделы (темы) дисциплины, компетенции и оценочные средства представлены в таблице.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства**
1	Основные тенденции развития государственного управления и факторы, влияющие на модернизацию государственной власти ее субъектов	ОПК-1	Составление конспекта, контрольная работа

2	Географический аутсорсинг	ПК 8	Терминологического диктанта, доклады
3	Менеджмент в условиях глобализации	ПК-1 ПК 8	Реферат, дискуссия по проблеме глобализации: положительные и отрицательные стороны
4	Кросс-культурные проблемы современного управления	ОПК1	Творческое задание
5	Современная организационная архитектура	ОПК-1 ПК 8	Диктант
6	Современные концепции конкурентоспособности: кластеры, экосистемы, соконкуренция	ОПК-1	Составление конспекта, дискуссия
7	Лидер XXI века: новые проблемы и новые перспективы. Трансформационное лидерство	ОПК-1	Подготовка сообщений и докладов
8	Ситуационная теория эмоционального интеллекта	ПК-1	Дискуссия
9	Концепция самообучающейся организации. Команды и эстафетное лидерство	ПК-1	Контрольная работа
10	Knowledge management в постиндустриальном обществе	ПК-1 ПК 8	Создание структурно-логических схем
11	Интегрированные системы управления интеллектуальным капиталом	ОПК-1	Составление конспекта

Критерии и шкала оценивания составления конспекта.

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>«отлично»</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>полно раскрыто содержание материала в объеме, предусмотренном программой;</i> 2. <i>материал изложен грамотным языком, с использованием научной терминологии, в определенной логической последовательности;</i> 3. <i>ответ проиллюстрирован конкретными примерами;</i> 4. <i>самостоятельность при ответе, без наводящих вопросов преподавателя;</i> 5. <i>возможны одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов или в рассуждениях, которые студент легко исправил после замечания преподавателя.</i>
<i>«хорошо»</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>достаточно полно раскрыто содержание материала в объеме, предусмотренном программой;</i> 2. <i>материал изложен грамотным языком, с использованием усвоенных понятий и терминов, в определенной логической последовательности;</i> 3. <i>самостоятельность при ответе, без наводящих вопросов преподавателя;</i>

	4. возможны неточности при освещении второстепенных вопросов или в рассуждениях, которые студент легко исправил после замечания преподавателя.
«удовлетворительно»	1. недостаточно раскрыто содержание материала в объеме, предусмотренном программой; 2. материал изложен «бытовым» понятиями, непоследовательно; 3. затруднения в приведении конкретных примеров; 4. наводящие вопросы преподавателя.
«неудовлетворительно»	1. не раскрыто основное содержание учебного материала; 2. обнаружено незнание обучающимся большей или наиболее важной части учебного материала; 3. допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов преподавателя; 4. отказ отвечать.

Критерии и шкала оценивания терминологического диктанта

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«отлично»	даны развернутые определения всех предложенных терминов.
«хорошо»	даны корректные определения всех предложенных терминов.
«удовлетворительно»	даны корректные определения 70 % предложенных терминов.
«неудовлетворительно»	даны определения менее, чем 70 % всех предложенных терминов.

Критерии и шкала оценивания структурно-логических схем

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«зачтено»	Студент показал отличные знания по теме, составил схемы по всем требованиям и объяснил причинно-следственные связи.
«не зачтено»	Студент не справился с заданием по составлению схем и не объяснил логические цепочки задания.

Критерии и шкала оценивания докладов

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«отлично»	Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Самостоятельно подобран и проанализирован материал по теме, сделаны аргументированные выводы, даны основные понятия и определения. Высокая степень оригинальности. Представлены ссылки на источники. Материал может быть представлен в форме презентации.
«хорошо»	Самостоятельно подобран и проанализирован материал по теме, сделаны заключения и выводы, даны основные понятия и определения. Показаны достоинства и недостатки данного метода. Представлены ссылки на источники. Материал

	<i>представлен устно.</i>
<i>«удовлетворительно»</i>	<i>Заданная тема раскрыта не полностью. Самостоятельно подобран и проанализирован материал по теме, выводы не обоснованы, даны не все основные понятия и определения. Представлены ссылки на устаревшие источники.</i>
<i>«неудовлетворительно»</i>	<i>Работа не выполнена, выполнена не самостоятельно, выполнена не в полном объеме и качестве.</i>

Критерии и шкала оценивания участников дискуссии

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>«отлично»</i>	<i>Инициатива, высокий уровень активности, высокий уровень усвоения пройденной темы (владение терминами, понятиями), может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные</i>
<i>«хорошо»</i>	<i>инициатива, хороший уровень активности, хороший уровень усвоения пройденной темы (владение терминами, понятиями). Может применить знания на практике, привести необходимые примеры.</i>
<i>«удовлетворительно»</i>	<i>Низкий уровень активности, но достаточный уровень усвоения пройденной темы (владение терминами, понятиями).</i>
<i>«неудовлетворительно»</i>	<i>пассивность, недостаточный уровень усвоения пройденной темы (не владеет терминами, понятиями).</i>

Критерии и шкала оценивания творческих заданий

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>«зачтено»</i>	<i>Обучающийся правильно выполнил индивидуальное творческое задание. Показал отличные (хорошие) владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках пройденного учебного материала.</i>
<i>«не зачтено»</i>	<i>При выполнении индивидуального творческого задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках пройденного учебного материала. Допущено множество неточностей.</i>

Критерии и шкала оценивания контрольной работы

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>«отлично»</i>	<i>все задания выполнены правильно, студент показал отличные знания по теме; высокий уровень аргументации ответов.</i>
<i>«хорошо»</i>	<i>все задания выполнено правильно, с достаточной степенью полноты; имеются незначительные недостатки по содержанию и аргументации ответов.</i>
<i>«удовлетворительно»</i>	<i>выполнено 2/3 заданий, имеются определенные недостатки по полноте и содержанию ответов;.</i>
<i>«неудовлетворительно»</i>	<i>задания не выполнены или выполнены не верно.</i>

Критерии и шкала оценивания реферата

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>«зачтено»</i>	<i>самостоятельно подобран, грамотно структурирован и проанализирован материал по теме, сделаны заключения и выводы, даны основные понятия и определения. Представлены ссылки на источники. Соответствие оформления реферата стандартам.</i>
<i>«не зачтено»</i>	<i>работа не выполнена, выполнена не самостоятельно, выполнена не в полном объеме и качестве, выполнена с нарушением сроков.</i>

2.3. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется 4-балльная шкала: «Отлично», «Хорошо», «Удовлетворительно», «Неудовлетворительно».

<i>Шкала оценивания</i>	<i>Критерии</i>	<i>Уровень освоения компетенций</i>
<i>Отлично</i>	<i>наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, правильные и уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы</i>	<i>Эталонный</i>
<i>Хорошо</i>	<i>наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала</i>	<i>Стандартный</i>
<i>Удовлетворительно</i>	<i>наличие твердых знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, уверенно исправляемыми после дополнительных вопросов, необходимость наводящих вопросов, правильные действия по применению знаний на практике</i>	<i>Пороговый</i>
<i>Неудовлетворительно</i>	<i>наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.</i>	<i>Компетенции не сформированы</i>

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

3.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по теме: Основные тенденции развития государственного управления и факторы, влияющие на модернизацию государственной власти ее субъектов

Вопросы для докладов к семинару:

1. Характеристика системы государственного управления в РФ.
2. Мероприятия по повышению качества государственной службы.
3. Развитие теории управления как науки в России и за рубежом.
4. Основные методы управления.
5. Факторы управления.

Контрольная работа № 1: ранжирование методов эффективности государственного управления. *Цель задания:* обобщить имеющиеся знания и закрепить методы исследования управления; выработать навыки работы в группе, умение критически оценивать информацию, аргументировать свою точку зрения.

Контрольная работа № 2: каждому студенту дается по две темы, на которые он должен вспомнить максимум терминов по современной теории управления и объяснить что они означают. *Цель:* обобщить и закрепить имеющиеся знания по критериям эффективности в сфере образования продолжительности жизни, доли ЕГЭ и т.д.; выработать уверенные навыки преподнести и объяснять информацию, устанавливать обратную связь.

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по теме: Географический аутсорсинг

Вопросы для докладов к семинару:

1. Аутсорсинг как передача сторонней компании части выполняемых функций.
2. Виды аутсорсинга.
3. Примеры географического аутсорсинга.
4. Реформа федеративных отношений как характеристика географического аутсорсинга в РФ.

Доклады:

1. Сущность аутсорсинга и его классификация.
2. Методика оценки эффективности аутсорсинга.
3. Создание федеративных округов в России.

Терминологический диктант: дать определение бизнес процесс, офшорная разработка, аутсорсинг бизнес процесса, передача контракта, 8 федеральных округов.

Составление тезисов: обобщите тезисы об усилении присутствия Президента в регионе и о структуре Государственного совета.

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по теме: Менеджмент в условиях глобализации

Вопросы для докладов к семинару:

1. Развитие глобализации.
2. Влияния глобализации на современную практику управления.
3. Риск-менеджмент.

Дискуссия «По проблеме глобализации: положительные и отрицательные стороны»

1. Глобализация как благо и катастрофа для современного управления.
2. Положительные и отрицательные стороны глобализации.

3. Национальные особенности глобализации по-русски, по-американски и по-китайски.

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по теме: Кросс-культурные проблемы современного управления

Вопросы для докладов к семинару:

1. Понятие кросс-культурный менеджмент.
2. Уровни кросс-культурного менеджмента.
3. Проблемы кросс-культурного менеджмента.

Творческие задания

№ 1. Разработать факторы эффективного управления проблемами кросс-культурного менеджмента.

№ 2. Составить характеристику этапов развития кросс-культурного менеджмента.

№3 . Разработать СВОТ-анализ культурного менеджмента.

№ 4. Составить дерево-целей сглаживания культурных особенностей в той или иной стране (выбирается студентами самостоятельно).

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по теме: Современная организационная архитектура

Вопросы для докладов к семинару:

1. Архитектура как органическое соединение частей в управлении.
2. Характеристика архитектуры в организации.
3. Решение вопросов организационной архитектуры в рамках стратегического и оперативного управления.

Вопросы таблиц:

1. Внутренняя структура организации.
2. Структура власти распределение должностных полномочий по принятию решений.
3. Нормы и ценности организационного поведения.
4. Изменения в архитектуре.
5. Потенциал стратегического управления.

На примере вопросов составить по органам государственного или муниципального управления таблицы. Органы власти выбираются по вашему желанию.

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по теме: Современные концепции конкурентоспособности: кластеры, экосистемы, соконкуренция

Вопросы для докладов к семинару:

1. Понятие кластер.
2. Типы, цели и примеры кластеров.
3. Экосистема.
4. Современные концепции конкуренции.

Конспекты составляются в соответствии с вопросами для подготовки к семинару.

Дискуссия «Современные концепции конкуренции»

Вопросы:

1. Концепция, базирующаяся на конкурентной стратегии.
2. Концепция конкурентного сечения.
3. Концепция на основе конкурентных преимуществ.
4. Концепция, в основе которой заложены силы конкуренции.
5. Концепция сравнительных преимуществ.

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по теме: **Лидер XXI века: новые проблемы и новые перспективы. Трансформационное лидерство**

Вопросы для докладов к семинару:

1. Требования к лидерству.
1. Проблемы политического лидерства.
2. Трансформационное лидерство и транзакционное лидерство: сходство и различия.

Доклады:

1. Теории лидерских качеств XX в.
2. Требования к современному лидеру в системе ГМУ.
3. Лидер в бизнесе.
4. Транзакционное лидерство как тип традиционного лидерства.

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по теме: **Ситуационная теория эмоционального интеллекта**

Вопросы для докладов к семинару:

1. Исследования теорий эмоционального интеллекта.
2. Эмоциональный интеллект как социальный интеллект.
3. Методики для исследования эмоционального интеллекта.

Дайте характеристику следующих аннотаций, интерпретирующих разработчиков теории эмоционального интеллекта.

1. Первоначально понятие «эмоциональный интеллект» было связано с социальным интеллектом. Оно появилось именно в контексте разработки проблематики социального интеллекта такими исследователями, как Дж. Гилфорд, Х. Гарднер и Г. Айзенк. Тем не менее на современном этапе исследования эмоционального интеллекта являются вполне самостоятельным направлением. Можно согласиться с мнением Д.В. Ушакова, что эмоциональный интеллект хотя и тесно связан с социальным интеллектом, но имеет свою специфику. Поэтому эти два конструкта могут быть представлены как пересекающиеся области. Публикация в 1995 г. книги Д. Гоулмана «Эмоциональный интеллект» принесла популярность взгляду на эмоции как область интеллекта.

2. Впервые термин «эмоциональный интеллект» в психологию ввели Д. Мэйер и П. Сэловей. Они определили эмоциональный интеллект как способность воспринимать и выражать эмоции, ассимилировать эмоции и мысли, понимать и объяснять эмоции,

регулировать собственные эмоции и эмоции других. В 1990 г. они разработали одну из первых и наиболее известную модель этого конструкта.

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по теме: Концепция самообучающейся организации. Команды и эстафетное лидерство

Вопросы для докладов к семинару:

1. Понятие самообучающейся организации и ее возможности;
2. Цели обучения;
3. Результаты самообучения;
4. Эстафетное лидерство.

Докажите тезисы:

1. Что лучшая компания – это обучающиеся компания;
2. Самообучающаяся организация – это организация, которая создает, приобретает, сохраняет, приумножает и передает знания;
3. Моменты концепция обучающейся организации:
 - повышенное внимание к обучению и развитию как к определяющим
 - факторам эффективности организации и устойчивого конкурентного преимущества;
 - организация различных программ, помогающих поддерживать обучение;
 - выделение ключевых персональных навыков, необходимых индивидам для успешного функционирования в самообучающейся организации.
4. Цели обучения с точек зрения работодателя и самого специалиста существенно отличаются.
 - С точки зрения работодателя обучение призвано решать следующие задачи:
 - организация и формирование персонала управления;
 - овладение умением определять, понимать и решать проблемы;
 - воспроизводство персонала;
 - интеграция и адаптация персонала;
 - внедрение нововведений.
 - С точки зрения наемного работника обучение необходимо для:
 - повышения профессиональной квалификации и поддержания её на соответствующем уровне;
 - приобретения профессиональных знаний вне сферы профессиональной деятельности;
 - развития способностей в области планирования и организации производства.
5. Результаты профессионального обучения, в свою очередь, могут быть отражены в виде роста прибыли и роста объемов продаж; роста производительности труда работников; увеличения потенциала сотрудников и всего предприятия в целом; снижения затрат на обеспечение функционирования предприятия и т.д.
6. Нужно ли эстафетное лидерство.

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по теме: Knowledge management в постиндустриальном обществе

Вопросы для докладов к семинару:

1. Knowledge Management – функциональная задача или новая парадигма управления;
2. Подходы к Knowledge Management;
3. Области Knowledge Management.

Структурно-логические схемы:

1. Конкурентное преимущество – способность познавать быстрее своих конкурентов – реализация – управление знаниями. Выявите взаимосвязь между элементами структуры;
2. Обоснуйте структурно-логическую схему ключевых ресурсов компании по подходам к реализации управления знаниями:

2.1 Первый подход можно назвать персонифицирующим или интуитивистским. Он базируется на том, что знание содержится в людях и главное состоит в том, чтобы носители знания (эксперты) его хранили и им делились. Организация должна знать таких «экспертов» в лицо, всячески лелеять и поощрять (материальная и нематериальная мотивация) этот живой «фундамент своего благополучия». В результате на первый план выходит мотивация персонала и формирование необходимой культуры компании.

2.2 Второй подход можно назвать информационным или технологическим. Он исходит из того, что современные предприятия, особенно крупные, накопили гигантские объемы данных о клиентах, поставщиках, операциях и многом другом. В этих базах данных скрыты настоящие сокровища мудрости, но камень преткновения заключается в том, что эта ценнейшая информация содержится в огромном количестве независимых друг от друга источников, и ее извлечение для конкретных целей становится в подавляющем большинстве случаев физически невыполнимой задачей.

1. Нарисуйте схему междисциплинарности Knowledge Management на основе следующей информации:

- управление бизнесом – область с точки зрения управления знаниями отвечающая на вопрос «Как создавать добавленную стоимость и обеспечивать конкурентное преимущество на основе знаний?». Главным объектом управления в данной области является компания как открытая социально – экономическая система;

- науки об информации, которые с точки зрения управления знаниями отвечают на вопрос «Как эффективно работать с информацией?». Соответственно названию наук главным объектом изучения и управления в данной области является информация;

- гуманитарные науки, которые с точки зрения управления знаниями отвечают на вопрос «Как обеспечить необходимое поведение людей?». Главным объектом изучения в данной области является человек.

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по теме: Интегрированные системы управления интеллектуальным капиталом

Вопросы для докладов к семинару:

1. Сущность интегрированных систем управления;
2. Структура интеллектуального капитала;
3. Взаимодействие человеческого организационного и потребительского капитала;

Тема конспект:

Интегрированная система управления – это система управления, в которой все компоненты объединены воедино, в одну систему, дающую возможность достигнуть цели бизнеса и осуществить миссию предприятия.

Необходимость интегрировать систему управления может возникнуть на самом предприятии. Вероятно, что ИСУ могли бы требовать клиенты. В настоящее время не существует и международных или национальных стандартов интегрированных систем. Из этого следует, что внедрение ИСУ – выбор самого предприятия.\

ИСУ внедряют многие предприятия во всем мире, чтобы обеспечить более эффективную и продуктивную работу предприятия.

При интеграции необходимо создавать единую систему, в которой внутреннее сочетание компонентов обеспечивает достижение определенных целей. Эти компоненты включают в себя персонал, оборудование, ресурсы и процессы. Поэтому персонал, оборудование и культура являются частью системы, так же как и задокументированная политика и процессы.

Интеллектуальный капитал – совокупность индивидуальных знаний, умений, навыков, способностей персонала организации, направленная на повышение эффективности и конкурентоспособности организации.

Управление интеллектуальным капиталом – это совокупность социальных, психологических и идеологических мер целенаправленного воздействия на творческую деятельность новаторов производства и на выявление резервов достижения высоких конечных результатов.

Система управления интеллектуальным капиталом – совокупность стратегически согласованных и связанных между собой методов и средств управления ИК, направленная на увеличение стоимости и результативности интеллектуального капитала и бизнеса в целом.

Система управления ИК представляет собой комплекс организационных отношений по вопросам формирования и совершенствования различных элементов интеллектуального капитала.

Потребительский или клиентский капитал – это капитал, который складывается из связей и устойчивых отношений с клиентами и потребителями. Это отношение с потребителями, поставщиками, конкурентами, местными сообществами, бренды, торговые марки, имидж организации. Одна из главных целей формирования потребительского капитала – создание такой структуры, которая позволяет потребителю продуктивного обращения с персоналом компании.

Человеческий, организационный и потребительский капитал взаимодействует друг с другом. Недостаточно инвестировать в каждый из них по отдельности. Они должны поддерживать друг друга, создавая синергетический эффект, когда происходит перекрестное влияние одних видов активов на другие. Так, например, внешняя структура может укреплять престиж, способность приобретению новых потребителей. Внутренняя структура с помощью переноса знаний от одного работника к другим, из одного подразделения, одного проекта в другие снижает зависимость организации от неявной формы знаний и от человеческого фактора, в частности одновременно чрезвычайно повышая эффективности использования знаний.

1. Гапоненко А.Л., Панкрухина А.П. Теория управления. Учебник. - М.: Изд-во «РАГС», 2013

2. Черевко А.В. Интеллектуальная собственность: учеб.пособие. М.: Знание, 2008

3. Вачевський М.В. Соціально-економічні аспекти використання інтелектуальної власності в сучасних умовах. Теорія і практика: учеб. посібник. М.: Фінанси і статистика, 2013

3.2. Оціночні засоби проміжної атестації

Перелік теоретических питань (для оцінки знань):

1. Вгляди на сучасні проблеми менеджмента Пітера Ф. Друкера
2. Ключові представлення менеджмента.
3. Роль і значення організаційних структур в сучасному менеджменті.
4. Ситуаційний підхід в застосуванні різних стилів керівництва і лідерства
5. Технологічні, юридичні, політичні і інші обмеження розвитку менеджмента.
6. Нові економічні, політичні і соціально-демографічні реалії.
7. Глобалізація і сучасні ростючі галузі.
8. Ростюче несоответствие между економічними і політичними реаліями.
9. Задачі стратегічного управління в сучасних умовах.
10. Ускладнення умов конкуренції в кінці ХХ- початку ХХІ вв.
11. Сучасні теорії конкуренції, конкурентних переваг і лідерства в галузі.
12. Теорія інтелектуального лідерства Г. Хемела і К.К. Прахалада.
13. Розвиток конкуренції в сучасній Росії
14. Нова інформаційна революція і зміни в менеджменті.
15. Роль і значення інформаційних технологій в менеджменті.
16. Вимоги до інформації і особливості сучасних комунікаційних процесів.
17. Організація інформаційного забезпечення в сучасному менеджменті.
18. Основні принципи політики змін, лідер змін і будівництво майбутнього.
19. Роль і значення пілотних і венчурних проєктів в інноваційному менеджменті
20. Сучасні інноваційні стратегії.
21. Зміна характеру праці і якості трудової життя.
22. Синтез діяльності людей і «високих технологій».
23. Специфіка трудової діяльності і продуктивності працівників умовного (інтелектуального) праці.
24. Демократизація і лібералізація управління як сучасні вимоги до розвитку людських ресурсів.
25. Побудження і самомотивація як фактор управління особою в сучасних умовах.

Перелік типових завдань (для оцінки умінь):

1. Сучасні підходи до мотивації і інших соціально - психологічним аспектам управління.
2. Особливості оплати управлінського праці в сучасних умовах.
3. Тайм-менеджмент, управління здібностями і сильними сторонами менеджера в сучасних умовах.
4. Планування кар'єри і другої половини життя працівників умовного праці.
5. Роль особи в досягненні цілей сучасної організації.
6. Необхідність постійного удосконалення знань і підвищення кваліфікації менеджера як умови актуалізації праці.
7. Проблеми особи керівника, його моральні принципи і відповідальність.

8. Глобализация как черта современной экономики
9. Понятие гиперконкуренции в современной экономике
10. Характеристики сетевой экономики
11. Постиндустриальное общество и экономика знаний
12. Технологические уклады и их влияние на экономическую динамику
13. Управленческая парадигма XXI века
14. Модель организации как общественного института: управление и эффективность
15. Особенности используемых моделей менеджмента в России
16. Особенности российской бизнес-культуры в соответствии с параметрами национальной культуры Г.Хофстида
17. Основные и вспомогательные процессы в цепочке создания ценности М.Портера
18. Коэволюция экосистем Дж. Ф. Мура
19. Понятие, свойства и сферы бизнеса «газелей»
20. Понятие кластера, виды кластеров по уровню развития
21. Характерные черты сформировавшегося кластера
22. Политика стимулирования кластеров
23. Конкурентные преимущества кластеров
24. Концепция Сбалансированной системы показателей (ССП) и ее использование в современном менеджменте
25. Стратегии интенсивного роста предприятия: типы, особенности, условия применения

Перечень типовых практических заданий (для оценки навыков и (или) опыта деятельности):

1. Проранжируйте методы эффективности государственного управления. *Цель задания:* обобщить имеющиеся знания и закрепить методы исследования управления; выработать навыки работы в группе, умение критически оценивать информацию, аргументировать свою точку зрения.
2. Обобщите и закрепите имеющиеся знания по критериям эффективности в сфере образования, продолжительности жизни, доли ЕГЭ и т.д; и выработать деятельности уверенные навыки преподносить и объяснять информацию, устанавливать обратную связь.
3. Дать определение следующих видов деятельности: бизнес процесс, офшорная разработка, аутсорсинг бизнес процесса, передача контракта, 8 федеральных округов.
4. Обобщите опыт присутствия Президента в регионе и деятельность сформированной им структуры Государственного совета.
5. Разработать факторы эффективного управления проблемами кросс-культурного менеджмента.
6. Составить характеристику этапов развития кросс-культурного менеджмента.
7. Разработать СВОТ-анализ культурного менеджмента.
8. Составить дерево-целей сглаживания культурных особенностей в той или иной стране (выбирается студентами самостоятельно).
9. Дайте характеристику следующего задания, интерпретирующего разработчиков теории эмоционального интеллекта:
 - Первоначально понятие «эмоциональный интеллект» было связано с социальным интеллектом. Оно появилось именно в контексте разработки проблематики социального интеллекта такими исследователями, как Дж. Гилфорд, Х. Гарднер и Г. Айзенк. Тем не менее на современном этапе исследования эмоционального интеллекта являются вполне самостоятельным направлением. Можно согласиться с мнением Д.В. Ушакова, что эмоциональный интеллект хотя и тесно связан с социальным интеллектом, но имеет свою

специфику. Поэтому эти два конструкта могут быть представлены как пересекающиеся области. Публикация в 1995 г. книги Д. Гоулмана «Эмоциональный интеллект» принесла популярность взгляду на эмоции как область интеллекта.

10. Оцените следующего высказывание:

Впервые термин «эмоциональный интеллект» в психологию ввели Д. Мэйер и П. Сэловей. Они определили эмоциональный интеллект как способность воспринимать и выражать эмоции, ассимилировать эмоции и мысли, понимать и объяснять эмоции, регулировать собственные эмоции и эмоции других. В 1990 г. они разработали одну из первых и наиболее известную модель этого конструкта.

11. В чем суть управления стратегией интеграционного роста предприятия: типы, особенности, условия применения. Чем управление предприятием отличается от управления государственным и муниципальным сектором.

12. Обоснуйте стратегии сокращения в ГМУ: типы, особенности, условия применения.

13. Составьте таблицу различий глобальных и многонациональных стратегии развития: с точки зрения характеристик и особенностей.

14. Приведите примеры и обоснуйте стратегические альянсы как средство конкурентной борьбы на мировом рынке.

15. Составьте таблицу различий содержания лидерства и руководства, отличия от управления.

16. Нарисуйте схему теоретические подходы к изучения лидерства. Теория лидерских качеств, бихевиоризм, ситуационные модели.

17. Составьте SWOT анализ по теме «Стиль руководства и лидерства. Поведенческие модели эффективности стилей лидерства».

18. Подготовить презентацию на тему: «Понятие власти и типология ее источников».

19. Сформулируйте цели и задачи проблемы: «Современные ситуационные модели лидерства и руководства».

20. Выделите ситуационные факторы эффективности руководства в сфере государственного управления.

21. Раскройте стили руководства и условия их эффективности, составьте схему.

22. Использование модели развития применительно к государству и муниципалитетам.

23. Современная концепция харизматического лидерства: охарактеризуйте их, приводя примеры.

24. Современная концепция эмоционального лидерства Д.Голмана, ее оценка и применяемость к государственной службе.

25. Современная модель реформаторского лидерства, ее использование в различных странах

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

4.1. Описание процедур проведения текущего контроля успеваемости студентов

В таблице представлено описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов, в соответствии с рабочей программой дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
-------------------------	---

средства	
Творческое задание	<p>Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Творческие задания выдаются и выполняются на практических занятиях, после изучения предлагаемой темы.</p> <p>Цель таких заданий - закрепить теоретические знания и привить нестандартные подходы к решению поставленных задач в рамках учебного процесса. Выполнение таких заданий носит ярко выраженный практико-ориентированный характер.</p>
Создание структурно-логических схем	<p>Оценочные средства, позволяющие студенту осваивать интеллектуальные операции последовательно в процессе работы с информацией: ознакомление – понимание – применение – анализ – синтез – оценка. Создание структурно-логических схем всегда предполагает «выход» студента за рамки учебного процесса, в пространство социальной практики. Задачи выдаются и выполняются на практических занятиях, после изучения предлагаемой темы.</p>
Дискуссия	<p>Дискуссия – это оценочное средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Дискуссии проводятся во время практических занятий.</p>
Доклад	<p>Доклад - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов, сведений по определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной теме. Защита докладов проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите</p>
Контрольная работа	<p>это промежуточный этап контроля за обучаемыми с целью выявления уровня знаний по конкретной теме или разделу изученного материала без помощи преподавателя в письменном виде на практическом занятии. Контрольная работы выполняется по вариантам, включает теоретические и практические вопросы.</p>
Терминологический диктант	<p>Форма контроля знания основных терминов и определений по конкретной теме, с установлением дидактических единиц. Проводится в конце изучения конкретной темы. Цель: усвоение теоретического материала по теме и овладение способностью формулировать научные определения и понятия.</p>
Реферат	<p>Это самостоятельная научно-исследовательская работа студента, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на неё. Содержание реферата должно быть логичным; изложение материала носит проблемно-тематический характер. Тематика рефератов определяется преподавателем.</p>

4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации

Экзамен

Итоговой формой контроля знаний, умений и навыков по дисциплине является экзамен. Экзамен проводится в форме устно-письменных ответов на вопросы билета с использованием 4-балльной системы оценки. Перечень теоретических вопросов, типовых практических задач и заданий обучающиеся получают в начале семестра.

При определении уровня достижений обучающихся на экзамене обращается особое внимание на следующее:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной дисциплины и междисциплинарных связей;
- ответ формулируется в терминах дисциплины, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию обучающегося;
- теоретические положения подтверждаются примерами из практики.

Темы рефератов для заочников

1. Современная методология измерения результатов деятельности и оценки эффективности менеджмента
2. Трансформация модели менеджмента в постиндустриальном обществе
3. Российская модель менеджмента: миф или реальность?
4. Управление развитием и управление эффективностью: инструменты, цели, соотношение
5. Дискуссионные вопросы современного маркетинга
6. Основные противоречия современных взглядов на управление бизнесом и возможности их разрешения
7. Противоборство основных парадигм менеджмента: делегирование полномочий или контроллинг?
8. Противоборство основных парадигм менеджмента: бюрократизм или гибкость?
9. Параметры социальной ответственности бизнеса в системе эффективного корпоративного управления
10. Эволюция корпоративных структур в XXI веке
11. Информация как ресурс экономики знаний саморазвивающихся организаций
12. Управление знаниями: первые итоги, уроки и перспективы
13. Будущее менеджмента – 25 основных задач (реферат Гарри Хэмела): российский контекст
14. Современный контекст менеджмента: глобализация, информатизация и Интернет, проблема ресурсов, экология, неравномерность социального развития и др.
15. Кастомизация как новое направление современного менеджмента
16. Интеллектуальный капитал: измерение, конкурентное преимущество, элементы, стратегии формирования
17. Основное противоречие менеджмента как науки: интуитивное и аналитическое управление
18. Креативный менеджмент в действии
19. Новые концепции совершенствования бизнес-процессов
20. Концепция ключевых компетенций в современном менеджменте
21. Модели жизненного цикла в корпоративном менеджменте
22. Кодекс стандартов глобального бизнеса
23. Война за таланты: новые требования к управлению человеческим капиталом
24. Особенности системы управления по целям в холдинговых компаниях