

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА
И АРХИТЕКТУРЫ»**

Факультет экономики, управления и информационных систем в
строительстве и недвижимости

Кафедра менеджмента строительных организаций



«УТВЕРЖДАЮ»:
Декан факультета
С.В. Веретенникова

30 августа 2018 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.01 «Эффективность работы руководителя»**

Направление подготовки ОПОП ВО магистратуры 38.04.02 «Менеджмент»

Программа подготовки «Производственный менеджмент в строительстве»

Год начала подготовки по учебному плану 2018


Квалификация (степень) выпускника «Магистр»

Форма обучения заочная

Макеевка 2018 г.

Программу составила:


к.э.н., доцент Гончарова Л.А.



(подпись)

Рецензенты:

д.т.н., профессор Югов А.М.



(подпись)

ГОУ ВПО «ДОННАСА», заведующий кафедрой технологии и организации
строительства

д.э.н., доцент Ободец Р.В.



(подпись)

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе
Донецкой Народной Республики», профессор кафедры менеджмента
непроизводственной сферы

Рабочая программа дисциплины **«Эффективность работы руководителя»** разработана в соответствии с: Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (квалификация «Магистр»); утверждён Приказом Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 16 сентября 2016 г., № 935; Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень магистратуры); утверждён Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г., № 322.

составлена на основании учебного плана:

38.04.02 «Менеджмент» (программа подготовки «Производственный менеджмент в строительстве»), утвержденного Учёным советом ГОУ ВПО «ДОННАСА» от 25.06.2018 г. протокол № 10.

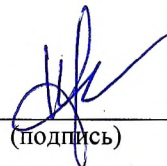
Рабочая программа одобрена на заседании кафедры менеджмента строительных организаций

Протокол от 29.06.2018 г., № 11.

Срок действия программы: 2018-2023 уч.гг.

Заведующий кафедрой:

д.э.н., доцент Иванов М.Ф.



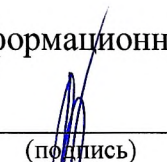
(подпись)

Одобрено советом (методической комиссией) факультета экономики, управления и информационных систем в строительстве и недвижимости

Протокол от 30.08.2018 г. № 1.

Председатель УМК факультета экономики, управления и информационных систем в строительстве и недвижимости:

к.э.н., доцент Веретенникова О.В.



(подпись)

Начальник учебной части:

к.гос.упр., доцент Сухина А.А.



(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Утверждаю:

Председатель УМК факультета к.э.н., доцент Веретенникова О.В.
(учёная степень, учёное звание, Ф.И.О.)

(подпись)

«28» 08 2019 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2019-2010 учебном году на заседании кафедры «Менеджмент строительных организаций»

Протокол от "27" 08 2019 г., № 1

Заведующий кафедрой д.э.н., доцент М.Ф. Иванов

(учёная степень, учёное звание, Ф.И.О.)

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Утверждаю:

Председатель УМК факультета к.э.н., доцент Веретенникова О.В.
(учёная степень, учёное звание, Ф.И.О.)

(подпись)

« » _____ 20 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 201 -201 учебном году на заседании кафедры «Менеджмент строительных организаций»

Протокол от " " _____ 201 г., №

Заведующий кафедрой д.э.н., доцент М.Ф. Иванов

(учёная степень, учёное звание, Ф.И.О.)

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Утверждаю:

Председатель УМК факультета к.э.н., доцент Веретенникова О.В.
(учёная степень, учёное звание, Ф.И.О.)

(подпись)

« » _____ 20 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 201 -201 учебном году на заседании кафедры «Менеджмент строительных организаций»

Протокол от " " _____ 201 г., №

Заведующий кафедрой д.э.н., доцент М.Ф. Иванов

(учёная степень, учёное звание, Ф.И.О.)

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Утверждаю:

Председатель УМК факультета к.э.н., доцент Веретенникова О.В.
(учёная степень, учёное звание, Ф.И.О.)

(подпись)

« » _____ 20 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 201 -201 учебном году на заседании кафедры «Менеджмент строительных организаций»

Протокол от " " _____ 201 г., №

Заведующий кафедрой д.э.н., доцент М.Ф. Иванов

(учёная степень, учёное звание, Ф.И.О.)

(подпись)

Содержание

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	5
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	5
2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	5
3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО (ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ)	5
4. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	6
5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ	7
II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
1. ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	7
2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ	7
3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	8
III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	9
IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ, ИНФОРМАЦИОННОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	9
1. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА	9
2. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	11
V. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА	11
Лист регистрации изменений	25

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью учебной дисциплины «Эффективность работы руководителя» является обеспечивать знания по формированию умений анализа личности и межличностных отношений в группах, определению средств оптимального воздействия на работников для создания надлежащего социально-психологического климата в коллективе, овладение технологиями психологического обеспечения профессиональной деятельности руководителя; развитие инструментальных и технологических компетенций, обеспечивающих высокую эффективность управления человеческими ресурсами в организации.

2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Задачами дисциплины являются:

- исследовать различные типы организаций и моделей управления ими;
- изучить методологические, теоретические и методические аспекты управления организацией и организационным поведением;
- формировать навыки эффективного поведения в организации в качестве руководителя, сотрудника, члена группы или команды;
- изучить методы диагностики изменений в организации и организационном поведении;
- закрепить в ходе практических и семинарских занятий теоретические знания, затрагивающие различные проблемы теории организации и организационного поведения и выработать (совершенствовать) на их основе профессиональные компетенции.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина " Эффективность работы руководителя ", относится к вариативной части учебного плана Б1.В.02

3.1 Требования к предварительной подготовке обучающихся:

Дисциплина " Эффективность работы руководителя " базируется на дисциплинах: цикла Б1.В.02 «Теория организации и организационное поведение», Б1.В.11 «Педагогика высшей школы», Б1.В.13»Управление изменениями»

3.2 Приобретённые компетенции после изучения предшествующих дисциплин

Для успешного освоения дисциплины «Эффективность работы руководителя», студент должен обладать:

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);
- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3);
- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);
- способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3);
- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);
- способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2);
- способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-3);
- способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4);
- способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6);
- способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-7);

- способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-8);
- способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-9);
- способностью разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания (ПК-10).

3.3 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

Изучение дисциплины «Эффективность работы руководителя» необходимо для дальнейшего изучения таких дисциплин, как: Б1.Б.02 «Менеджмент организаций»; Б2.В.04(П) «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (педагогическая)».

4. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины «Эффективность работы руководителя» должны быть сформированы следующие компетенции:

ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;

ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-1: способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;

ПК-2: способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;

ПК-3: способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач

В результате освоения компетенции **ОК-2** студент должен:

1. Знать:

- социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

2. Уметь:

- использовать полученные знания в руководстве коллективом.

3. Владеть:

- механизмами группового влияния.

В результате освоения компетенции **ОПК-2** студент должен:

1. Знать:

- сущность управленческих решений, их значение и роль в деятельности менеджера;
- основные методологические подходы к изучению психолого-педагогических явлений

2. Уметь:

- определять связи между уровнем интеллектуального и личностного развития обучаемого и формами, методами обучающего и воспитывающего воздействия.

3. Владеть:

- современными методами принятия управленческих решений.

Организационно-управленческая деятельность

В результате освоения компетенции **ПК-1** студент должен:

1. Знать:

- современные теории и концепции эффективного управления человеческими ресурсами организации и общества (в т.ч. стратегического, инновационного и антикризисного);
- современные проблемы корпоративной социальной ответственности;
- современное состояние и перспективы развития законодательства в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

2. Уметь:

- выявлять проблемы в структуре и организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию;
- принимать организационно-управленческие решения относительно формирования, развития и использования человеческих ресурсов и оценивать их последствия.

3. Владеть:

- навыками применения методов и принципов управления;
- эффективными средствами и методами формирования человеческих ресурсов организации.

Организационно-управленческая деятельность

В результате освоения компетенции **ПК-2** студент должен:

1. Знать:

- виды стратегий корпоративного управления, управления бизнес-процессами, подразделениями и группами (командами) сотрудников, проектами и сетями, а также соответствующие им стратегии управления человеческими ресурсами;
- программы организационного развития, модели управления изменениями в компании и соответствующую им методологию стратегического управления человеческими ресурсами;
- особенности проектирования (моделирования) системы стратегического УЧР.

2. Уметь:

- проектировать кадровую стратегию и разрабатывать кадровую политику организации под изменяющуюся стратегию организации и бизнес – стратегию;
- использовать современные методы анализа для прогнозирования (моделирования) управленческих решений в кадровой сфере;
- применять на практике основные результаты новейших исследований по проблемам стратегического УЧР.

3. Владеть:

- навыками поиска, систематизации и обработки информации по вопросам, связанным с формированием и реализацией кадровой стратегии;
- навыками моделирования кадровой стратегии (в виде плана, программы, проекта);
- современными методами анализа внешней и внутренней среды организации, влияющими на формирование модели УЧР;
- методологическим инструментарием реализации стратегического управления человеческими ресурсами.

Организационно-управленческая деятельность

В результате освоения компетенции **ПК-3** студент должен:

1. Знать:

- теоретические основы управления корпоративными финансами (теории, модели, инструменты и методы управления корпоративными финансами);
- структуру расходов на персонал современной организации;
- технологии и методы построения бюджетов на персонал.

2. Уметь:

- применять на практике основные принципы, методы и инструменты эффективного управления расходами на персонал как части управления корпоративными финансами;
- использовать соответствующие стратегическим задачам организации методы бюджетирования, планирования и распределения расходов на персонал.

3. Владеть:

- механизмами эффективного управления расходами на персонал как части управления корпоративными финансами;
- методами оптимизации расходов на персонал.

5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ

Текущий контроль осуществляется лектором в соответствии с календарно-тематическим планом.

Промежуточная аттестация в III семестре – **зачет**

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом «Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся». Выпуск 2.

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет **3** зачётные единицы, **108** часов.

Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем (лекции, практические занятия, консультации) и самостоятельную работу студента, определяется учебным планом и календарно-тематическим планом.

2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование разделов и тем (содержание)	Сем./Курс	Час.	Компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
Раздел 1 Личность руководителя в организации						
1	Тема 1. Основы организации труда и профессиональной деятельности руководителя	1/1	12	ОК-2, ОПК-2, ПК-1, ПК-2	Знать: - базовые характеристики личности; социально-психологическое понятие сообщества и группы.	Пр, СР
2	Тема 2. Личность руководителя в организации. Психология руководства и лидерства		10	ОК-2, ОПК-2, ПК-1, ПК-2	Уметь: составлять характеристику работника; применять методики изучения межличностных отношений, групповой совместимости и сплоченности, морально-психологического климата.	Пр, СР
3	Тема 3. Методы изучения личности. Составление характеристики деловых и личных качеств работника	1/1	10	ОК-2, ОПК-3, ПК-1, ПК-2	Владеть: подходами, принципами и методами эффективного управления персоналом организации.	Пр, СР
Итого:			32	Практические занятия – 3, самостоятельная работа – 29		
Раздел 2. Эффективность управления персоналом организации						
4	Тема 4. Межличностные отношения в системе управления организацией	1/1	14	ОК-2, ОПК-3, ПК-1, ПК-2	Знать: методы изучения личности с целью совершенствования управления; мотивационную сферу руководителя; основы и проблемы психологии управленческого воздействия.	Пр, СР
5	Тема 5. Особенности принятия решений руководителем организации	1/1	14	ОК-2, ОПК-3, ПК-1, ПК-2	Уметь: применять критерии оценки эффективности организационной структуры; обрабатывать результаты опроса; организовывать рациональные режимы труда и отдыха.	Пр, СР
6	Тема 6. Методы поддержания работоспособности персонала	1/1	14	ОК-2, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-3	Владеть: навыками принятия основных типов решений, которые должны принимать руководители применительно к разрешению производственных конфликтов.	Пр, СР
7	Тема 7. Разработка программ стимулирования труда	1/1	12	ОК-2, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-3		Пр, СР

8	Тема 8. Эффективность руководства организацией		14	ОК-2, ОПК-2, ПК-1, ПК-2, ПК-3	Пр, СР
Итого:			68	Практические занятия – 5, самостоятельная работа – 63	
Контроль			2		
Итого:			108	Контактная работа – 14 часов, в т.ч. 8 часа практических занятий, 4 часа консультации, 2 часа промежуточная аттестация. Самостоятельная работа – 94 часа, в т.ч. подготовка к промежуточной аттестации 2 часа, самостоятельная работа по курсу 92 часа	

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование разделов и тем	Литература
Раздел 1 Личность руководителя в организации		
1	Тема 1. Основы организации труда и профессиональной деятельности руководителя	О-1, О-2, О-3, Д-1, Д-3, М-1, М-2, М-3
2	Тема 2. Личность руководителя в организации. Психология руководства и лидерства	О-1, О-2, О-3, О-6, Д-1, Д-2, М-1, М-2, М-3
3	Тема 3. Методы изучения личности. Составление характеристики деловых и личных качеств работника	О-1, О-2, О-3, О-6, Д-1, Д-2, Д-5, М-1, М-2, М-3
Раздел 2. Эффективность управления персоналом организации		
4	Тема 4. Межличностные отношения в системе управления организацией	О-1, О-3, О-6, Д-1, Д-4, М-1, М-2, М-3
5	Тема 5. Особенности принятия решений руководителем организации	О-1, О-3, О-5, Д-1, Д-3, Д-4, М-1, М-2, М-3
6	Тема 6. Методы поддержания работоспособности персонала	О-2, О-3, О-5, Д-1, Д-4, Д-5, М-1, М-2, М-3
7	Тема 7. Разработка программ стимулирования труда	О-2, О-3, О-5, Д-1, Д-3, Д-4, Д-5, М-1, М-2, М-3
8	Тема 8. Эффективность руководства организацией	О-2, О-3, О-5, Д-1, Д-3, Д-4, Д-5, М-1, М-2, М-3

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

3.1	В процессе освоения дисциплины «Эффективность работы руководителя» используются следующие образовательные технологии: практические занятия (Пр), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.				
3.2	В процессе освоения дисциплины «Эффективность работы руководителя» используются следующие интерактивные образовательные технологии: анализ конкретных ситуаций (АКС).				
3.3	Используемые интерактивные формы и методы обучения по дисциплине				
№	Наименование разделов и тем	Кол-во часов	Вид учебных занятий	Используемые интерактивные технологии	Формируемые компетенции
Раздел 2 Эффективность управления персоналом организации					
1	Тема 7. Разработка программ стимулирования труда	2	Пр	АКС	ОК-2, ОПК-2, ПК-1, ПК-2, ПК-3

IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ, ИНФОРМАЦИОННОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА					
Основная литература					
№	Авторы, составители	Название	Издательство, год	Кол-во	Примечание
О.1	Ильин В.А.	Психология лидерства: учебник для бакалавриата и магистратуры	М.: Издательство Юрайт, 2019. -311 с.	25	
О.2	Глик Д.И.	Эффективная работа с персоналом [Электронный ресурс]: практическое пособие	Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 144 с.	ЭБС	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/79699.html .— ЭБС «IPRbooks»
О.3	Джей Рос, Темплар Ричард	Алгоритмы эффективной работы	М.: Альпина Бизнес Букс, 2018.— 228 с.	ЭБС	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/31936.html .— ЭБС «IPRbooks»
О.4	Гончарова Л.А.,	Практикум по дисциплине «Эффективность работы руководителя»	Макеевка, ГОУ ВПО «ДОННАСА», 2018. – 65 с.	25	Режим доступа: http://dl.donnasa.org/course/view.php?id=2228
О.5	Мансуров Р.Е.	Настольная книга Большого руководителя [Электронный ресурс]: как на практике разрабатывается стратегия развития	М.: Инфра-Инженерия, 2015.— 208 с.	ЭБС	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/23317.html .— ЭБС «IPRbooks»
О.6	Чуркина М., Жадько Н.	Управленческая эффективность руководителя	М.: Альпина Паблишер, 2019.— 240 с.	ЭБС	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/82788.html .— ЭБС «IPRbooks»
Дополнительная литература					
№	Авторы, составители	Название	Издательство, год	Кол-во	Примечание
Д.1	Лазарев К.	Профессия — помощник руководителя [Электронный ресурс]: приемы «высшего пилотажа»	М.: Альпина Паблишер, 2017.— 152 с.	ЭБС	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/68023.html .— ЭБС «IPRbooks»
Д.2	Крис Макгофф	Искусство управлять [Электронный ресурс]: 46 ключевых принципов и инструментов руководителя	М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015.— 264 с.	ЭБС	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/39223.html .— ЭБС «IPRbooks»

Д.3	Ричард Темплар	Правила менеджмента: как ведут себя успешные руководители	М.: Альпина Паблишер, 2018.— 230 с.	ЭБС	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/86788.html .— ЭБС «IPRbooks»
Д.4	Марасанов Г.И	Психология инновационной активности руководителя	М.: Когито-Центр, 2018.— 236 с.	ЭБС	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/88102.html .— ЭБС «IPRbooks»
Д.5	Костровец Л.Б., Беганская И.Ю., Черная Л.В., Кулешова Л.В., Малик М.А., Яблонская Н.Г	Теория организации и организационное поведение : учебник	Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУиГС», 2017. – 575 с.	25	
Д.6	Гончарова Л.А.,	Методические указания по организации самостоятельной работы по дисциплине «Эффективность работы руководителя»	Макеевка, ГОУ ВПО «ДОННАСА», 2018. – 27 с.	25	Режим доступа: http://dl.donnasa.org/course/view.php?id=2228
Д.7	Гончарова Л.А.,	Конспект лекций по дисциплине: «Эффективность работы руководителя»	Макеевка, ГОУ ВПО «ДОННАСА», 2018. – 94 с.	25	Режим доступа: http://dl.donnasa.org/course/view.php?id=2228

Методические разработки

№	Авторы, составители	Название	Издательство, год	Кол-во	Примечание
М.1	Гончарова Л.А.,	Методические указания для организации самостоятельной работы по дисциплине «Эффективность работы руководителя»	Макеевка, ГОУ ВПО «ДОННАСА», 2018. – 27 с.	25	Режим доступа: http://dl.donnasa.org/course/view.php?id=2228
М.2	Гончарова Л.А.,	Практикум по дисциплине «Эффективность работы руководителя»	Макеевка, ГОУ ВПО «ДОННАСА», 2018. – 65 с.	25	Режим доступа: http://dl.donnasa.org/course/view.php?id=2228
М.3	Гончарова Л.А.,	Конспект лекций по дисциплине: «Эффективность работы руководителя»	Макеевка, ГОУ ВПО «ДОННАСА», 2018. – 94 с.	25	Режим доступа: http://dl.donnasa.org/course/view.php?id=2228

Электронные образовательные ресурсы

Э.1	Научная электронная библиотека (НЭБ) eLIBRARY: http://elibrary.ru
Э.2	СДО ДОННАСА (Портал системы дистанционного обучения ГОУ ВПО ДОННАСА) http://dl.donnasa.org
Э.3	Электронно-библиотечная система «IPRbooks» www.iprbookshop.ru/
Э.4	ЭБС «Юрайт» «Легендарные книги» https://biblio-online.ru/catalog/legendary
Э.5	База данных отечественных и зарубежных публикаций «Polpred.com Обзор СМИ»: http://www.polpred.com/

2. РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОБУЧАЮЩИЕ, СПРАВОЧНО-ИНФОРМАЦИОННЫЕ, КОНТРОЛИРУЮЩИЕ И ПРОЧИЕ КОМПЬЮТЕРНЫЕ ПРОГРАММЫ	
П.1	Windows 8.1 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSpark Premium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0)
П.2	MS Windows Svr Std 2008 Russian OLP NL AE (лицензия Microsoft №44446087), MS Windows 2008 Server Terminal Svcs CAL Russian Open No Level (лицензия Microsoft №44446087), MS Windows 2008 Server CAL Russian Open No Level (лицензия Microsoft №44446087), MS Office 2007 Russian OLP NL AE (лицензии Microsoft №43338833, 44446087), Grub loader for ALT Linux (лицензия GNU LGPL v3), Mozilla Firefox (лицензия MPL2.0), Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment, лицензия GNU GPL)
3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
Дисциплина «Эффективность работы руководителя» обеспечена:	
1	учебная аудитория для занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: №2.405 учебный корпус 2 (комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран; тематические стенды, доска, столы, стулья.)
2	помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации: читальные залы, учебные корпуса 1, 2. Адрес: г. Макеевка, ул. Державина, 2 (ГОУ ВПО ДОННАСА). (Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДОННАСА) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств. Сервер: Intel Xeon 2.4 GHz/2Gb/120Gb 15 ПК (терминалы): Intel Pentium III 733 MHz / 128Mb/ монитор 17)

V. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

<p>Оценочные средства по дисциплине разработаны в соответствии с локальным нормативным актом «Положение о фонде оценочных средств» и являются неотъемлемой частью данной рабочей программы дисциплины.</p>
--

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ
СТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ»**

**Факультет: «Экономика, управление и информационные системы в строи-
тельстве и недвижимости»**

Кафедра: «Менеджмент строительных организаций»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.01 «Эффективность работы руководителя»

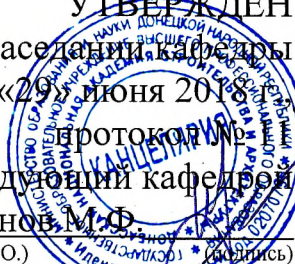
**для направления подготовки ОПОП ВО магистратуры
38.04.02 «Менеджмент»**

**программа подготовки «Производственный менеджмент
в строительстве»**

Магистр

квалификация (степень) выпускника

УТВЕРЖДЁН
на заседании кафедры
«29» июня 2018 г.
протокол № _____
Заведующий кафедрой
Иванов М.Ф.
(Ф.И.О.)



Макеевка 2018 г.

ПАСПОРТ
фонда оценочных средств
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
«Эффективность работы руководителя»

1. Модели контролируемых компетенций:

1.1. Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины (1 семестр):

Индекс	Формулировка компетенции
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-1	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;
ПК-2	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;
ПК-3	способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач

1.2. Сведения об иных дисциплинах (преподаваемых, в том числе на других кафедрах) и участвующих в формировании данных компетенций.

1.2.1. Компетенция **ОК-2** формируется в процессе изучения дисциплин (прохождения практик):

- Б1.Б.02 Менеджмент организаций
- Б1.Б.04 Современный стратегический анализ
- Б1.В.05 Управление и организация строительного производства
- Б1.В.07 Стратегическое прогнозирование и планирование строительного производства
- Б1.В.10 Охрана труда в отрасли
- Б1.В.ДВ.01.01 Корпоративные финансы
- Б1.В.ДВ.01.02 Интеллектуальная собственность
- Б1.В.ДВ.03.01 Нормативно-правовые основы управленческой деятельности
- Б1.В.ДВ.03.02 Договорное право
- Б1.В.ДВ.04.01 Управленческие решения
- Б1.В.ДВ.05.01 Экологический менеджмент в строительстве
- Б1.В.ДВ.05.02 Экономика и менеджмент безопасности
- Б2.В.01(У) Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (научно-исследовательская)
- Б3.Б.01(Г) Подготовка и сдача государственного экзамена
- Б3.Б.02(Д) Подготовка и защита магистерской диссертации

1.2.2. Компетенция **ОПК-2** формируется в процессе изучения дисциплин (прохождения практик):

- Б1.Б.02 Менеджмент организаций

- Б1.Б.05 Инновационный менеджмент
- Б1.В.03 Управленческая экономика
- Б1.В.05 Управление и организация строительного производства
- Б1.В.06 Управление инвестиционно-строительным проектом
- Б1.В.08 Управление стоимостью строительной организации
- Б1.В.10 Охрана труда в отрасли
- Б1.В.ДВ.02.02 Менеджмент в строительстве
- Б1.В.ДВ.04.01 Управленческие решения
- Б1.В.ДВ.04.02 Стратегическое планирование
- Б2.В.01(У) Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (научно-исследовательская)
- Б2.В.03(П) Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (технологическая)
- Б3.Б.01(Г) Подготовка и сдача государственного экзамена
- Б3.Б.02(Д) Подготовка и защита магистерской диссертации
- ФТД.В.02 Оценка эффективности инвестиционно-строительного проекта

1.2.3. Компетенция **ПК-1** формируется в процессе изучения дисциплин (прохождения практик):

- Б1.Б.02 Менеджмент организаций
- Б1.Б.03 Управление качеством
- Б1.Б.05 Инновационный менеджмент
- Б1.В.02 Теория организации и организационное поведение
- Б1.В.05 Управление и организация строительного производства
- Б1.В.06 Управление инвестиционно-строительным проектом
- Б1.В.08 Управление стоимостью строительной организации
- Б1.В.09 Сметное дело и ценообразование в строительстве
- Б1.В.10 Охрана труда в отрасли
- Б1.В.13 Управление изменениями
- Б1.В.ДВ.02.01 Управление недвижимостью
- Б1.В.ДВ.02.02 Менеджмент в строительстве
- Б1.В.ДВ.03.01 Нормативно-правовые основы управленческой деятельности
- Б1.В.ДВ.03.02 Договорное право
- Б1.В.ДВ.04.01 Управленческие решения
- Б1.В.ДВ.04.02 Стратегическое планирование
- Б1.В.ДВ.06.01 Ресурсное обеспечение строительства
- Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа
- Б2.В.03(П) Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (технологическая)
- Б2.В.05(П) Преддипломная практика
- Б3.Б.01(Г) Подготовка и сдача государственного экзамена
- Б3.Б.02(Д) Подготовка и защита магистерской диссертации
- ФТД.В.02 Оценка эффективности инвестиционно-строительного проек-

та

1.2.4. Компетенция **ПК-2** формируется в процессе изучения дисциплин (прохождения практик):

- Б1.Б.02 Менеджмент организаций
- Б1.Б.05 Инновационный менеджмент
- Б1.В.02 Теория организации и организационное поведение
- Б1.В.05 Управление и организация строительного производства
- Б1.В.06 Управление инвестиционно-строительным проектом
- Б1.В.08 Управление стоимостью строительной организации
- Б1.В.ДВ.02.01 Управление недвижимостью
- Б1.В.ДВ.02.02 Менеджмент в строительстве
- Б1.В.ДВ.03.01 Нормативно-правовые основы управленческой деятельности
- Б1.В.ДВ.03.02 Договорное право
- Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа
- Б2.В.03(П) Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (технологическая)
- Б2.В.05(П) Преддипломная практика
- Б3.Б.01(Г) Подготовка и сдача государственного экзамена
- Б3.Б.02(Д) Подготовка и защита магистерской диссертации
- ФТД.В.02 Оценка эффективности инвестиционно-строительного проекта

та

1.2.5. Компетенция **ПК-3** формируется в процессе изучения дисциплин (прохождения практик):

- Б1.Б.02 Менеджмент организаций
- Б1.Б.03 Управление качеством
- Б1.Б.04 Современный стратегический анализ
- Б1.В.02 Теория организации и организационное поведение
- Б1.В.05 Управление и организация строительного производства
- Б1.В.06 Управление инвестиционно-строительным проектом
- Б1.В.08 Управление стоимостью строительной организации
- Б1.В.13 Управление изменениями
- Б1.В.ДВ.01.01 Корпоративные финансы
- Б1.В.ДВ.02.01 Управление недвижимостью
- Б1.В.ДВ.02.02 Менеджмент в строительстве
- Б1.В.ДВ.03.01 Нормативно-правовые основы управленческой деятельности
- Б1.В.ДВ.03.02 Договорное право
- Б1.В.ДВ.04.01 Управленческие решения
- Б1.В.ДВ.05.01 Экологический менеджмент в строительстве
- Б1.В.ДВ.05.02 Экономика и менеджмент безопасности
- Б1.В.ДВ.06.01 Ресурсное обеспечение строительства
- Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа

Б2.В.03(П) Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (технологическая)

Б2.В.05(П) Преддипломная практика

Б3.Б.01(Г) Подготовка и сдача государственного экзамена

Б3.Б.02(Д) Подготовка и защита магистерской диссертации

ФТД.В.01 Иностранный язык профессиональной направленности

ФТД.В.02 Оценка эффективности инвестиционно-строительного проекта

2. В результате изучения дисциплины «Эффективность работы руководителя» обучающийся должен:

2.1. Знать:

- - социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-2);
- - сущность управленческих решений, их значение и роль в деятельности менеджера (ОК-2);
- - основные методологические подходы к изучению психолого-педагогических явлений (ОК-2);
- - современные теории и концепции эффективного управления человеческими ресурсами организации и общества (в т.ч. стратегического, инновационного и антикризисного) (ПК-1);
- - современные проблемы корпоративной социальной ответственности (ПК-1);
- - современное состояние и перспективы развития законодательства в сфере регулирования социально-трудовых отношений (ПК-1);
- - виды стратегий корпоративного управления, управления бизнес-процессами, подразделениями и группами (командами) сотрудников, проектами и сетями, а также соответствующие им стратегии управления человеческими ресурсами (ПК-2);
- - программы организационного развития, модели управления изменениями в компании и соответствующую им методологию стратегического управления человеческими ресурсами (ПК-2);
- - особенности проектирования (моделирования) системы стратегического УЧР (ПК-2);
- - теоретические основы управления корпоративными финансами (теории, модели, инструменты и методы управления корпоративными финансами) (ПК-3);
- - структуру расходов на персонал современной организации (ПК-3);
- - технологии и методы построения бюджетов на персонал (ПК-3).

2.2. Уметь:

- - использовать полученные знания в руководстве коллективом (ОК-2);

- - определять связи между уровнем интеллектуального и личностного развития обучаемого и формами, методами обучающего и воспитывающего воздействия (ОПК-2);
- - выявлять проблемы в структуре и организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию (ПК-1);
- - принимать организационно-управленческие решения относительно формирования, развития и использования человеческих ресурсов и оценивать их последствия (ПК-1);
- - проектировать кадровую стратегию и разрабатывать кадровую политику организации под изменяющуюся стратегию организации и бизнес – стратегию (ПК-2);
- - использовать современные методы анализа для прогнозирования (моделирования) управленческих решений в кадровой сфере (ПК-2);
- - применять на практике основные результаты новейших исследований по проблемам стратегического УЧР (ПК-2);
- - применять на практике основные принципы, методы и инструменты эффективного управления расходами на персонал как части управления корпоративными финансами (ПК-3);
- - использовать соответствующие стратегическим задачам организации методы бюджетирования, планирования и распределения расходов на персонал (ПК-3).

2.3. Владеть:

- механизмами группового влияния (ОК-2);
- современными методами принятия управленческих решений (ОПК-2);
- - навыками применения методов и принципов управления (ПК-1);
- - эффективными средствами и методами формирования человеческих ресурсов организации (ПК-1);
- - навыками поиска, систематизации и обработки информации по вопросам, связанным с формированием и реализацией кадровой стратегии (ПК-2);
- - навыками моделирования кадровой стратегии (в виде плана, программы, проекта) (ПК-2);
- - современными методами анализа внешней и внутренней среды организации, влияющими на формирование модели УЧР (ПК-2);
- - методологическим инструментарием реализации стратегического управления человеческими ресурсами (ПК-2);
- - механизмами эффективного управления расходами на персонал как части (ПК-3);
- управления корпоративными финансами (ПК-3);
- - методами оптимизации расходов на персонал (ПК-3).

3. Программа оценивания контролируемой компетенции:

№	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или её части)	Планируемые результаты освоения компетенции	Наименование оценочного средства**
1	2	3	4	5
1.	<p>Раздел 1. Личность руководителя в организации</p> <p>Тема 1. Основы организации труда и профессиональной деятельности руководителя</p> <p>Тема 2. Личность руководителя в организации. Психология руководства и лидерства</p> <p>Тема 3. Методы изучения личности. Составление характеристики деловых и личных качеств работника</p>	<p>ОК-2, ОПК-2, ПК-1, ПК-2</p>	<p>Знать: - понятие теории организации и ее место в системе наук; основные концепции теории организации;</p> <p>Уметь: применять нормативные и регулятивные документы в профессиональной деятельности; разделять организации по целям деятельности.</p> <p>Владеть: подходами, принципами и методами теории организации.</p>	Тест
	<p>Раздел 2. Эффективность управления персоналом организации</p> <p>Тема 4. Межличностные отношения в системе управления организацией</p> <p>Тема 5. Особенности принятия решений руководителем организации</p> <p>Тема 6. Методы поддержания работоспособности персонала</p> <p>Тема 7. Разработка программ стимулирования труда</p> <p>Тема 8. Эффективность руководства</p>	<p>ОК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-3</p>	<p>Знать: психология малой группы и ее влияние на характеристики организации; роль и сущность организационного проектирования; современные тенденции в развитии организации; принципы изменения организационной культуры.</p> <p>Уметь: применять критерии оценки эффективности организационной структуры; обрабатывать результатов опроса; контролировать процесс проектирования организации.</p> <p>Владеть: методами оценки и измерения организационной культуры; методами формирования организационной структуры; основными принципами формирования структуры управления.</p>	Тест

4. Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

Составляющие компетенции	Оценка сформированности компетенции					
	«неудовлетворительно» /34-0/F	«неудовлетворительно» /59-35/FX	«удовлетворительно»/69-60/E /70-74/D	«хорошо» /79-75/C	«хорошо» /89-80/B	«отлично» /100-90/A
Полнота знаний	Не верные, не аргументированные, с множеством грубых ошибок ответы на вопросы / ответы на два вопроса из трех полностью отсутствуют. Уровень знаний ниже минимальных требований	Даны не полные, не точные и аргументированные ответы на вопросы. Уровень знаний ниже минимальных требований. Допущено много грубых ошибок	Даны недостаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Плохо знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено много негрубых ошибок	Даны достаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. В целом знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок	Даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок	Даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько неточностей
Умения	Полное отсутствие понимания сути методики решения задачи, допущено множество грубейших ошибок / задания не выполнены вообще	Слабое понимание сути методики решения задачи, допущены грубые ошибки. Решения не обоснованы. Не умеет использовать нормативно-техническую литературу. Не ориентируется в специальной научной литературе, нормативно-правовых актах	Достаточное понимание сути методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать нормативно-техническую литературу. Слабо ориентируется в специальной научной литературе, нормативно-правовых актах	В целом понимает суть методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу, нормативно-правовые акты, результаты НИР	В целом понимает суть методики решения задачи, допущены неточности. Способен обосновать решения. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу, нормативно-правовые акты, результаты НИР	Понимает суть методики решения задачи. Способен обосновать решения. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу, передовой зарубежный опыт, нормативно-правовые акты, результаты НИР
Владение навыками	Не продемонстрировал навыки выполнения профессиональных задач. Испытывает существенные трудности при выполнении отдельных заданий	Не продемонстрировал навыки выполнения профессиональных задач. Испытывает существенные трудности при выполнении отдельных заданий	Владеет опытом готовности к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию на пороговом уровне. Трудовые действия выполняет медленно и некачественно	Владеет средним опытом готовности к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию. Трудовые действия выполняет на среднем уровне по скорости и качеству	Владеет опытом и достаточно выраженной личностной готовностью к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию. Быстро и качественно выполняет трудовые действия	Владеет опытом и выраженной личностной готовностью к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию. Быстро и качественно выполняет трудовые действия
Обобщенная оценка сформированности компетенций	Компетенции не сформированы	Значительное количество компетенций не сформировано	Все компетенции сформированы, но большинство на пороговом уровне	Все компетенции сформированы на среднем уровне	Все компетенции сформированы на среднем или высоком уровне	Все компетенции сформированы на высоком уровне
Уровень сформированности компетенций	Нулевой	Минимальный	Пороговый	Средний	Продвинутый	Высокий

5. Перечень контрольных заданий и иных материалов, необходимых для оценки знаний, умений и навыков

5.1. Тематика курсовых проектов (работ)

Согласно учебному плану, по дисциплине «Эффективность работы руководителя» курсовая работа не предусмотрена.

5.2. Вопросы к зачету по дисциплине

1. Цель и предмет дисциплины «Эффективность работы руководителя».
2. Что такое «человеческий фактор» и его важность в процессе управления различными объектами.
3. Опишите управленческую решетку Блейка-Моутона.
4. Что такое стиль руководства?
5. Что представляют собой большие группы.
6. Что представляют собой малые группы
7. Основные параметры малых групп.
8. В чем отличие условных от реальных групп.
9. Охарактеризуйте формальные и неформальные группы.
10. Охарактеризуйте референтные, нереферентные и антиреферентные группы.
11. Дайте характеристику коллективу.
12. Охарактеризуйте основные понятия коллективистских отношений.
13. В чем заключается суть лидерства?
14. Охарактеризуйте систему каналов власти.
15. Основные законы психологии управления (управленческой деятельности) .
16. Психические процессы и интеллект в управленческой деятельности.
17. Интеллект и эффективность управленческой деятельности.
18. Охарактеризуйте специфику интеллектуальных качеств руководителя.
19. Охарактеризуйте менеджерские характеристики.
20. Понятие делового общения.
21. Восприятие и понимание в процессе общения.
22. Общение как коммуникация.
23. Сущность конфликтов в организации, их причины, значение.
24. Специфика функции принятия решения в деятельности предпринимателя.
25. Классификация управленческих решений.
26. Психологические механизмы, влияющие на принятие управленческих решений.
27. Подготовка и проведение переговоров.
28. Охарактеризуйте виды деятельности.
29. Раскройте понятия "профессиограммы" и "психограммы" деятельности руководителя.
30. Что такое "навык" и "умение"? Опишите процесс возникновения умений и навыков.

5.3. Типовые задания для тестирования

1. Какие основные формы передачи культуры менеджмента новым руководителям и специалистам аппарата управления предприятия?
 - А. Истории, ритуалы, язык общения и стиль руководства.
 - Б. Стиль руководства и ритуалы.
 - В. Традиции и ритуалы.
 - Г. Ритуалы, истории, легенды, традиции, символы, язык общения, стиль руководства и др.
2. Что следует понимать под культурой в широком смысле этого определения?

- А. Личные ценности отдельных членов общества.
- Б. Система личных и коллективных ценностей, которые принимаются и разделяются всеми членами общества (организации).
- В. Коллективные ценности, которые разделяются всеми членами организации.
- Г. Личные ценности управляющих организации.

3. Что такое стиль руководства?

- А. Это манера поведения специалистов аппарата управления.
- Б. Это манера поведения руководителя с подчиненными.
- В. Это общепринятая манера поведения руководителя в отношении подчиненных, стягивает на них влияние и побуждает к достижению целей организации.
- Г. Это общепринятая манера поведения руководителя в отношении партнеров.

4. На какие условные группы можно разделить требования к менеджеру как к профессиональному руководителю?

- А. Деловые и морально-психологические.
- Б. Деловые, волевые и морально-психологические.
- В. Морально-психологические.
- Г. Организаторские.

5. К социально-психологическим методам не относятся:

- А. Социальное прогнозирование развития персонала.
- Б. Гуманизация работы.
- В. Коммерческий расчет.
- Г. Изучении морально-психологического климата.

5.4. Задания для творческого рейтинга

Тематика рефератов:

1. Личность в организации. Структура, свойства личности и их проявление в поведении, деятельности, общении.
2. Особенности мыслительных процессов, культура профессионального мышления. Управление эмоциональным состоянием человека. Психические состояния и работоспособность.
3. Организаторские способности. Знания, умения и привычки управленческой деятельности и личностного взаимодействия.
4. Методы изучения личности. Составление характеристики. Психологические закономерности развития группы.
5. Механизмы группового влияния. Дисциплина работы.
6. Социально-психологическая характеристика коллектива. Общение в организации, ролевое взаимодействие.
7. Психологические барьеры нововведением, мотивация нововведений.
8. Психологические аспекты информационного обеспечения управления и процесса принятия решений. Характерные ошибки. взаимoadaptации человека и ЭВМ в системах управления.
9. Психологическая структура профессиональной деятельности, профессиография.
10. Психологические основы организации работы и безопасности. Управленческая деятельность в экстремальных ситуациях.

6. Формирование балльной оценки по дисциплине «Эффективность работы руководителя»

При организации обучения по кредитно-модульной системе для определения уровня знаний студентов используется модульно-рейтинговая система их оценки, которая предполагает последовательное и систематическое накопление баллов за выполнение всех запланированных видов работ.

В соответствии с локальным нормативным актом «Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся». Выпуск 2, распределение баллов, формирующих рейтинговую оценку работы студента, осуществляется следующим образом:

- для дисциплин с промежуточной аттестацией в форме "зачет" итоговый (накопительный) рейтинг по дисциплине (модулю) формируется по накопительной системе как сумма баллов, представленных в таблице

Виды работ	Максимальное количество баллов
Текущий контроль	30
Творческий рейтинг	10
Зачет	60
ИТОГО	100

Текущий контроль

Наименование раздела/ темы, выносимых на контроль	Форма текущего контроля	Количество баллов, максимально
Тема 1 - 8	Выполнение письменного индивидуального задания в рамках самостоятельной и / или аудиторной работы	30
Всего		30

Творческий рейтинг

Распределение баллов осуществляется по решению методической комиссии кафедры и результат распределения баллов за соответствующие виды работ представляются в виде следующей таблицы:

Наименование раздела / темы дисциплины	Вид работы	Количество баллов
Темы 1-8	Подготовка научной публикации в соавторстве с преподавателем; выступление с докладом на студенческой научной конференции	10
ИТОГО		10

Промежуточная аттестация

Зачёт по результатам изучения учебной дисциплины " Эффективность работы руководителя " в третьем семестре осуществляется по программе зачета.

Оценка по результатам зачета выставляется по следующим критериям:

- правильный ответ на первый вопрос – 20 баллов;
- правильный ответ на второй вопрос – 20 баллов;
- правильный ответ на третий вопрос – 20 баллов;

Итого – 60 баллов.

В случае частично правильного ответа на вопрос, студенту начисляется определяемое преподавателем количество баллов.

Соответствие 100-бальной шкалы оценивая академической успеваемости государственной шкале и шкале ECTS приведено ниже

СУММА БАЛЛОВ	ШКАЛА ECTS	Оценка по государственной шкале	
		экзамен	зачёт
90-100	A	"отлично" (5)	"зачтено"
80-89	B	"хорошо" (4)	
75-79	C		
70-74	D		
60-69	E	"удовлетворительно" (3)	"не зачтено"
35-59	FX	"неудовлетворительно" (2)	
0-34	F		

