

**Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Международной академии бизнеса и управления»**

Департамент таможенного дела

УТВЕРЖДЕНО

Ректор

**Международной академии бизнеса и
управления**

Е.В. Добренькова

«21» марта 2024г.

ОДОБРЕНО

Ученым советом

**Международной академии бизнеса и
управления**

(протокол от «14» марта 2024 г. №5)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины**

«ОБЩИЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

Специальность: 38.05.02 «Таможенное дело»

Направленность (профиль): «Таможенные платежи»

Уровень специалитета

Набор 2024

Автор

Ю.Н.Самолаев, профессор Департамента таможенного дела Международной академии бизнеса и управления, докт. тех. наук, профессор

Ответственный за выпуск

Е.М.Кулишова, руководитель Департамент таможенного дела Международной академии бизнеса и управления, канд. тех. наук, доцент

© Международная академия бизнеса и управления, 2024

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения дисциплины – формирование у студентов научных знаний по теоретическим основам общего менеджмента.

Задачи дисциплины:

– овладение общими положениями теории менеджмента, сущности организации, ее признаками, принципами принятия и реализации управленческих решений, основными функциями менеджмента, принципами взаимодействия человека и организации, основами группового поведения и управления конфликтами, факторами эффективности управленческой деятельности;

– способствование критическому осмыслению практики применения инструментальных средств и технологий формирования индивидуальных и групповых управленческих решений, вырабатывать навыки их творческого применения;

– формирование потребности самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии, профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности в области управления.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование результатов обучения, представленных в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Результаты обучения, соотнесенные с общими результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Результаты освоения	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-1.1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Знать: - основные методы анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода; Уметь: - осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода; Владеть: - способностью вырабатывать стратегию действий проблемных ситуаций на основе системного подхода.
УК-1.2	Предлагает решение поставленной задачи, используя системный подход	Знать: - основные методы решения практических задач с учетом специфики системный подход к таковой деятельности; Уметь: - предлагать решение поставленной задачи, используя системный подход;

		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками принятия решения задач, на основе системного подхода.
УК-1.3	Формирует собственные мнения и суждения, аргументирует принятые решения	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базовые принципы управления таможенной деятельностью; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать собственные мнения и суждения, аргументировать принятые решения при осуществлении практической деятельности; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками аргументации принятых решений в сфере таможенной деятельности.
УК-1.4	Вырабатывает стратегию действий, используя системный подход	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базовые принципы системного подхода при решении практических задач таможенной деятельности; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вырабатывать стратегию действий, используя системный подход; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками применения основных положений системного подхода в сфере таможенной деятельности.
УК-3.1	Определяет роль лидера, свою роль и роли участников в команде	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - роль лидера, свою роль и роли участников в команде; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять роль лидера, свою роль и роли участников в команде; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками профессиональной аргументации при определении роли лидера, своей роли и роли участников в команде
УК-3.2	Осуществляет командную работу и социальное взаимодействие в команде	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базовые принципы командной работы и социального взаимодействия в команде; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять командную работу и социальное взаимодействие в команде; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками применения основных положений командной работы и социального взаимодействия в команде.
УК-3.3	Осуществляет постановку целей и формулирует задачи командной работы	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базовые принципы постановки целей и формулирования задач командной работы; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять постановку целей и формулировать задачи командной работы; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками применения разнообразия принци-

		пов постановки целей и формулирования задач командной работы.
УК-3.4	Предлагает варианты командной стратегии для достижения поставленной цели	Знать: - базовые принципы формирования командной стратегии для достижения поставленной цели; Уметь: - предлагать варианты командной стратегии для достижения поставленной цели; Владеть: - навыками применения командной стратегии для достижения поставленной цели.
ОПК-1.1	Способен применять знания в сфере экономики и управления, анализировать потенциал и тенденции развития российской и мировой экономик для решения практических и (или) исследовательских задач в профессиональной деятельности	Знать: - базовые принципы функционирования экономики и управления; - основные инструменты принятия управленческих решений на основе результатов анализа российской и мировой экономик; Уметь: - анализировать потенциал и тенденции развития российской и мировой экономик для решения практических и (или) исследовательских задач в профессиональной деятельности; Владеть: - навыками решения практических и (или) исследовательских задач в сфере профессиональной деятельности.
ОПК-1.2	Формулирует задачи и предлагает варианты управленческих решений на основе результатов анализа российской и мировой экономик	Знать: - базовые принципы анализа российской и мировой экономик; Уметь: - формулировать задачи и предлагать варианты управленческих решений на основе результатов анализа российской и мировой экономик; Владеть: - навыками применения управленческих решений на основе результатов анализа российской и мировой экономик.
ОПК-1.3	Выбирает и реализует экономический метод решения практических задач с учетом специфики профессиональной деятельности	Знать: - базовые методы решения практических задач с учетом исторической специфики профессиональной деятельности; Уметь: - выбирать и реализовывать экономические методы решения практических задач с учетом специфики профессиональной деятельности; Владеть: - навыками решения практических задач с учетом специфики профессиональной деятельности.
ОПК-1.4	Осуществляет сбор статистических данных и оценивает потенциал и тенденции	Знать: - базовые принципы оценки потенциала и тенденций развития российской и мировой

	развития российской и мировой экономик, анализирует деятельность субъектов ВЭД	экономик; Уметь: - осуществлять сбор статистических данных и оценивать потенциал и тенденции развития российской и мировой экономик; Владеть: - навыками проведения анализа деятельности субъектов экономических отношений.
ОПК-5.1	Формулирует цели и задачи коммуникации	Знать: - цели и задачи коммуникации; Уметь: - формулировать цели и задачи коммуникации; Владеть: - навыками практического формулирования целей и задач коммуникации.
ОПК-5.2	Выбирает коммуникационные каналы для внутриорганизационного и межведомственного взаимодействия	Знать: - базовые принципы построения коммуникационных каналов для внутриорганизационного и межведомственного взаимодействия; Уметь: - выбирать коммуникационные каналы для внутриорганизационного и межведомственного взаимодействия; Владеть: - навыками применения коммуникационных каналов для внутриорганизационного и межведомственного взаимодействия.
ОПК-5.3	Планирует и создает устойчивую коммуникационную связь между участниками управленческого процесса	Знать: - базовые методы создания устойчивой коммуникационной связи между участниками управленческого процесса; Уметь: - планировать и реализовывать устойчивую коммуникационную связь между участниками управленческого процесса; Владеть: - навыками решения практических задач по созданию устойчивой коммуникационной связи между участниками управленческого процесса.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ СПЕЦИАЛИТЕТА

Дисциплина относится к блоку обязательной части образовательной программы высшего образования.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре по очной обучения и на 2 курсе очно-заочной и заочной форм обучения.

Специальные требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента не предусматриваются.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетных единицы (ЗЕ), 101 академических часа. Распределение объема дисциплины по видам работ представлено в табл. 4.1, 4.2, 4.3.

Таблица 4.1

Распределение объема дисциплины по видам работ по очной форме обучения

Виды работ	Всего часов	Семестр 3
Контактная (аудиторная) работа обучающихся с преподавателем,	38	38
В том числе:		
Лекции (Л)	18	18
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа обучающихся	34	34
Форма аттестационного испытания промежуточной аттестации	Экзамен (36)	Экзамен (36)
Общая трудоемкость: часы	108	108
зачетные единицы	3	3

Таблица 4.2

Распределение объема дисциплины по видам работ по очно-заочной форме обучения

Виды работ	Всего часов	2 курс
Контактная (аудиторная) работа обучающихся с преподавателем,	22	22
в том числе:		
Лекции (Л)	8	8
Практические занятия (ПЗ),	12	12
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа обучающихся	50	50
Форма аттестационного испытания промежуточной аттестации	Экзамен 36	Экзамен 36
Общая трудоемкость: часы	108	108
зачетные единицы	3	3

Таблица 4.3

Распределение объема дисциплины по видам работ
по заочной форме обучения

Виды работ	Всего часов	2 курс
Контактная (аудиторная) работа обучающихся с преподавателем,	12	12
в том числе:		
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия (ПЗ),	8	8
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа обучающихся	85	85
Форма аттестационного испытания промежуточной аттестации	Экзамен 9	Экзамен 9
Общая трудоемкость: часы	108	108
зачетные единицы	3	3

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ)

5.1. Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий

Распределение объема дисциплины по видам работ представлено в табл. 5.1, 5.2, 5.3.

Таблица 5.1

Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий
(очная форма обучения)

№ п/п	Наименование раздела/ темы	Общая трудоемкость (час.)	Лекции (час.)	Практ. занятия (час.)	Самостоятельная работа (час.)
1	Тема 1. Предмет и содержание современного менеджмента	6	2	2	2
2	Тема 2. Основные этапы эволюции управленческой мысли	8	2	2	4
3	Тема 3. Внутренние и внешние переменные организации	8	2	2	4
4	Тема 4. Связующие процессы в менеджменте	8	2	2	4
5	Тема 5. Функция планирования в менеджменте	8	2	2	4
6	Тема 6. Организация как функция менеджмента	8	2	2	4
7	Тема 7. Мотивационные основы управления	8	2	2	4
8	Тема 8. Организация контроля в менеджменте	8	2	2	4
9	Тема 9. Руководство организацией	8	2	2	4
	Контроль	2	КСР		
	Форма аттестационного испытания промежуточной аттестации	36	Экзамен		
	Итого в семестре	108	18	18	34
	Всего по дисциплине	108	18	18	34

Таблица 5.2

Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий
(очно-заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование раздела/ темы	Общая трудоемкость (час.)	Лекции (час.)	Практ. занятия (час.)	Самостоятельная работа (час.)
1	Тема 1. Предмет и содержание современного менеджмента	6	1		5
2	Тема 2. Основные этапы эволюции управленческой мысли	5			5
3	Тема 3. Внутренние и внешние переменные организации	6	1		5
4	Тема 4. Связующие процессы в менеджменте	9	1	2	6
5	Тема 5. Функция планирования в менеджменте	8	1	2	5
6	Тема 6. Организация как функция менеджмента	9	1	2	6
7	Тема 7. Мотивационные основы управления	9	1	2	6
8	Тема 8. Организация контроля в менеджменте	9	1	2	6
9	Тема 9. Руководство организацией	9	1	2	6
	Контроль	2	КСР		
	Форма аттестационного испытания промежуточной аттестации	36	Экзамен		
	Итого в семестре	108	8	12	50
	Всего по дисциплине	108	8	12	50

Таблица 5.3

Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий
(заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование раздела/ темы	Общая трудоемкость (час.)	Лекции (час.)	Практ. занятия (час.)	Самостоятельная работа (час.)
1	Тема 1. Предмет и содержание современного менеджмента	10	1		9
2	Тема 2. Основные этапы эволюции управленческой мысли	9			9
3	Тема 3. Внутренние и внешние переменные организации	11		2	9
4	Тема 4. Связующие процессы в менеджменте	11	1		10
5	Тема 5. Функция планирования в менеджменте	11		2	9
6	Тема 6. Организация как функция менеджмента	11		2	9
7	Тема 7. Мотивационные основы управления	11	1		10
8	Тема 8. Организация контроля в менеджменте	12		2	10
9	Тема 9. Руководство организацией	11	1		10
	Контроль	2	КСР		
	Форма аттестационного испытания промежуточной аттестации	9	Экзамен		
	Итого в семестре	108	4	8	85
	Всего по дисциплине	108	4	8	85

5.2. Содержание дисциплины и рекомендации по изучению тем

Тема 1. Предмет и содержание современного менеджмента

Категориальный аппарат современного менеджмента. Организация: виды, общие характеристики. Основные способы создания организаций.

Управление: ключевые понятия, функции, принципы, уровни.

Менеджмент: вид деятельности и система управления. Сущность, цель, задачи и принципы менеджмента.

Предприниматель и предпринимательская деятельность.

Менеджер. Основные требования, предъявляемые к менеджеру.

Цели, задачи и принципы менеджмента.

Практическое занятие

(форма обучения – очная)

(занятия проходят в интерактивной форме в виде дискуссии и метода работы в малых группах)

1. Организация: виды, общие характеристики, основные способы создания.
2. Предприниматель и менеджер – существо различий в управленческой деятельности.
3. Уровни управления организацией.
4. Власть – как инструмент обеспечения реализации функций управления организацией.
5. Цели, задачи и принципы менеджмента.

Задания для самостоятельной работы

Цель задания: формирование обобщённого представления о предмете и содержании современного менеджмента.

Содержание: конспектирование учебной и другой литературы, выполнение тестовых заданий, подготовка доклада.

Срок выполнения: к практическому занятию.

Ориентировочный объем конспекта - не менее трёх страниц.

Отчетность: конспект, ответы на тесты, тезисы доклада.

Практическое занятие проводится в форме дискуссии и предполагает обсуждение докладов.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Сформулируйте цели и задачи менеджмента.
2. Перечислите общие характеристики организации.
3. Существо различия между менеджером и предпринимателем.
4. Какие функции, в соответствии с должностной категорией в рамках вертикального разделения управленческой работы, выполняют менеджеры?
5. В чём заключается предназначение власти?
6. Назовите принципы менеджмента.
7. Сформулируйте понятия «полномочия» и «ответственность» руководителя.
8. Раскройте существо различие между «властью» и «полномочиями» руководителя

Тема 2. Основные этапы эволюции управленческой мысли

Понятие школы управления. Рационалистическая школа управления (1885 – 1920 гг). Идеи и разработки Ф.У.Тейлора, принципы рационального труда.

Административная (классическая) школа управления (1920 – 1950 гг). Универсальные принципы управления А.Файоля.

Школа человеческих отношений (неоклассическая школа) (1930 – 1950 гг). Исходные положения учения. Идеи и подходы Э.Мэйо. Бихевиористские теории В.Д.Скотта, М.П.Фоллетт, А.Маслоу.

Школа науки о поведении (1950 гг. по н.в.). Проблема социального взаимодействия, мотивации и организационного поведения в исследованиях Д.МакГрегора.

Школа науки управления (количественный подход) (1950 гг. по н.в.). Использование количественных методов (построение моделей и исследование операций) при принятии управленческих решений.

Подход к управлению как к процессу (1950 гг. по н.в.). Структура процесса управления.

Системный подход (1960 гг. по н.в.). Н.Виннер и К.Шеннон – разработчики системного подхода. Роль и место системного подхода в развитие управленческой теории и практики. Концепция социальной ответственности Ч.Бернарда. Концепция управления по целям П.Друкера. Концепция «7-S» Т.Питера, Р.Уотермана, Р.Паскаля, Э.Атоса.

Ситуационный подход (1970 гг. по н.в.). Сущность и методология ситуационного подхода в условиях рыночной экономики.

Интеграционные процессы в менеджменте.

Практическое занятие

(форма обучения – очная)

(занятия проходят в интерактивной форме в виде дискуссии и метода работы в малых группах)

1. Рационалистическая и административная школы в управлении.
2. Школы человеческих отношений и науки о поведении.
3. Процессный подход к управлению организацией.
4. Системный процесс в управлении организацией.
5. Сущность и методология ситуационного подхода в управлении организацией.

Задания для самостоятельной работы

Цель задания: формирование понятийного аппарата и обобщённого представления о генезисе управленческой мысли.

Содержание: конспектирование учебной и другой литературы, выполнение тестовых заданий, подготовка доклада.

Срок выполнения: к практическому занятию.

Ориентировочный объем конспекта - не менее двух страниц.

Отчетность: конспект, ответы на тесты, тезисы доклада.

Практическое занятие проводится в форме дискуссии и предполагает обсуждение докладов.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. В чём принципиальные отличия одномерных точек зрения на сами процедуры управления для эффективного достижения целей организации?
2. Основные направления повышения производительности труда, предлагаемые Ф.У.Тейлором и его последователями.
3. Назовите содержательные аспекты, разработанных А.Файолем универсальных принципов.
4. Суть бихевиористских теорий, предлагаемых представителями неоклассической школы управления.
5. Содержание теорий «Х» и «У» Д.МакГрегора
5. Суть теории «Z» У.Оучи.
6. Сформулируйте концепцию управления по целям П.Друкера.
7. В чём состоит концептуальное отличие ситуационного подхода в управлении организацией от ранее существовавших подходов?

Тема 3. Внутренние и внешние переменные организации

Внутренняя среда организации. Основные переменные внутренней

среды организации.

Цели. Предъявляемые требования и функции, классификация целей организации. Реализация экономических методов решения практических задач с учетом специфики профессиональной деятельности.

Структура организации. Основные элементы, определяющие структуру организации: разделение труда и специализация, связи в организации и координация, масштаб управляемости, иерархия и уровни управления, права и ответственность, дифференциация и интеграция, централизация и децентрализация, департаментализация.

Задачи организации и их основные характеристики.

Технологии. Классификация технологических процессов. Степень их влияния на управление организацией.

Люди. Основные аспекты человеческой переменной в ситуационном подходе к управлению. Личность и ее индивидуальные характеристики. Влияние рабочей среды на личность. Поведение людей в группе. Командная работа и социальное взаимодействие в команде. Характер поведения руководителя, функционирование менеджера в роли лидера, осуществляющего постановку целей и формулировку задач командной работы

Внешняя среда в бизнесе. Основные характеристики внешней среды. Внешняя среда прямого и косвенного воздействия.

Практическое занятие

(форма обучения – очная, очно-заочная, заочная)

(по очной форме обучения занятия проходят в интерактивной форме в виде мозгового штурма и метода работы в малых группах)

1. Классификация целей организации.
2. Основные элементы, определяющие структуру организации.
3. Задачи и технологии, как внутренние переменные организации, и степень их влияния на управление.
4. Основные аспекты человеческой переменной в ситуационном подходе к управлению.
5. Характер поведения руководителя, функционирование менеджера в роли лидера на эффективность управления организацией.
6. Внешняя среда в бизнесе.

Задания для самостоятельной работы

Цель задания: формирование понятийного аппарата и обобщённого представления о роли и степени влияния внутренних и внешних переменных организации на показатели её эффективности.

Содержание: конспектирование учебной и другой литературы, выполнение тестовых заданий, подготовка доклада.

Срок выполнения: к практическому занятию.

Ориентировочный объем конспекта - не менее трёх страниц.

Отчетность: конспект, ответы на тесты, тезисы доклада.

Практическое занятие проводится в форме дискуссии и предполагает обсуждение докладов.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Назовите различия между открытыми и закрытыми организационными системами.
2. Назовите внутренние переменные организации.
3. Какие классификационные признаки целей организации вы знаете?
4. Перечислите основные элементы, определяющие структуру организации.
5. Назовите основные характеристики задач организации.
6. В чём заключается существо влияния технологий на управление организацией?
7. Назовите сущность человеческой переменной в ситуационном подходе к управлению организацией.
8. Сформулируйте роль руководителя как лидера организации.
9. Назовите основные факторы внешней среды прямого и косвенного воздействия на управление организацией.

Тема 4. Связующие процессы в менеджменте

Коммуникации в менеджменте. Цели и задачи коммуникации. Коммуникационный процесс, базовые элементы и основные этапы. Коммуникационная структура управления организацией. Коммуникационные каналы и сети. Выбор коммуникационных каналов для внутриорганизационного и межведомственного взаимодействия.

Коммуникационная связь между участниками управленческого процесса. Процесс обмена информацией как система с обратной связью. Межличностные коммуникации, межличностные барьеры. Организационные коммуникации. Преграды в организационных коммуникациях. Основные направления совершенствования коммуникаций в организациях. Принципы эффективной коммуникации. Переговоры как форма коммуникационного процесса.

Природа процесса принятия решений. Основные факторы, вызывающие проблемы. Этапы и стадии решения проблемы. Управленческие решения. Классификация управленческих решений. Решения, типичные для функций управления. Подходы к принятию решений. Интуитивные решения. Адаптационные решения. Рациональные решения. Структура рационального решения: диагностика проблемы, формулирование ограничений и критериев принятия решений, выявление альтернатив, окончательный выбор. Анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработка стратегии действий. Дополнительные факторы, влияющие на процесс принятия решений.

Аргументация принятых решений.

Особенности научного метода в управлении. Модели: физические, аналоговые, математические. Общие проблемы моделирования. Процесс построения модели. Основные типы моделей управления: теория игр, метод линейного программирования, модели теории очередей, имитационное моделирование, экономический анализ, модели управления запасами. Методы оптимизации решений: платежная матрица, дерево решений, прогнозирование.

Практическое занятие

(форма обучения – очная, очно-заочная)

(по очной форме обучения занятия проходят в интерактивной форме в виде дискуссии и метода работы в малых группах)

1. Коммуникационная структура управления организацией.
2. Цели и задачи коммуникационного процесса.
3. Принципы эффективной коммуникации.
4. Переговоры как форма коммуникационного процесса.
5. Процесс принятия управленческих решений.
6. Научные методы в управлении организацией.

Задания для самостоятельной работы

Цель задания: формирование обобщённого представления о связующих процессах в менеджменте.

Содержание: конспектирование учебной и другой литературы, выполнение тестовых заданий, подготовка доклада.

Срок выполнения: к практическому занятию.

Ориентировочный объем конспекта - не менее трёх страниц.

Отчетность: конспект, ответы на тесты, тезисы доклада.

Практическое занятие проводится в форме дискуссии и предполагает обсуждение докладов.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Дайте определение понятию «коммуникация».
2. Обозначьте цели коммуникации.
3. Сформулируйте предназначение коммуникационного канала.
4. Назовите основные элементы коммуникационного процесса.
5. Перечислите проявления межличностных и организационных коммуникационных преград.
6. Назовите основные факторы, вызывающие проблемы и требующие управленческих решений.
7. Какие дополнительные факторы, влияют на процесс принятия

управленческих решений?

8. Какие виды моделей вы знаете.

9. Раскройте содержательный аспект методов оптимизации управленческих решений.

Тема 5. Функция планирования в менеджменте

Содержание и сущность планирования. Универсальные принципы и основные методы планирования.

Стратегическое планирование. Процесс стратегического планирования и его основные этапы: выбор миссии, формулирование целей, оценка и анализ внешней среды, управленческое обследование сильных и слабых сторон, анализ стратегических альтернатив, выбор стратегии. Реализация стратегии.

Бизнес-планирование. Задачи, основные этапы разработки и структура бизнес-плана.

Практическое занятие

(форма обучения – очная, очно-заочная, заочная)

(по очной форме обучения занятия проходят в интерактивной форме дискуссии и метода работы в малых группах)

1. Сущность и содержание планирования.
2. Универсальные принципы и основные методы планирования.
3. Основные этапы процесса стратегического планирования.
4. Бизнес-планирование: задачи, основные этапы разработки.

Задания для самостоятельной работы

Цель задания: формирование обобщённого представления о сущности и содержании стратегического планирования.

Содержание: конспектирование учебной и другой литературы, выполнение тестовых заданий, подготовка доклада.

Срок выполнения: к практическому занятию.

Ориентировочный объем конспекта - не менее трёх страниц.

Отчетность: конспект, ответы на тесты, тезисы доклада.

Практическое занятие проводится в форме дискуссии и предполагает обсуждение докладов.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Сформулируйте сущность планирования.
2. Дайте определение понятию «планирование».
3. Назовите классификационные признаки планирования.
4. Какие методы планирования вы знаете?

5. Назовите цель и задачу стратегического планирования.
6. В чём отличие стратегического планирования от долгосрочного?
7. Перечислите основные этапы процесса стратегического планирования.
8. Обозначьте возможные стратегические альтернативы организации.
9. Что такое бизнес-планирование в организации?
10. Чем отличается бизнес-план от других видов планов?

Тема 6. Организация как функция менеджмента

Организация взаимодействия и полномочия. Делегирование, ответственность и полномочия. Организационные полномочия. Линейные и аппаратные (штабные) полномочия. Типы административного аппарата. Виды административных полномочий и основания для их применения. Эффективная организация распределения полномочий.

Организационные структуры менеджмента. Принципы проектирования организационных структур. Основные методы построения организации как системы: метод аналогии, экспертный метод, метод структуризации целей, метод организационного моделирования. Выбор организационной структуры. Характеристики организационной системы. Механистическая (бюрократическая, иерархическая) организационная структура. Органическая (адаптивная) организационная структура.

Типы организаций по взаимодействию структурных подразделений. Линейная департаментализация. Функциональная департаментализация. Традиционная (штабная) структура. Дивизиональная (отделенческая) структура. Матричная структура организации.

Типы организаций по взаимодействию с человеком: корпоративная, ассоциативная (индивидуалистская).

Практическое занятие

(форма обучения – очная, очно-заочная, заочная)

(по очной форме обучения занятия проходят в интерактивной форме в виде дискуссии и метода работы в малых группах)

1. Виды полномочий и ответственности.
2. Типизация линейных и аппаратных полномочий.
3. Эффективная организация распределения полномочий.
4. Принципы проектирования организационных структур.
5. Типы организационных структур по взаимодействию отдельных элементов.
6. Типы организационных структур по взаимодействию подразделений.
7. Типы организационных структур по взаимодействию между организацией и её членами

Задания для самостоятельной работы

Цель задания: формирование обобщённого представления о сущности и содержании организации как функции менеджмента.

Содержание: конспектирование учебной и другой литературы, выполнение тестовых заданий, подготовка доклада.

Срок выполнения: к практическому занятию.

Ориентировочный объем конспекта - не менее двух страниц.

Отчетность: конспект, ответы на тесты, тезисы доклада.

Практическое занятие проводится в форме дискуссии и предполагает обсуждение докладов.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. В чём заключается сущность процесса делегирования полномочий и каким образом можно повысить его эффективность?

2. Какие виды полномочий вы знаете?

3. Как организуются взаимоотношения между линейными и аппаратными полномочиями?

4. Какие требования и принципы лежат в основе оптимальной организационной структуры?

5. Какие вы знаете характеристики и условия эффективного применения механистического и органического подходов к построению структуры организации?

6. Сформулируйте основные преимущества и недостатки различных типов департаментализации, реализуемых в рамках организационных структур при взаимодействии на уровне «подразделение – подразделение».

7. Раскройте основные характеристики корпоративной и ассоциативной организации.

Тема 7. Мотивационные основы управления

Общая характеристика мотивации. Потребность, мотив, стимул, мотивационная структура, мотивирование.

Содержательные теории мотивации. Упрощенная модель мотивации поведения через потребности. Теория мотивации по А.Маслоу: основные идеи и предпосылки. Теория ERG К.Альдерфера. Теория приобретённых потребностей Д.МакКлелланда. Двухфакторная теория Ф.Герцберга.

Процессуальные теории мотивации. Теория ожидания В.Врума. Теория постановки целей Э.Лока. Теория справедливости Д.Адамса. Модель мотивации Л.Портера – Э.Лоулера.

Применение научных подходов при мотивации трудовой деятельности.

Практическое занятие

(форма обучения – очная, очно-заочная)

(по очной форме обучения занятия проходят в интерактивной форме в виде дискуссии и метода работы в малых группах)

1. Мотивация и мотивационная структура.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Применение научных подходов при мотивации трудовой деятельности.

Задания для самостоятельной работы

Цель задания: приобретение первоначальных знаний по мотивационным основам управления организацией.

Содержание: конспектирование учебной и другой литературы, выполнение тестовых заданий, подготовка доклада.

Срок выполнения: к практическому занятию.

Ориентировочный объем конспекта - не менее трёх страниц.

Отчетность: конспект, ответы на тесты, тезисы доклада.

Практическое занятие проводится в форме дискуссии и предполагает обсуждение докладов.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Постройте терминологическую последовательность, обеспечивающую законченность перехода от понятия «мотивация» к понятию «мотивирование».
2. Раскройте сущность методологического различия между содержательным и процессуальным подходами к мотивации?
3. Что лежит в основе распределения человеческих потребностей по уровням в пирамиде А.Маслоу?
4. В чём состоит своеобразие подхода к потребностям человека в теории ERG К. Альдерфера?
5. Какие потребности людей выделены в качестве основных Д. МакКлелландом?
6. В чём сущность двухфакторной теории Ф.Герцберга?
7. Почему человек делает тот или иной выбор, сталкиваясь с несколькими альтернативами, в трактовке В.Врума?
8. Основные характеристики целей и их роль в мотивировании сотрудника по Э.Локу.
9. Какие выводы теории справедливости Д.Адамса имеют важное практическое значение?
10. Какие мотивирующие факторы включили в свою модель Л.Портер и

Э.Лоулер?

Тема 8. Организация контроля в менеджменте

Сущность и содержание управленческого контроля. Задачи контроля. Принципы контроля. Предварительный, текущий и заключительный контроль.

Модель процесса управленческого контроля. Поведенческие аспекты контроля. Характеристики эффективного контроля.

Информационно-управляющие системы в планировании и контроле

Практическое занятие

(форма обучения – очная)

(по очной форме обучения занятия проходят в интерактивной форме в виде дискуссии и метода работы в малых группах)

1. Функция контроля в менеджменте: цели, задачи, принципы.
2. Виды управленческого контроля.
3. Процесс управленческого контроля: основные этапы.
4. Поведенческие аспекты контроля.
5. Информационно-управляющие системы в планировании и контроле.

Задания для самостоятельной работы

Цель задания: приобретение первоначальных знаний об организации контроля в менеджменте.

Содержание: конспектирование учебной и другой литературы, выполнение тестовых заданий, подготовка доклада.

Срок выполнения: к практическому занятию.

Ориентировочный объем конспекта - не менее двух страниц.

Отчетность: конспект, ответы на тесты, тезисы доклада.

Практическое занятие проводится в форме дискуссии и предполагает обсуждение докладов.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Чем является и что представляет из себя контроль – как функция менеджмента?
2. Сформулируйте цель контроля в менеджменте.
3. Какие задачи контроля вы могли бы назвать?
4. Какие виды управленческого контроля вы знаете и как они могут быть реализованы в практике таможенного дела?
5. Перечислите принципы управленческого контроля.

6. Назовите виды управленческого контроля.
7. Раскройте основные этапы процесса контроля.

Тема 9. Руководство организацией

Проблема группы в менеджменте. Понятие «групповая динамика». Назначение групп с точки зрения организации и индивида. Классификация групп. Контекстуальные и внутренние факторы групповой эффективности. Силье руководства. Власть и влияние. Конфликты и стрессы при групповом взаимодействии.

Эффективность менеджмента. Критерии и показатели эффективности управления организацией.

Силье и культура менеджмента. Деловая этика.

Источники правового регулирования управленческой деятельности.

Практическое занятие

(форма обучения – очная)

(по очной форме обучения занятия проходят в интерактивной форме в виде дискуссии и метода работы в малых группах)

1. Формальные и неформальные группы в организации.
2. Проблематика лидерства в организации.
3. Ситуационные модели управления организацией.
4. Власть и влияние как инструменты организационного процесса.
5. Конфликты и стрессы при осуществлении управленческой деятельности.
6. Силье и культура менеджмента.

Задания для самостоятельной работы

Цель задания: приобретение первоначальных знаний о руководстве организацией.

Содержание: конспектирование учебной и другой литературы, выполнение тестовых заданий, подготовка доклада.

Срок выполнения: к практическому занятию.

Ориентировочный объем конспекта - не менее трёх страниц.

Отчетность: конспект, ответы на тесты, тезисы доклада.

Практическое занятие проводится в форме дискуссии и предполагает обсуждение докладов.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. В чём заключается профессиональная зрелость формальной группы?
2. Назовите основные факторы, определяющие процесс становления

неформальной структуры организации.

3. В чём суть бихевиористских теорий эффективного лидера?
4. Приведите примеры реализации различных форм власти.
5. Какая существует типология конфликтов?
6. Какие существуют рекомендации при выборе стиля поведения при конфликте?
7. В чём специфика делового общения и этики делового общения сотрудников таможенных органов?
8. В чём заключается эффективность менеджмента?
9. Назовите принципы правового регулирования процесса управления организациями.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

1. Положение о текущем контроле, текущей и промежуточной аттестации студентов Международной академии бизнеса и управления.
2. Положение о балльной системе оценки успеваемости студентов Международной академии бизнеса и управления.
3. Руководство по подготовке и оформлению рефератов, контрольных работ, курсовых и выпускных квалификационных работ.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

Этапы формирования компетенций, соотношение показателей и критериев оценивания компетенций со шкалой оценивания, определение уровня сформированности компетенций представлены в табл. 7.1-7.3.

Таблица 7.1

Этапы формирования компетенций

Код компетенции	Этап формирования компетенции
УК-1.1; УК-1.2; УК-1.3; УК-1.4; УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-1.3; ОПК-1.4; ОПК-5.1; ОПК-5.2; ОПК-5.3	3семестр

7.2. Показатели, критерии и шкалы оценивания компетенций

Таблица 7.2

Соотношение показателей и критериев оценивания компетенций
со шкалой оценивания
(форма промежуточной аттестации – экзамен)

Код комп.	Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания ¹	Шкала оценивания ²
УК-1.1	Знать: основные методы анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода;	Показывает высокий уровень знаний основных методов анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода. Логично и аргументировано отвечает на вопросы, в том числе дополнительные.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Показывает глубокие знания основных методов анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода. В то же время при ответе допускает несущественные погрешности.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает достаточные, но не глубокие знания основных методов анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуются уточняющие вопросы.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Показывает недостаточные знания основных методов анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, не способен аргументировано и последовательно излагать материал, допускает грубые ошибки, неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Уметь: осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на	Умеет осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, формулировать выводы и излагать их.	Отлично (90 – 100 баллов)

¹ Для каждой компетенции необходимо конкретизировать (раскрыть) критерии оценивания.

² Оценка (баллы) по дисциплине выставляется как средний арифметический результат по каждому оцениваемому критерию.

Код комп.	Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания ¹	Шкала оценивания ²
	основе системного подхода	Умеет осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Умеет осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, но не может предложить обоснованные решения выявленных проблем. При изложении проблем и практических их решений возникают затруднения в форме неточных изложений.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Не способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Владеть: способностью выработать стратегию действий проблемных ситуаций на основе системного подхода.	Владеет отличными способностями выработать стратегию действий проблемных ситуаций на основе системного подхода. Чётко и обоснованно излагает ответ на вопросы оппонентов и преподавателя.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Владеет хорошей способностью выработать стратегию действий проблемных ситуаций на основе системного подхода.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает слабые способности выработать стратегию действий проблемных ситуаций на основе системного подхода	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Отсутствуют способности выработать стратегию действий проблемных ситуаций на основе системного подхода.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
УК-1.2	Знать: - основные методы решения практических задач с учетом специфики системный подход к таможенной деятельности	Показывает высокий уровень знаний основных методов решения практических задач с учетом специфики системного подхода к таможенной деятельности. Логично и аргументировано отвечает на вопросы, в том числе дополнительные.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Показывает глубокие знания основных методов решения практических задач с учетом специфики системного подхода к таможенной деятельности. В то же время при ответе допускает несущественные погрешности.	Хорошо (70 – 89 баллов)

Код комп.	Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания ¹	Шкала оценивания ²
		Показывает достаточные, но не глубокие знания основных методов решения практических задач с учетом специфики системного подхода к таможенной деятельности, при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуются уточняющие вопросы.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Показывает недостаточные знания основных методов решения практических задач с учетом специфики системного подхода к таможенной деятельности, не способен аргументировано и последовательно излагать материал, допускает грубые ошибки, неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Уметь: - предлагать решение поставленной задачи, используя системный подход;	Умеет предлагать решение поставленной задачи, используя системный подход; формулировать выводы и излагать их.	Отлично (90 – 100 баллов)
Умеет предлагать решение поставленной задачи, используя системный подход.		Хорошо (70 – 89 баллов)	
Умеет предлагать решение поставленной задачи, используя системный подход, но не может предложить обоснованные решения выявленных проблем. При изложении проблем и практических их решений возникают затруднения в форме неточных изложений		Удовлетворительно (60 – 69 баллов)	
Не умеет предлагать решение поставленной задачи, используя системный подход.		Неудовлетворительно (менее 60 баллов)	
	Владеть: - навыками принятия решения задач, на основе системного подхода	Владеет навыками принятия решения задач, на основе системного подхода. Чётко и обоснованно излагает ответ на вопросы оппонентов и преподавателя.	Отлично (90 – 100 баллов)

Код комп.	Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания ¹	Шкала оценивания ²
		Владеет достаточными навыками принятия решения задач, на основе системного подхода.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает слабые навыки принятия решения задач, на основе системного подхода.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Отсутствие навыков принятия решения задач, на основе системного подхода.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
УК-1.3	Знать: - базовые принципы управления таможенной деятельностью	Показывает высокий уровень знаний базовых принципов управления таможенной деятельностью. Логично и аргументировано отвечает на вопросы, в том числе дополнительные.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Показывает глубокие знания базовых принципов управления таможенной деятельностью. В то же время при ответе допускает несущественные погрешности.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает достаточные знания базовых принципов управления таможенной деятельностью, при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако для получения правильного ответа требуются уточняющие вопросы.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Показывает недостаточные знания базовых принципов управления таможенной деятельностью.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Уметь: - формировать собственные мнения и суждения, аргументировать принятые решения при осуществлении таможенного регулирования	Умеет формировать собственные мнения и суждения, аргументировать принятые решения при осуществлении практической деятельности; формулировать выводы и излагать их.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Умеет формировать собственные мнения и суждения, аргументировать принятые решения при осуществлении практической деятельности.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Умеет формировать собственные мнения и суждения, аргументировать принятые решения при осуществлении практической деятельности, но не может предложить обоснованные	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)

Код комп.	Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания ¹	Шкала оценивания ²
		решения выявленных проблем. При изложении проблем и практических их решений возникают затруднения в форме неточных изложений.	
		Не умеет формировать собственные мнения и суждения, аргументировать принятые решения при осуществлении практической деятельности.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Владеть: - навыками аргументации принятых решений в сфере таможенной деятельности	Владеет отличными навыками аргументации принятых решений в сфере таможенной деятельности. Чётко и обоснованно излагает ответ на вопросы оппонентов и преподавателя.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Владеет хорошими навыками аргументации принятых решений в сфере таможенной деятельности. Достаточно полно излагает ответы на вопросы оппонентов и преподавателя.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает слабые навыки аргументации принятых решений в сфере таможенной деятельности.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Отсутствие навыков аргументации принятых решений в сфере таможенной деятельности.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
УК-1.4	Знать: - базовые принципы системного подхода при решении практических задач таможенной деятельности	Показывает высокий уровень знаний базовых принципов системного подхода при решении практических задач таможенной деятельности. Логично и аргументировано отвечает на вопросы, в том числе дополнительные.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Показывает глубокие знания базовых принципов системного подхода при решении практических задач таможенной деятельности. В то же время при ответе допускает несущественные погрешности.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает достаточные знания базовых принципов системного подхода при решении практических задач таможенной деятельности, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)

Код комп.	Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания ¹	Шкала оценивания ²
		Показывает недостаточные знания базовых принципов системного подхода при решении практических задач таможенной деятельности.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Уметь: - вырабатывать стратегию действий, используя системный подход	Умеет вырабатывать стратегию действий, используя системный подход; формулировать выводы и излагать их.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Умеет вырабатывать стратегию действий, используя системный подход	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Умеет вырабатывать стратегию действий, используя системный подход, но при изложении проблем и практических решений возникают затруднения в форме неточных изложений.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Не умеет вырабатывать стратегию действий, используя системный подход.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Владеть: - навыками применения основных положений системного подхода в сфере таможенной деятельности	Владеет навыками применения основных положений системного подхода в сфере таможенной деятельности.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Владеет достаточными навыками применения основных положений системного подхода в сфере таможенной деятельности.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает слабые навыки применения основных положений системного подхода в сфере таможенной деятельности.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Отсутствие навыками применения основных положений системного подхода в сфере таможенной деятельности.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
УК-3.1	Знать: - роль лидера, свою роль и роли участников в команде	Показывает высокий уровень знаний роли лидера, своей роли и роли участников в команде. Логично и аргументировано отвечает на вопросы, в том числе дополнительные.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Показывает достаточный уровень знаний роли лидера, своей роли и роли участников в команде. Однако при ответе допускает несущественные погрешности.	Хорошо (70 – 89 баллов)

Код комп.	Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания ¹	Шкала оценивания ²
		Показывает определенный уровень знаний роли лидера, своей роли и роли участников в команде. Однако при ответе требуются уточняющие вопросы.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Показывает недостаточные знания роли лидера, своей роли и роли участников в команде.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Уметь: - определять роль лидера, свою роль и роли участников в команде	Умеет определять роль лидера, свою роль и роли участников в команде; формулировать выводы и излагать их.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Умеет определять роль лидера, свою роль и роли участников в команде.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		В целом умеет определять роль лидера, свою роль и роли участников в команде. При изложении проблем и практических их решений возникают затруднения в форме неточных изложений.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Не умеет определять роль лидера, свою роль и роли участников в команде и не способен предложить обоснованные решения выявленных проблем.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Владеть: - навыками профессиональной аргументации при определении роли лидера, своей роли и роли участников в команде	Владеет навыками профессиональной аргументации при определении роли лидера, своей роли и роли участников в команде. Чётко и обоснованно излагает ответ на вопросы оппонентов и преподавателя.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Владеет навыками профессиональной аргументации при определении роли лидера, своей роли и роли участников в команде. Достаточно полно излагает ответ на вопросы оппонентов и преподавателя.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		В целом владеет навыками профессиональной аргументации при определении роли лидера, своей роли и роли участников в команде.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Отсутствие навыками профессиональной аргументации при определении роли лидера, своей роли и роли участников в команде.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)

Код комп.	Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания ¹	Шкала оценивания ²
УК-3.2	Знать: - базовые принципы командной работы и социального взаимодействия в команде	Показывает высокий уровень знаний базовых принципов командной работы и социального взаимодействия в команде. Логично и аргументировано отвечает на вопросы, в том числе дополнительные.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Показывает глубокие знания базовых принципов командной работы и социального взаимодействия в команде. Однако при ответе допускает несущественные погрешности.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает определенные знания базовых принципов командной работы и социального взаимодействия в команде. При ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако для получения правильного ответа требуются уточняющие вопросы.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Показывает недостаточные знания базовых командной работы и социального взаимодействия в команде	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Уметь: - осуществлять командную работу и социальное взаимодействие в команде	Умеет осуществлять командную работу и социальное взаимодействие в команде; формулировать выводы и излагать их.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Умеет осуществлять командную работу и социальное взаимодействие в команде.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		В целом умеет осуществлять командную работу и социальное взаимодействие в команде. При изложении проблем и практических их решений возникают затруднения в форме неточных изложений.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Не умеет осуществлять командную работу и социальное взаимодействие в команде.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Владеть: - навыками применения основных положений командной работы и социального взаимодействия в команде	Владеет отличными навыками применения основных положений командной работы и социального взаимодействия в команде. Чётко и обоснованно излагает ответ на вопросы оппонентов и преподавателя.	Отлично (90 – 100 баллов)

Код комп.	Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания ¹	Шкала оценивания ²
		Владеет навыками применения основных положений командной работы и социального взаимодействия в команде. Достаточно полно излагает ответы на вопросы оппонентов и преподавателя.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает слабые навыки применения основных положений командной работы и социального взаимодействия в команде	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Отсутствие навыков применения основных положений командной работы и социального взаимодействия в команде	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
УК-3.3	Знать: - базовые принципы постановки целей и формулирования задач командной работы	Показывает высокий уровень знаний базовых принципов постановки целей и формулирования задач командной работы. Логично и аргументировано отвечает на вопросы, в том числе дополнительные.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Показывает достаточный уровень знаний базовых принципов постановки целей и формулирования задач командной работы. В то же время при ответе допускает несущественные погрешности.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает достаточные знания базовых принципов постановки целей и формулирования задач командной работы, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Показывает недостаточные знания базовых принципов постановки целей и формулирования задач командной работы.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Уметь: - осуществлять постановку целей и формулировать задачи командной работы	Умеет осуществлять постановку целей и формулировать задачи командной работы; формулировать выводы и излагать их.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Умеет осуществлять постановку целей и формулировать задачи командной работы.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Умеет осуществлять постановку целей и формулировать задачи	Удовлетворительно

Код комп.	Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания ¹	Шкала оценивания ²
	Владеть: - навыками применения разнообразия принципов постановки целей и формулирования задач командной работы	командной работы , но при изложении проблем и практических решений возникают затруднения в форме неточных изложений.	(60 – 69 баллов)
		Не умеет осуществлять постановку целей и формулировать задачи командной работы.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
		Владеет навыками применения разнообразия принципов постановки целей и формулирования задач командной работы	Отлично (90 – 100 баллов)
		Владеет достаточными навыками применения принципов постановки целей и формулирования задач командной работы, но допускает несущественные погрешности.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает слабые навыки применения разнообразия принципов постановки целей и формулирования задач командной работы.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Отсутствие навыков применения разнообразия принципов постановки целей и формулирования задач командной работы.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
УК-3.4	Знать: - базовые принципы формирования командной стратегии для достижения поставленной цели	Показывает высокий уровень знаний базовых принципов формирования командной стратегии для достижения поставленной цели. Логично и аргументировано отвечает на вопросы, в том числе дополнительные.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Показывает достаточный уровень знаний базовых принципов формирования командной стратегии для достижения поставленной цели. Однако при ответе допускает несущественные погрешности.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает определенный уровень знаний базовых принципов формирования командной стратегии для достижения поставленной цели. Однако при ответе требуются уточняющие вопросы.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Показывает недостаточные знания базовых формирования командной	Неудовлетворительно

Код комп.	Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания ¹	Шкала оценивания ²
		стратегии для достижения поставленной цели.	(менее 60 баллов)
	Уметь: - предлагать варианты командной стратегии для достижения поставленной цели	Умеет предлагать варианты командной стратегии для достижения поставленной цели; формулировать выводы и излагать их.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Умеет предлагать варианты командной стратегии для достижения поставленной цели, но допускает не существенные отклонения.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		В целом умеет предлагать варианты командной стратегии для достижения поставленной цели, но при изложении проблем и практических их решений возникают затруднения в форме неточных изложений.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Не умеет предлагать варианты командной стратегии для достижения поставленной цели.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Владеть: - навыками применения командной стратегии для достижения поставленной цели	Владеет навыками применения командной стратегии для достижения поставленной цели. Чётко и обоснованно формулирует ответ на вопросы оппонентов и преподавателя.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Владеет навыками применения командной стратегии для достижения поставленной цели. Практически полно формулирует ответ на вопросы оппонентов и преподавателя.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		В целом владеет навыками применения командной стратегии для достижения поставленной цели, но требует квалифицированной поддержки.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Отсутствие навыков применения командной стратегии для достижения поставленной цели	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
ОПК-1.1	Знать: - базовые принципы функционирования экономики и управления; - основные инструменты принятия управленческих	Показывает высокий уровень знаний: базовых принципов функционирования экономики и управления; основные инструменты принятия управленческих решений на основе результатов анализа российской и мировой экономик. Логично и аргументировано отвечает на вопросы, в том числе	Отлично (90 – 100 баллов)

Код комп.	Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания ¹	Шкала оценивания ²
	решений на основе результатов анализа российской и мировой экономики	<p>дополнительные.</p> <p>Показывает достаточный уровень знаний: базовых принципов функционирования экономики и управления; основные инструменты принятия управленческих решений на основе результатов анализа российской и мировой экономик. Однако при ответе допускает несущественные погрешности.</p> <p>Показывает определенный уровень знаний: базовых принципов функционирования экономики и управления; основные инструменты принятия управленческих решений на основе результатов анализа российской и мировой экономик. Однако при ответе требуются уточняющие вопросы.</p> <p>Показывает недостаточные знания: базовых принципов функционирования экономики и управления; основные инструменты принятия управленческих решений на основе результатов анализа российской и мировой экономик.</p>	<p>Хорошо (70 – 89 баллов)</p> <p>Удовлетворительно (60 – 69 баллов)</p> <p>Неудовлетворительно (менее 60 баллов)</p>
	<p>Уметь:</p> <p>- анализировать потенциал и тенденции развития российской и мировой экономик для решения практических и (или) исследовательских задач в профессиональной деятельности</p>	<p>Умеет анализировать потенциал и тенденции развития российской и мировой экономик для решения практических и (или) исследовательских задач в профессиональной деятельности; формулировать выводы и излагать их.</p> <p>Умеет анализировать потенциал и тенденции развития российской и мировой экономик для решения практических и (или) исследовательских задач в профессиональной деятельности.</p> <p>Умеет анализировать потенциал и тенденции развития российской и мировой экономик для решения практических и (или) исследовательских задач в профессиональной деятельности, но при изложении проблем и практических решений возникают затруднения в форме неточных изложений.</p>	<p>Отлично (90 – 100 баллов)</p> <p>Хорошо (70 – 89 баллов)</p> <p>Удовлетворительно (60 – 69 баллов)</p>

Код комп.	Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания ¹	Шкала оценивания ²
		Не умеет анализировать потенциал и тенденции развития российской и мировой экономик для решения практических и (или) исследовательских задач в профессиональной деятельности.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Владеть: - навыками решения практических и (или) исследовательских задач в сфере профессиональной деятельности	Владеет навыками решения практических и (или) исследовательских задач в сфере профессиональной деятельности	Отлично (90 – 100 баллов)
		Владеет достаточными навыками решения практических и (или) исследовательских задач в сфере профессиональной деятельности, но допускает несущественные погрешности.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает слабые навыки решения практических и (или) исследовательских задач в сфере профессиональной деятельности.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Отсутствие навыков решения практических и (или) исследовательских задач в сфере профессиональной деятельности.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
ОПК-1.2	Знать: - базовые принципы анализа российской и мировой экономик;	Показывает высокий уровень знаний базовых принципов анализа российской и мировой экономик. Логично и аргументировано отвечает на вопросы, в том числе дополнительные.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Показывает достаточный уровень знаний базовых принципов анализа российской и мировой экономик. Однако при ответе допускает несущественные погрешности.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает определенный уровень знаний базовых принципов анализа российской и мировой экономик. Однако при ответе требуются уточняющие вопросы.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Показывает недостаточные знания базовых принципов анализа российской и мировой экономик	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Уметь: - формулировать задачи и предлагать варианты управленческих	Умеет формулировать задачи и предлагать варианты управленческих решений на основе результатов анализа российской и мировой экономик;	Отлично (90 – 100 баллов)

Код комп.	Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания ¹	Шкала оценивания ²
	ких решений на основе результатов анализа российской и мировой экономик	формулировать выводы и излагать их.	
		Умеет формулировать задачи и предлагать варианты управленческих решений на основе результатов анализа российской и мировой экономик.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Умеет формулировать задачи и предлагать варианты управленческих решений на основе результатов анализа российской и мировой экономик, но при изложении проблем и практических решений возникают затруднения в форме неточных изложений.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
	Владеть: - навыками применения управленческих решений на основе результатов анализа российской и мировой экономик	Не умеет формулировать задачи и предлагать варианты управленческих решений на основе результатов анализа российской и мировой экономик.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
		Владеет навыками применения управленческих решений на основе результатов анализа российской и мировой экономик при осуществлении таможенного регулирования Российской Федерации	Отлично (90 – 100 баллов)
		Владеет достаточными навыками применения управленческих решений на основе результатов анализа российской и мировой экономик при осуществлении таможенного регулирования Российской Федерации, но допускает несущественные погрешности.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает слабые навыки применения управленческих решений на основе результатов анализа российской и мировой экономик при осуществлении таможенного регулирования Российской Федерации.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
Отсутствие навыков применения управленческих решений на основе результатов анализа российской и мировой экономик при осуществлении таможенного регулирования Российской Федерации.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)		
ОПК-1.3	Знать: - базовые методы решения практических задач с учетом специфики профессиональ-	Показывает высокий уровень знаний базовых методов решения практических задач с учетом специфики профессиональной деятельности. Логично и аргументировано отвечает на	Отлично (90 – 100 баллов)

Код комп.	Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания ¹	Шкала оценивания ²
	ной деятельности;	вопросы, в том числе дополнительные.	
		Показывает достаточный уровень знаний базовых методов решения практических задач с учетом специфики профессиональной деятельности. Однако при ответе допускает несущественные погрешности.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает определенный уровень знаний базовых методов решения практических задач с учетом специфики профессиональной деятельности. Однако при ответе требуются уточняющие вопросы.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Показывает недостаточные знания базовых методов решения практических задач с учетом специфики профессиональной деятельности.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Уметь: - выбирать и реализовывать экономические методы решения практических задач с учетом специфики профессиональной деятельности	Умеет выбирать и реализовывать экономические методы решения практических задач с учетом специфики профессиональной деятельности; формулировать выводы и излагать их.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Умеет выбирать и реализовывать экономические методы решения практических задач с учетом специфики профессиональной деятельности.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Умеет выбирать и реализовывать экономические методы решения практических задач с учетом специфики профессиональной деятельности, но при изложении проблем и практических решений возникают затруднения в форме неточных изложений.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Не умеет выбирать и реализовывать экономические методы решения практических задач с учетом специфики профессиональной деятельности.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Владеть: - навыками решения практических задач с учетом специфики профессиональной деятельности	Владеет навыками решения практических задач с учетом специфики профессиональной деятельности	Отлично (90 – 100 баллов)
		Владеет достаточными навыками решения практических задач с учетом специфики профессиональной дея-	Хорошо (70 – 89 баллов)

Код комп.	Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания ¹	Шкала оценивания ²
		тельности, но допускает несущественные погрешности.	
		Показывает слабые навыки решения практических задач с учетом специфики профессиональной деятельности.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Отсутствие навыков решения практических задач с учетом специфики профессиональной деятельности.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
ОПК-1.4	Знать: - базовые принципы оценки потенциала и тенденций развития российской и мировой экономик;	Показывает высокий уровень знаний базовых принципов оценки потенциала и тенденций развития российской и мировой экономик. Логично и аргументировано отвечает на вопросы, в том числе дополнительные.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Показывает достаточный уровень знаний базовых принципов оценки потенциала и тенденций развития российской и мировой экономик. Однако при ответе допускает несущественные погрешности.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает определенный уровень знаний базовых принципов оценки потенциала и тенденций развития российской и мировой экономик. Однако при ответе требуются уточняющие вопросы.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Показывает недостаточные знания базовых принципов оценки потенциала и тенденций развития российской и мировой экономик.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Уметь: - осуществлять сбор статистических данных и оценивать потенциал и тенденции развития российской и мировой экономик	Умеет осуществлять сбор статистических данных и оценивать потенциал и тенденции развития российской и мировой экономик; формулировать выводы и излагать их.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Умеет осуществлять сбор статистических данных и оценивать потенциал и тенденции развития российской и мировой экономик.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Умеет осуществлять сбор статистических данных и оценивать потенциал и тенденции развития российской и мировой экономик, но при изложении проблем и практических решений	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)

Код комп.	Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания ¹	Шкала оценивания ²
		возникают затруднения в форме неточных изложений.	
		Не умеет осуществлять сбор статистических данных и оценивать потенциал и тенденции развития российской и мировой экономик.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Владеть: - навыками проведения анализа деятельности субъектов ВЭД разнообразия культур на различные сферы таможенной деятельности	Владеет навыками проведения анализа деятельность субъектов ВЭД при осуществлении таможенного регулирования Российской Федерации	Отлично (90 – 100 баллов)
		Владеет достаточными навыками проведения анализа деятельность субъектов ВЭД при осуществлении таможенного регулирования Российской Федерации, но допускает существенные погрешности.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает слабые навыки проведения анализа деятельность субъектов ВЭД при осуществлении таможенного регулирования Российской Федерации.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Отсутствие навыков проведения анализа деятельность субъектов ВЭД при осуществлении таможенного регулирования Российской Федерации.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
ОПК-5.1	Знать: - цели и задачи коммуникации;	Показывает высокий уровень знаний целей и задач коммуникации. Логично и аргументировано отвечает на вопросы, в том числе дополнительные.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Показывает достаточный уровень знаний целей и задач коммуникации. Однако при ответе допускает несущественные погрешности.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает определенный уровень знаний целей и задач коммуникации. Однако при ответе требуются уточняющие вопросы.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Показывает недостаточные целей и задач коммуникации	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Уметь:	Умеет формулировать цели и задачи коммуникации; формировать выводы и излагать их.	Отлично (90 – 100 баллов)

Код комп.	Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания ¹	Шкала оценивания ²
	- формулировать цели и задачи коммуникации	Умеет формулировать цели и задачи коммуникации.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Умеет формулировать цели и задачи коммуникации, но при изложении проблем и практических решений возникают затруднения в форме неточных изложений.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Не умеет формулировать цели и задачи коммуникации.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Владеть: - навыками практического формулирования целей и задач коммуникации	Владеет навыками практического формулирования целей и задач коммуникации	Отлично (90 – 100 баллов)
		Владеет достаточными навыками практического формулирования целей и задач коммуникации, но допускает несущественные погрешности.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает слабые навыки практического формулирования целей и задач коммуникации.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Отсутствие навыков практического формулирования целей и задач коммуникации.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
ОПК-5.2	Знать: - базовые принципы построения коммуникационных каналов для внутриорганизационного и межведомственного взаимодействия;	Показывает высокий уровень знаний базовых принципов построения коммуникационных каналов для внутриорганизационного и межведомственного взаимодействия. Логично и аргументировано отвечает на вопросы, в том числе дополнительные.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Показывает достаточный уровень знаний базовых принципов построения коммуникационных каналов для внутриорганизационного и межведомственного взаимодействия. Однако при ответе допускает несущественные погрешности.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает определенный уровень знаний базовых построения коммуникационных каналов для	Удовлетворительно

Код комп.	Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания ¹	Шкала оценивания ²
		внутриорганизационного и межведомственного взаимодействия. Однако при ответе требуются уточняющие вопросы.	(60 – 69 баллов)
		Показывает недостаточные знания базовых принципов построения коммуникационных каналов для внутриорганизационного и межведомственного взаимодействия	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Уметь: - выбирать коммуникационные каналы для внутриорганизационного и межведомственного взаимодействия	Умеет выбирать коммуникационные каналы для внутриорганизационного и межведомственного взаимодействия; формулировать выводы и излагать их.	Отлично (90 – 100 баллов)
Умеет выбирать коммуникационные каналы для внутриорганизационного и межведомственного взаимодействия.		Хорошо (70 – 89 баллов)	
Умеет выбирать коммуникационные каналы для внутриорганизационного и межведомственного взаимодействия, но при изложении проблем и практических решений возникают затруднения в форме неточных изложений.		Удовлетворительно (60 – 69 баллов)	
Не умеет выбирать коммуникационные каналы для внутриорганизационного и межведомственного взаимодействия.		Неудовлетворительно (менее 60 баллов)	
Владеть: - навыками проведения анализа деятельности субъектов ВЭД разнообразия культур на различные сферы таможенной деятельности		Владеет навыками применения коммуникационных каналов для внутриорганизационного и межведомственного взаимодействия	Отлично (90 – 100 баллов)
	Владеет достаточными навыками применения коммуникационных каналов для внутриорганизационного и межведомственного взаимодействия, но допускает несущественные погрешности.	Хорошо (70 – 89 баллов)	
	Показывает слабые навыки применения коммуникационных каналов для внутриорганизационного и межведомственного взаимодействия	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)	
	Отсутствие навыков применения коммуникационных каналов для внутриорганизационного и межведомственного взаимодействия.	Неудовлетворительно	

Код комп.	Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания ¹	Шкала оценивания ²
			(менее 60 баллов)
ОПК-5.3	Знать: - базовые методы создания устойчивой коммуникационной связи между участниками управленческого процесса;	Показывает высокий уровень знаний базовых методов создания устойчивой коммуникационной связи между участниками управленческого процесса. Логично и аргументировано отвечает на вопросы, в том числе дополнительные.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Показывает достаточный уровень знаний базовых методов создания устойчивой коммуникационной связи между участниками управленческого процесса. Однако при ответе допускает несущественные погрешности.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Показывает определенный уровень знаний базовых методов создания устойчивой коммуникационной связи между участниками управленческого процесса. Однако при ответе требуются уточняющие вопросы.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Показывает недостаточные знания базовых методов создания устойчивой коммуникационной связи между участниками управленческого процесса	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)
	Уметь: - планировать и реализовывать устойчивую коммуникационную связь между участниками управленческого процесса	Умеет планировать и реализовывать устойчивую коммуникационную связь между участниками управленческого процесса; формулировать выводы и излагать их.	Отлично (90 – 100 баллов)
		Умеет планировать и реализовывать устойчивую коммуникационную связь между участниками управленческого процесса.	Хорошо (70 – 89 баллов)
		Умеет планировать и реализовывать устойчивую коммуникационную связь между участниками управленческого процесса, но при изложении проблем и практических решений возникают затруднения в форме неточных изложений.	Удовлетворительно (60 – 69 баллов)
		Не умеет планировать и реализовывать устойчивую коммуникационную связь между участниками управленческого процесса.	Неудовлетворительно (менее 60 баллов)

Код комп.	Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания ¹	Шкала оценивания ²
	Владеть: - навыками решения практических задач по созданию устойчивой коммуникационной связи между участниками управленческого процесса	Владеет навыками решения практических задач по созданию устойчивой коммуникационной связи между участниками управленческого процесса	Отлично (90 – 100 баллов)
Владеет достаточными навыками решения практических задач по созданию устойчивой коммуникационной связи между участниками управленческого процесса, но допускает несущественные погрешности.		Хорошо (70 – 89 баллов)	
Показывает слабые навыки решения практических задач по созданию устойчивой коммуникационной связи между участниками управленческого процесса.		Удовлетворительно (60 – 69 баллов)	
Отсутствие навыков решения практических задач по созданию устойчивой коммуникационной связи между участниками управленческого процесса		Неудовлетворительно (менее 60 баллов)	

Таблица 7.3.

Порядок перевода баллов в оценку и определение уровня сформированности компетенции

Уровень сформированности компетенции (элемента компетенции)	Количество набранных баллов	Оценка
высокий	90 – 100 баллов	отлично
повышенный	70 – 89 баллов	хорошо
пороговый	60 – 69 баллов	удовлетворительно
не сформирован	менее 60 баллов	неудовлетворительно

7.3. Типовые контрольные задания

На промежуточную аттестацию выносятся компетенции, формируемая дисциплиной:

УК-1.1 – способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий;

УК-1.2 – предлагать решение поставленной задачи, используя системный подход;

УК-1.3 – формировать собственные мнения и суждения, аргументирует принятые решения;

УК-1.4 – выработать стратегию действий, используя системный подход;

УК-3.1 – определять роль лидера, свою роль и роли участников в команде;

УК-3.2 – осуществлять командную работу и социальное взаимодействие в команде;

УК-3.3 – осуществлять постановку целей и формулирует задачи командной работы;

УК-3.4 – предлагать варианты командной стратегии для достижения поставленной цели;

ОПК-1.1 – способность применять знания в сфере экономики и управления, анализировать потенциал и тенденции развития российской и мировой экономик для решения практических и (или) исследовательских задач в профессиональной деятельности;

ОПК-1.2 – формулировать задачи и предлагает варианты управленческих решений на основе результатов анализа российской и мировой экономик;

ОПК-1.3 – выбирать и реализовывать экономический метод решения практических задач с учетом специфики профессиональной деятельности;

ОПК-1.4 – осуществлять сбор статистических данных и оценивает потенциал и тенденции развития российской и мировой экономик, анализирует деятельность субъектов ВЭД;

ОПК- 5.1 – формулировать цели и задачи коммуникации;

ОПК-5.2 – выбирать коммуникационные каналы для внутриорганизационного и межведомственного взаимодействия;

ОПК-5.3 – планировать и создавать устойчивую коммуникационную связь между участниками управленческого процесса.

7.3.1. Примерная тематика контрольных работ

1. Организация: виды, общие характеристики, основные способы создания.

2. Власть – как инструмент обеспечения реализации функций управления организацией.

3. Рационалистическая школа управления.

4. Административная (классическая) школа управления.

5. Подход к управлению как к процессу.

6. Системный процесс в управлении организацией.

7. Сущность и методология ситуационного подхода в управлении организацией.

8. Основные аспекты человеческой переменной в ситуационном подходе к управлению.

9. Характер поведения руководителя, функционирование менеджера в роли лидера на эффективность управления организацией.
10. Внутренние и внешние переменные организации.
11. Основные элементы, определяющие структуру организации.
12. Коммуникационная структура управления организацией.
13. Принципы эффективной коммуникации.
14. Переговоры как форма коммуникационного процесса.
15. Процесс принятия управленческих решений.
16. Выбор коммуникационных каналов для внутриорганизационного и межведомственного взаимодействия.
17. Основные направления совершенствования коммуникаций в организациях.
18. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений.
19. Содержание и сущность планирования.
20. Процесс стратегического планирования и его основные этапы.
21. Бизнес-планирование: задачи, основные этапы разработки и структура бизнес-плана.
22. Эффективная организация распределения полномочий.
23. Типы организационных структур по взаимодействию отдельных элементов.
24. Виды полномочий и ответственности руководителя.
25. Содержательные теории мотивации.
26. Процессуальные теории мотивации.
27. Мотивация и мотивационная структура.
28. Применение научных подходов при мотивации трудовой деятельности
29. Сущность и содержание управленческого контроля.
30. Виды управленческого контроля.
31. Процесс управленческого контроля: основные этапы.
32. Поведенческие аспекты контроля.
33. Информационно-управляющие системы в планировании и контроле.
34. Формальные и неформальные группы в организации.
35. Проблематика лидерства в организации.
36. Ситуационные модели управления организацией.
37. Власть и влияние как инструменты организационного процесса.
38. Конфликты и стрессы при осуществлении управленческой деятельности.
39. Стилль и культура менеджмента.

7.3.2. Структура и содержание билетов (примеры)

Экзаменационный билет

Вопрос билета	Максимальное количество баллов
1. Теоретический вопрос	50
2. Теоретический вопрос	50

Экзаменационный билет № 1

1. Сущность, цель, задачи и принципы менеджмента.
2. Коммуникации в менеджменте.

Экзаменационный билет № 2

1. Основные понятия управления (власть, ответственность, полномочия).
2. Межличностные коммуникации. Межличностные барьеры.

Экзаменационный билет № 3

1. Ситуационный подход в менеджменте.
2. Структура рационального решения.

7.3.3. Структура и содержание тестовых заданий (примеры)

1. Выберите один правильный ответ. Ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия её сотрудников на выполнение заданий – это?

Варианты ответа:

- 1 - ответственность;
- 2 - власть;
- 3 - полномочия.

2. Выберите правильный ответ. Власть, объем которой зависит от того, насколько она сильна, по мнению подчиненных, каким арсеналом поощрений, наказаний и санкций располагает руководитель – это?

Варианты ответа:

- 1 – должностная власть;
- 2 – личная власть.

3. Дополните предложение. Организация – это , деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей.

Варианты ответа:

- 1 – совокупность организационных структур;
- 2 – группа людей;
- 3 – объединение формальных и неформальных групп людей.

7.4. Перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Сущность, цель, задачи и принципы менеджмента.
2. Управление. Функции, принципы, уровни управления.
3. Основные понятия управления (власть, ответственность, полномочия).
4. Предпринимательство и предпринимательская деятельность.
5. Менеджер и предприниматель. Суть различия.
6. Рационалистическая, классическая и неоклассические школы управления. Цели и исходные положения.
7. Школа науки о поведении и школа науки управления (количественный подход). Цели и исходные положения.
8. Подход к управлению как к процессу. Цели и исходные положения.
9. Системный подход в менеджменте.
10. Ситуационный подход в менеджменте.
11. Внутренние переменные организации. Цели, функции и классификация.
12. Внутренние переменные организации. Структура организации, основные элементы процедуры формирования
13. Внутренние переменные организации. Задачи и технология.
14. Внутренние переменные организации. Люди. Факторы, влияющие на индивидуальное поведение и успешность деятельности.
15. Внешняя среда прямого воздействия.
16. Внешняя среда косвенного воздействия.
17. Международное окружение. Факторы международной среды.
18. Коммуникации в менеджменте.
19. Коммуникационный процесс. Базовые элементы и этапы коммуникационного процесса.
20. Организационные коммуникации. Основные способы совершенствования коммуникаций в организациях.
21. Межличностные коммуникации. Межличностные барьеры.
22. Управленческие решения и их классификация.
23. Подходы к принятию решений.
24. Структура рационального решения.
25. Дополнительные факторы, влияющие на процесс принятия решений.
26. Функции управления. Планирование. Содержание и сущность.
27. Стратегическое планирование. Сущность и основные этапы.
28. Линейные и аппаратные полномочия
29. Мотивация. Упрощённая модель мотивации поведения через потребности.
30. Содержательные теории мотивации.
31. Процессуальные теории мотивации.
32. Сущность и смысл контроля. Характеристики эффективного контроля.

33. Механистические и органические организационные структуры.
34. Типы организаций по взаимодействию структурных подразделений.
35. Типы организаций по взаимодействию с человеком.
36. Бизнес-планирование. Задачи и структура бизнес-плана.
37. Формальные и неформальные группы в организации.
38. Влияние и власть в организации.
39. Основные типы взаимоотношений в системе «руководитель-подчиненный».

7.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Для контроля и оценки знаний студентов применяется балльная система. Качество усвоения учебного материала дисциплины оценивается по стобальной шкале. Оценка знаний студентов приводится для каждого семестра. Рейтинговый балл по дисциплине складывается из рейтинговой оценки текущей работы студента на практических занятиях, самостоятельной работы студентов, рейтинговой оценки на промежуточной аттестации по дисциплине.

В ходе текущего контроля знаний студентов применяются следующие способы:

- контрольная работа по темам;
- блиц-опрос по определениям по темам;
- тестирование по темам;
- фронтальный опрос по темам.

Максимальная рейтинговая оценка успеваемости студента за семестр по результатам текущего контроля знаний составляет 100 баллов, дисциплина заканчивается экзаменом.

Ответ студента на экзамене может быть максимально оценен в 100 баллов.

Оценка ответа студента на экзамене менее чем в 60 баллов считается неудовлетворительной (независимо от рейтинговой оценки текущей успеваемости). В экзаменационную ведомость проставляется «неудовлетворительно».

Студенты, пропустившие контрольные мероприятия по уважительным причинам (по болезни, подтвержденной медицинской справкой, и т.п.) имеют право на их выполнение в установленные деканатом сроки.

Применение балльной системы для проверки результатов обучения (очная форма обучения) представлены в табл. 7.5.

Таблица 7.5

Применение балльной системы для проверки результатов обучения
(очная форма обучения)

Номер раздела/ темы	Формы текущего контроля обучающихся	Баллы по видам работ, выполняемым до первой контрольной точки (не менее 5, но не более 20)	Баллы в первой контрольной точке (30 баллов)	Баллы по видам работ, выполняемым между контрольными точками (не менее 5, но не более 20)	Баллы во второй контрольной точке (30 баллов)
P.1	Фронтальный опрос	10			
P.1	Доклад (сообщение)	10			
P.1	Контрольная работа		30		
P.2	Фронтальный опрос			10	
P.2	Доклад (сообщение)			10	
P.2	Контрольная работа				30

Выполнение контрольных работ в каждой контрольной точке осуществляется в письменном виде.

Таблица 7.6.

Применение балльной системы для проверки результатов обучения
(заочная форма обучения)

Номер раздела/те	Формы текущего контроля обучающихся	Баллы по видам работ, выполняемым студентами
P.1,2	Доклад	20
P.1,2	Приобретение навыков и проверка знаний	40
P.1,2	Контрольная работа	40

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНЫХ ИСТОЧНИКОВ

8.1. Основная учебная литература

1. Самолаев Ю.Н. Общий и таможенный менеджмент. Часть 1. Общий менеджмент: Учеб.пособие – М.: МАБиУ, 2022

8.2. Дополнительная учебная литература

2. Гусаров, Ю. В. Теория менеджмента [Текст] : учебник / Ю. В. Гусаров, Л. Ф. Гусарова. - М. : ИНФРА-М, 2020. - 261 [1] с. - (Высшее образование - Бакалавриат).

3. Чумак Т.Г. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Чумак Т.Г.— Электрон. текстовые данные.— Волгоград: Волгоградский институт бизнеса, Вузовское образование, 2019.— 136 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19182>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

9.2. Технические средства и программное обеспечение

– лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение)
2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение)
3. Google Chrome (свободно распространяемое программное обеспечение)
4. Microsoft Visual Studio (лицензионное программное обеспечение)
5. Microsoft SQL Server Management Studio (лицензионное программное обеспечение)
6. Microsoft Visio (лицензионное программное обеспечение)
7. Notepad++ (свободно распространяемое программное обеспечение)
8. Антиплагиат. Вуз (лицензионное программное обеспечение)
9. 1С:Предприятие 8.3 (лицензионное программное обеспечение)

– мультимедийный проектор и экран; персональный компьютер с программным обеспечением: операционная система Windows 10; офисный пакет Microsoft Office 2019/2021, включающий программу подготовки и демонстрации презентаций Microsoft PowerPoint;

– учебная доска (маркерная).

9.3. Современные профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:

- Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства);

- <http://www.garant.ru> (ресурсы открытого доступа);

- электронно-библиотечные системы: ЭБС «Университетская библиотека онлайн»; (URL: <https://www.biblio-online.ru/>).

- ЭБС Лань <https://e.lanbook.com>.

9.4. Материально-техническая база:

– учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную

среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

- кабинеты и другие помещения:
- лингафонный кабинет;
- спортивный зал;
- фитнес-зал;
- зал тяжелой атлетики;
- библиотека;
- читальный зал;
- конференц-зал;
- актовый зал

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ
«ОБЩИЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

Специальность: 38.05.02 «Таможенное дело»

Направленность: Таможенные платежи

Уровень специалитета

Автор
Самолаев Юрий Николаевич
доктор технических наук, профессор

Издано в авторской редакции
Печатается с готового оригинал-макета,
предоставленного Департаментом таможенного дела