Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»
Кафедра экономической информатики

Паспорт
расчетно-графического задания (работы)

по дисциплине «Менеджмент», 2 семестр

1. Методика оценки

Выполнение расчетно-графического задания (работы) (далее - РГЗ(Р)) является формой текущей аттестации (контроля) по дисциплине, предусмотренной учебным планом.

Цель РГЗ(Р): студенты должны освоить методы и принципы диагностики социально-экономических проблем организации.

Обязательным элементом РГЗ(Р) являются проведение пилотного исследования по выбранной тематике.

Тема выбирается свободно из числа незанятых тем (п. 4) и согласуется с преподавателем. Темы в группе не повторяются.

РГЗ(Р) выполняется индивидуально.

Количество заданий достаточно для обеспечения, каждого обучающегося индивидуальным заданием РГЗ(Р).

Замена задания РГЗ(Р) осуществляется по согласованию с преподавателем из числа резервных (не занятых) заданий.

Перед выполнением задания студент должен ознакомиться с актуальным ЭУМК по дисциплине «Менеджмент».

Преподаватель осуществляет руководство по выполнению задания, оказывает консультационную помощь и принимает отчет по РГЗ(Р).

По результатам выполнения РГЗ(Р) выполняется отчет, который состоит из следующих частей:

1. Титульный лист.
2. Оглавление.
3. Введение.
4. Глава 1.
5. Глава 2.
6. Глава 3.
7. Заключение.
8. Список использованной литературы, интернет-источников и программных средств.
9. Приложения (вт.ч. приложение с презентацией).

Во введении обосновывается актуальность темы РГЗ, обозначается цель и задачи исследования, формулируется объект и предмет, теоретическая и методическая базы исследования.

Глава 1. Обзор теоретических материалов по выбранной теме. Объем главы 10-15 страниц печатного текста, описывающего теоретический задел и накопленный российскими и зарубежными предприятиями опыт по выбранной тематике, изученный посредством литературных источников и сети интернет.

Глава 2. Исследование и анализ информации по выбранной тематике. Объем главы 10-15 страниц печатного текста. Формулируется проблема исследования, далее необходимо подобрать или составить анкету по своей тематике. Методика должна быть

описана. Опросить не менее 10 человек. Анкета должна содержать вопросы содержательного характера (позволят проверить, как на практике работают те методы и подходы, о которых писали в теоретической главе), а также формальный блок (пол, возраст, должность). В данной главе необходимо представить саму анкету. Анкета может быть составлена и распространена при помощи любых цифровых инструментов для проведения опросов (например, возможно использование Google-форм или Яндекс-анкеты).

Глава 3. В данной главе приводятся результаты опроса и их анализ, выводы по проведенному исследованию.

Заключение отражает ответы на вопросы: Что было сделано? Какие результаты получили? Что полученные результаты означают?

Презентация должна визуализировать полученные результаты в форме диаграмм, инфографик, кратких тезисов/списков. Могут быть включены видео файлы.

Требования к оформлению:

Объем РГЗ(Р) до 40 страниц машинописного текста формата А4. Шрифт Times New Roman, 12. Формулы набираются в редакторе Math Type. Размещение сканированных формул не допускается. Нумерация страниц сквозная, в нижней части листа по центру арабскими цифрами. Работа должна быть отредактирована, не содержать орфографических, синтаксических и стилевых ошибок.

Отчет в установленные сроки сдается на кафедру для проверки. Преподаватель оценивает качество работы, отмечает положительные стороны и недостатки работы и определяет, допускается ли она к защите. При необходимости преподаватель возвращает РГЗ(Р) студенту для доработки и устанавливает сроки повторного предоставления для проверки. До защиты работы студентом должны быть сделаны необходимые исправления и дополнения по всем замечаниям преподавателя.

При положительном результате оценивания РГЗ(Р) студент её распечатывает, передает на кафедру и защищает до сессии в назначенное преподавателем время.

Защита РГЗ(Р) состоит в индивидуальном устном собеседовании студента с преподавателем. В процессе защиты выявляется уровень знаний студента, степень его самостоятельности при выполнении работы. По результатам защиты студенту выставляется оценка в соответствии с критериями, приведенными в п. 2 настоящего Паспорта.

2. Критерии оценки результатов обучения, соотнесенных с уровнями освоения индикаторов достижения компетенций

Общие правила выставления оценок текущей аттестации определяются балльно-рейтинговой системой, установленной локальным актом НГТУ.

РГЗ(Р) считается выполненной **на продвинутом** уровне, если все необходимые расчеты произведены самостоятельно и без ошибок; все разделы РГЗ(Р) выполнены правильно и в полном объеме; работа оформлена в соответствии с требованиями; сдана преподавателю в указанные сроки и не возвращалась для доработки; даны полные и развернутые выводы и рекомендации; на защите студентом даны уверенные и аргументированные ответы. Совокупность запланированных результатов и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций не содержит пробелов. Закрепленные за РГЗ(Р) компетенции сформированы на продвинутом уровне. Оценка составляет *от 18 до 20 баллов.*

РГЗ(Р) считается выполненной **на базовом** уровне, если все необходимые расчеты произведены самостоятельно и без существенных ошибок; все разделы РГЗ(Р) выполнены правильно, но есть замечания к полноте предоставления информации; работа оформлена в

соответствии с требованиями; сдана преподавателю в указанные сроки и однократно возвращалась студенту для незначительной доработки; в заключении даны выводы и рекомендации; на защите студентом допущены непринципиальные ошибки. Совокупность запланированных результатов и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций содержит несущественные пробелы. Закрепленные за РГЗ(Р) компетенции сформированы на базовом уровне. Оценка составляет *от 14 до 17 баллов.*

РГЗ(Р) считается выполненной **на пороговом** уровне, если все необходимые расчеты произведены самостоятельно, но с ошибками, часть из которых носит принципиальный характер; есть замечания к полноте предоставления информации; работа оформлена в соответствии с требованиями; сдана преподавателю, но неоднократно возвращалась студенту для доработки; в заключении даны краткие выводы; защита РГЗ(Р) вызывает у студента серьезные затруднения. Совокупность запланированных результатов и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций содержит существенные пробелы. Закрепленные за РГЗ(Р) компетенции сформированы на пороговом уровне. Оценка составляет *от 10 до 13 баллов.*

РГЗ(Р) считается **не выполненной** (ниже порогового уровня), если расчеты произведены с серьезными ошибками; есть замечания к полноте предоставления информации и оформлению; РГЗ(Р) была сдана преподавателю, но неоднократно возвращалась студенту для доработки, что не привело к улучшению ее качества; РГЗ(Р) не допущена до защиты, что свидетельствует о неудовлетворительном уровне достигнутых студентом результатов. Совокупность запланированных результатов и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций содержит множественные существенные пробелы. Закрепленные за РГЗ(Р) компетенции не сформированы. Оценка составляет менее *10 баллов*.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине баллы за РГЗ(Р) учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

РГЗ(Р) как форма текущей аттестации (контроля) по дисциплине считается успешно выполненной, если сумма полученных баллов по всем его заданиям составляет от 10 до 20 баллов включительно.

4. Примерный перечень тем РГЗ(Р)

1. Подходы к командообразованию (по Белбину,).
2. Подходы к командообразованию (по Адизесу).
3. Мотивация трудовой деятельности (по Герчикову).
4. Мотивация трудовой деятельности (три любых содержательных теории).
5. Мотивация трудовой деятельности (три любых процессуальных теории).
6. Корпоративная культура организации (модель Камерона-Куинна).
7. Корпоративная культура организации (модель Шейна).
8. Корпоративная культура организации (модель Тромпенаарса).
9. Методы планирования рабочего дня и график работоспособности.
10. Современные подходы и методы выстраивания коммуникаций в командах.
11. Эффективность инструментов деловых коммуникаций при переходе на удаленный режим работы.
12. Конфликты в коллективе: тормозящий фактор или драйвер к развитию.
13. Социальные компетенции управленческого персонала.
14. Профессиональные компетенции управленческого персонала.
15. Цифровые компетенции управленческого персонала.
16. Эффективность различных инструментов при реализации функции «мотивация» в удаленном режиме работы.

17. Эффективность различных инструментов при реализации функции «контроль» в удаленном режиме работы.
18. Эффективность способов организации командной работы.
19. Зрелость персонала.
20. Составляющие эмоционального интеллекта руководителя.
21. Цифровые методы организации командной работы и их эффективность.
22. Ситуационное лидерство (минимум две теории).
23. Лидерство с позиции личностных качеств.
24. Социально-психологический климат в коллективе.
25. Стили управления.
26. Социальный и экономический человек в менеджменте.
27. Профессиональное выгорание сотрудников.
28. Стресс и дистресс в управлении.
29. Способы формирования лояльности сотрудников компании.
30. Этапы жизненного цикла коллектива.
31. Роль дисциплинарных взысканий в воздействии на подчиненных.
32. Модели организационного поведения (по Красовскому, любые две модели).