

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Вычислительная и прикладная математика»

«СОГЛАСОВАНО»
Директор ИМиА

«УТВЕРЖДАЮ»
Проректор РОПиМД

_____/ Бодров О.А.
«__» _____ 2020 г.

_____/ Корячко А.В.
«__» _____ 2020 г.

Заведующий кафедрой

_____/ Овечкин Г.В.
«__» _____ 2020 г.

Руководитель ОПОП

_____/ Овечкин Г.В.
«__» _____ 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.10 «МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СИСТЕМ»

Направление подготовки
09.04.03 Прикладная информатика

Направленность (профиль) подготовки
Прикладная информатика в экономике

Уровень подготовки
магистратура

Квалификация выпускника – магистр

Формы обучения – очная/очно-заочная

Рязань 2020 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 09.04.03 «Прикладная информатика», утвержденного приказом Минобрнауки России от 19.09.2017 № 916.

Разработчик:
доц. каф. ЭМиОП

_____ Куприянова М.В

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ЭМиОП

«06» июня 2019 г., протокол № 11

Заведующий кафедрой ЭМиОП
д.э.н., проф.

_____ Евдокимова Е.Н.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование теоретических знаний и практических навыков в сфере управления организационно-производственными системами, посредством обеспечения этапов формирования компетенций, предусмотренных ФГОС, в части представленных ниже знаний, умений и навыков.

Задачи:

- формирование системного представления о производственном процессе как объекте проектирования и совершенствования;
- обучение принципам и методам оценки экономической эффективности и качества производственных процессов, технологиям реинжиниринга производственных процессов, методам проектного управления для совершенствования организационно-производственной системы;
- приобретение знаний и формирование навыков по управлению коллективом, командообразованию, управлению конфликтами, разработке стратегий для организации командной работы.

Перечень основных задач профессиональной деятельности выпускников (по типам)

Область профессиональной деятельности (по Реестру Минтруда)	Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Объекты профессиональной деятельности (или области знания)
06 Связь, информационные и коммуникационные технологии	Научно-исследовательский	Исследование прикладных информационных процессов, использование и разработка методов формализации и алгоритмизации информационных процессов; анализ и обобщение результатов научно-исследовательской работы с использованием современных достижений науки и техники; исследование перспективных направлений прикладной информатики; анализ и развитие методов управления информационными ресурсами	Системный анализ, моделирование прикладных информационных процессов и управление аналитическими работами в области создания информационных систем; исследование и разработка эффективных методов создания и управления информационными системами в прикладных областях; управление сервисами и информационными ресурсами в информационных системах; управление проектами в области

		<p>Проведение работ по установке программного обеспечения информационных систем и загрузке баз данных. Ведение технической документации. Тестирование компонентов ИС по заданным сценариям. Начальное обучение и консультирование пользователей по вопросам эксплуатации информационных систем. Осуществление технического сопровождения информационных систем в процессе ее эксплуатации. Информационное обеспечение прикладных процессов</p>	<p>ИТ в условиях неопределенности с применением формальных инструментов управления рисками и проблемами проекта; организация и управление работами по созданию, внедрению, сопровождению и модификации информационных систем в прикладных областях</p>
	<p>Проектный</p>	<p>Определение стратегии использования ИКТ для создания ИС в прикладных областях, согласованной со стратегией развития организации; моделирование и проектирование прикладных информационных процессов на основе современных технологий; проведение реинжиниринга прикладных информационных и бизнес процессов; проведение технико-экономического обоснования проектных решений и разработка</p>	<p>Системный анализ, моделирование прикладных и информационных процессов и управление аналитическими работами в области создания информационных систем; исследование и разработка эффективных методов создания и управления информационными системами в прикладных областях; управление сервисами и информационными ресурсами в информационных</p>

		<p>проектов информатизации предприятий и организаций в прикладной области в соответствии с профилем; адаптация и развитие прикладных ИС на всех стадиях жизненного цикла</p>	<p>системах; управление проектами в области ИТ в условиях неопределенности с применением формальных инструментов управления рисками и проблемами проекта; организация и управление работами по созданию, внедрению, сопровождению и модификации информационных систем в прикладных областях</p>
	<p>Организационно-управленческий</p>	<p>Организация и управление информационными процессами; организация и управление проектами по информатизации предприятий; организация ИС в прикладной области; управление ИС и сервисами; управление персоналом ИС; разработка учебных программ переподготовки персонала ИС и проведение обучения пользователей; принятие решений по организации внедрения ИС на предприятиях; организация и проведение профессиональных консультаций в области информатизации предприятий и организаций; организация и проведение переговоров с представителями заказчика; организация работ по сопровождению</p>	<p>Управление сервисами и информационными ресурсами в информационных системах; управление проектами в области ИТ в условиях неопределенности с применением формальных инструментов управления рисками и проблемами проекта; организация и управление работами по созданию, внедрению, сопровождению и модификации информационных систем в прикладных областях</p>

		и эксплуатации прикладных ИС	
	Производственно-технологический	Использование международных информационных ресурсов и систем управления знаниями в информационном обеспечении процессов принятия решений и организационного развития; интеграция компонентов ИС объектов автоматизации и информатизации на основе функциональных и технологических стандартов; принятие решений в процессе эксплуатации ИС предприятий и организаций по обеспечению требуемого качества, надежности и информационной безопасности ее сервисов	организация и управление работами по созданию, внедрению, сопровождению и модификации информационных систем в прикладных областях

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.О.10 «Менеджмент организационно-производственных систем» относится к дисциплинам обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы (далее – образовательной программы).

Дисциплина базируется на дисциплинах, изучаемых в рамках программ бакалавриата, формирующих базовые компетенции в сфере проектной деятельности, управления организацией и трудовым коллективом, применения экономических методов в профессиональной деятельности, а также на компетенциях, формируемых в рамках дисциплин «Методология и технология проектирования ИС», «Иностранный язык в профессиональной деятельности», изучаемых в 1 и 2 семестрах 1 курса магистратуры.

Результаты обучения, полученные при освоении дисциплины, необходимы при прохождении преддипломной практики, при подготовке к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ПООП по данному направлению подготовки.

Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Категория (группа) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1 _{ук-3} Знать: методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами ИД-2 _{ук-3} Уметь: разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту ИД-3 _{ук-3} Владеть: методами организации и управления коллективом, планированием его действий
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИД-3 _{ук-5} Владеть: способами анализа разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации и их разрешения

Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Категория (группа) общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
	ОПК-8. Способен осуществлять эффективное управление разработкой программных средств и проектов	ИД-1 _{опк-8} Знать: методологии и технологии реинжиниринга; методы оценки экономической эффективности и качества; особенности процессного подхода к управлению; системы управления качеством ИД-2 _{опк-8} Уметь: оценивать эффективность и качество проекта; применять современные методы управления проектами

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Объем дисциплины по семестрам (курсам) и видам занятий в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц (ЗЕ), 180 часов.

Объем дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины, в том числе:	180
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	58,35
В том числе:	
Лекции	16
Лабораторные работы (ЛР)	16
Практические занятия (ПЗ)	24
Иная контактная работа (ИКР)	0,35
Консультация	2
2. Самостоятельная работа (СР)	95
3. Курсовой проект	-
4. Контроль	26,65
Вид промежуточной аттестации	экзамен

4.2 Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№	Раздел дисциплины	Общая трудоемкость, всего часов	Контактная работа обучающихся с преподавателем					Самостоятельная работа обучающихся	Контроль
			Всего	Лекции	ПЗ	ЛР	ИКР		
Семестр 3									
1.	Производственные системы: понятие, состав и закономерности построения	35	12	4	4	4		23	
2.	Проектирование производственных мощностей и трудового процесса	35	12	4	4	4		23	
3.	Синхронное производство и теория ограничений	39	16	4	8	4		23	
4.	Проектирование продукта и производственного процесса	42	16	4	8	4		26	
5.	Экзамен	29	2,35				0,35	2	26,65
6.	Всего	180	58,35	16	24	16	0,35	2	26,65

4.3 Содержание дисциплины

4.3.1 Лекционные занятия

№ п/п	Темы лекционных занятий	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции	Форма контроля
1	Производственные системы: понятие, состав и закономерности построения	4	УК-3, УК-5, ОПК-8	экзамен
2	Проектирование производственных мощностей и трудового процесса	4	УК-3, УК-5, ОПК-8	экзамен
3	Синхронное производство и теория ограничений	4	УК-3, УК-5, ОПК-8	экзамен
4	Проектирование продукта и производственного процесса	4	УК-3, УК-5, ОПК-8	экзамен

4.3.2 Лабораторные занятия

№ п/п	Наименование лабораторных работ	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции	Форма контроля
1	Расчет производственного цикла	4	УК-3, УК-5, ОПК-8	экзамен
2	Размещение оборудования и планировка помещений	4	УК-3, УК-5, ОПК-8	экзамен
3	Методы управления ресурсами: размеры партий, управление товарно-материальными запасами	4	УК-3, УК-5, ОПК-8	экзамен
4	Выбор варианта стратегии организации производственного процесса: построение карт переходов	4	УК-3, УК-5, ОПК-8	экзамен

4.3.3 Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции	Форма контроля
1	Принципы, функции и методы менеджмента организационно-производственной системы	4	УК-3, УК-5, ОПК-8	экзамен
2	Повышение производительности: технологии реинжиниринга; управление трудовым коллективом	4	УК-3, УК-5, ОПК-8	экзамен
3	Основная цель и критерии оценки результатов деятельности фирмы (эффективности, финансовые, операционные, производительность).	4	УК-3, УК-5, ОПК-8	экзамен
4	Стратегии организации производственного процесса и управления проектами внедрения новых продуктов на производстве	4	УК-3, УК-5, ОПК-8	экзамен

4.3.4 Самостоятельная работа

№ п/п	Тематика самостоятельной работы	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции	Форма контроля
1	Организационно-производственные структуры	2	УК-3,УК-5, ОПК-8	реферат, экзамен
2	Пути сокращения производственного цикла	4	УК-3,УК-5, ОПК-8	РЗ, экзамен
3	Изучение конспекта лекций, подготовка к лабораторным и практическим работам	14	УК-3,УК-5, ОПК-8	экзамен
4	Эффективное управление коллективом	2	УК-3,УК-5, ОПК-8	реферат, экзамен
5	Размещение оборудования на производстве	2	УК-3,УК-5, ОПК-8	РЗ, экзамен
6	Производственные системы «точно в срок»	2	УК-3,УК-5, ОПК-8	РЗ, экзамен
7	Изучение конспекта лекций, подготовка к лабораторным и практическим работам	14	УК-3,УК-5, ОПК-8	экзамен
8	Теория ограничения систем	2	УК-3,УК-5, ОПК-8	реферат, экзамен
9	Проектирование поточных линий производства	2	УК-3,УК-5, ОПК-8	РЗ, экзамен
10	Оценка «узких мест» и ресурсов ограниченной мощности	2	УК-3,УК-5, ОПК-8	РЗ, экзамен
11	Изучение конспекта лекций, подготовка к лабораторным и практическим работам	14	УК-3,УК-5, ОПК-8	экзамен
12	Продуктовые стратегии	2	УК-3,УК-5, ОПК-8	реферат, экзамен
13	Методы принятия решений при проектировании нового продукта	2	УК-3,УК-5, ОПК-8	РЗ, экзамен
14	Оценка эффективности и качества в проектировании продукта и производственного процесса	2	УК-3,УК-5, ОПК-8	РЗ, экзамен
15	Изучение конспекта лекций, подготовка к лабораторным и практическим работам	14	УК-3,УК-5, ОПК-8	экзамен
16	Повторение материалов по темам дисциплины, подготовка к экзамену	5,5	УК-3,УК-5, ОПК-8	экзамен

4.3.5 Темы курсовых проектов/курсовых работ

4.3.6 Темы рефератов

1. Организационно-производственные структуры
2. Эффективное управление коллективом
3. Теория ограничения систем
4. Продуктовые стратегии

4.3.7 Темы расчетных заданий

1. Пути сокращения производственного цикла
2. Размещение оборудования на производстве
3. Производственные системы «точно в срок»
4. Проектирование поточных линий производства
5. Оценка «узких мест» и ресурсов ограниченной мощности
6. Методы принятия решений при проектировании нового продукта
7. Оценка эффективности и качества в проектировании продукта и производственного процесса

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные материалы приведены в приложении к рабочей программе дисциплины (см. документ «Оценочные материалы по дисциплине «Менеджмент организационно-производственных систем»).

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная учебная литература:

1. Минько Э.В. Организации производства и менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие / Э.В. Минько, А.Э. Минько. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2017. – 136 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/70614.html>
2. Петрова В.В. Организация производства и производственный менеджмент. Производственная система менеджмента «Кайдзен» [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.В. Петрова. – Электрон. текстовые данные. – М.: Издательский Дом МИСиС, 2009. – 56 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/56240.html>
3. Производственный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.В. Назаренко [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. – 140 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/76050.html>

б) дополнительная учебная литература:

1. Зайцев Е.А. Сетевое планирование и управление производством [Электронный ресурс]: курс лекций / Е.А. Зайцев, Г.Д. Беляева. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Российский федеральный ядерный центр – ВНИИЭФ, 2016. – 69 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/60863.html>
2. Ильдеменов А.С. Операционный менеджмент [Электронный ресурс]: учебник / А.С. Ильдеменов. – Электрон. текстовые данные. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. – 384 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/17030.html>
3. Кондратьева Е.И. Технология и организация производства продукции [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е.И. Кондратьева. – Электрон. текстовые данные. – Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2013. – 168 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/62312.html>
4. Кужева С.Н. Организация и планирование производства [Электронный ресурс]: учебное пособие / С.Н. Кужева. – Электрон. текстовые данные. – Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2011. – 211 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/24907.html>

5. Операционный менеджмент на предприятии [Электронный ракурс]: учеб. пособие / авторы Н.В. Казакова (разд. 1,2,3), Н.А. Рубцова (разд. 1); Рязан. гос. радиотехн. ун-т. Рязань, 2014. – 80 с. – URL: <http://elib.rsreu.ru>
6. Организация производства на предприятиях машиностроения. Часть 1 [Электронный ракурс]: методические указания к практическим занятиям / Рязан. гос. радиотехн. ун-т; сост.: Л.В. Васина, Е.Н. Евдокимова, Н.А.Рогачев, Н.А. Рубцова, А.В. Рыжкова. Рязань, 2007. – 24 с. (№ 3951). – URL: <http://elib.rsreu.ru>
7. Организация производства на предприятиях машиностроения. Часть 2 [Электронный ракурс]: методические указания к практическим занятиям / Рязан. гос. радиотехн. ун-т; сост.: Л.В. Васина, Е.Н. Евдокимова, Н.А.Рогачев, Н.А. Рубцова, А.В. Рыжкова - Рязань, 2007 – 24 с. (№ 3952). – URL: <http://elib.rsreu.ru>
8. Основы производственного менеджмента [Электронный ресурс]: практикум / Ю.Ю. Костюхин [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М.: Издательский Дом МИСиС, 2015. – 212 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/56571.html>
9. Основы производственного менеджмента. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н.П. Резникова [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М.: Московский технический университет связи и информатики, 2012. – 150 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/61515.html>
10. Парамонов, Ф.И. Теоретические основы производственного менеджмента / Парамонов Федор Иванович, Солдак Юрий Максимович. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2003. – 280с.
11. Производственный менеджмент: Учеб. / Под ред.Козловского В.А.; Санкт-Петерб.гос.ун-т. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 573с.
12. Резникова Н.П. Основы производственного менеджмента. Часть II [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н.П. Резникова, Т.В. Сидорова. – Электрон. текстовые данные. – М.: Московский технический университет связи и информатики, 2013. – 97 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/61514.html>
13. Рябчикова Т.А. Экономика и организация производства [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.А. Рябчикова. – Электрон. текстовые данные. – Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент, 2013. – 130 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/72221.html>
14. Требухин А.Ф Основы производственного менеджмента. Часть 1. Процессы и операции [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.Ф Требухин. – Электрон. текстовые данные. – М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2015. – 222 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/32242.html>
15. Требухин А.Ф Основы производственного менеджмента. Часть 2. Управление процессами и операциями [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.Ф Требухин. – Электрон. текстовые данные. – М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2015. – 143 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/32243.html>
16. Анцупов А.Я. Стратегическое управление [Электронный ресурс] / А.Я. Анцупов. – Электрон. текстовые данные. – М.: Техносфера, 2015. – 344 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/58867.html>
17. Управление производством. Сетевое планирование [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.А. Ларионова [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М.: Издательский Дом МИСиС, 2009. – 53 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/56184.html>
18. Управление производством [Электронный ресурс] : практикум / Ю.Ю. Костюхин [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М.: Издательский Дом МИСиС, 2011. – 158 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/56186.html>
19. Управление ростом: идеи и технологии: Сб. статей / Авт.-сост.: Дынин А., Литовченко С. – М.: Альпина Паблшер, 2002. – 280с.
20. Фидельман Г. Менеджмент систем [Электронный ресурс]: как начать путь Toyota / Г. Фидельман. – Электрон. текстовые данные. – М.: Альпина Паблшер, 2016. – 136 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/43695.html>

21. Холодилина Е.В. Организация машиностроительного производства [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е.В. Холодилина. – Электрон. текстовые данные. – Минск: Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2016. – 180 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/67681.html>

7.2 Нормативные правовые акты

7.3 Периодические издания

7.4 Методические указания к практическим занятиям/лабораторным занятиям

1. Операционный менеджмент на предприятии [Электронный ресурс]: учеб. пособие / авторы Н.В. Казакова (разд. 1,2,3), Н.А. Рубцова (разд. 1); Рязан. гос. радиотехн. ун-т. Рязань, 2014. – 80 с. – URL: <http://elib.rsreu.ru>
2. Организация производства на предприятиях машиностроения. Часть 1 [Электронный ресурс]: методические указания к практическим занятиям / Рязан. гос. радиотехн. ун-т; сост.: Л.В. Васина, Е.Н. Евдокимова, Н.А.Рогачев, Н.А. Рубцова, А.В. Рыжкова. Рязань, 2007. – 24 с. (№ 3951). – URL: <http://elib.rsreu.ru>
3. Организация производства на предприятиях машиностроения. Часть 2 [Электронный ресурс]: методические указания к практическим занятиям / Рязан. гос. радиотехн. ун-т; сост.: Л.В. Васина, Е.Н. Евдокимова, Н.А.Рогачев, Н.А. Рубцова, А.В. Рыжкова - Рязань, 2007 – 24 с. (№ 3952). – URL: <http://elib.rsreu.ru>
4. Парамонов, Ф.И. Теоретические основы производственного менеджмента / Парамонов Федор Иванович, Солдак Юрий Максимович. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2003. – 280с.
5. Производственный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.В. Назаренко [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. – 140 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/76050.html>

7.5 Методические указания к курсовому проектированию (курсовой работе) и другим видам самостоятельной работы

Изучение дисциплины проходит в течение 1 семестра. Основные темы дисциплины осваиваются в ходе аудиторных занятий, однако важная роль отводится и самостоятельной работе студентов.

Самостоятельная работа включает в себя следующие этапы:

- изучение теоретического материала (работа над конспектом лекции);
- самостоятельное изучение дополнительных информационных ресурсов (доработка конспекта лекции);
- выполнение заданий текущего контроля успеваемости (подготовка к практическому занятию, лабораторной работе);
- итоговая аттестация по дисциплине (подготовка к экзамену).

Работа над конспектом лекции: лекции – основной источник информации по предмету, позволяющий не только изучить материал, но и получить представление о наличии других источников, сопоставить разные способы решения задач и практического применения полученных знаний. Лекции предоставляют возможность «интерактивного» обучения, когда есть возможность задавать преподавателю вопросы и получать на них ответы. Поэтому рекомендуется в день, предшествующий очередной лекции, прочитать конспекты двух предшествующих лекций, обратив особое внимание на содержимое последней лекции.

Подготовка к практическому занятию и лабораторной работе: состоит в теоретической подготовке (изучение конспекта лекций и дополнительной литературы) и выполнении практических заданий (решение задач, ответы на вопросы и т.д.). Во время самостоятельных заня-

тий студенты выполняют задания, выданные им на предыдущем практическом занятии, готовятся к контрольным работам, выполняют задания типовых расчетов.

Доработка конспекта лекции с применением учебника, методической литературы, дополнительной литературы, интернет-ресурсов: этот вид самостоятельной работы студентов особенно важен в том случае, когда одну и ту же задачу можно решать различными способами, а на лекции изложен только один из них. Кроме того, рабочая программа по математике предполагает рассмотрение некоторых относительно несложных тем только во время самостоятельных занятий, без чтения лектором.

Подготовка к экзамену: основной вид подготовки – «свертывание» большого объема информации в компактный вид, а также тренировка в ее «развертывании» (примеры к теории, выведение одних закономерностей из других и т.д.). Надо также правильно распределить силы, не только готовясь к самому экзамену, но и позаботившись о допуске к нему (это хорошее посещение занятий, выполнение в назначенный срок типовых расчетов, активность на практических занятиях).

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Обучающимся предоставлена возможность индивидуального доступа к следующим электронно-библиотечным системам:

- Электронно-библиотечная система «IPRbooks» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: доступ из корпоративной сети РГРТУ – свободный, доступ из сети Интернет – по паролю. – URL: <https://iprbookshop.ru/>.
- Электронная библиотека РГРТУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: из корпоративной сети РГРТУ – по паролю. – URL: <http://elib.rsreu.ru/>

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

- операционная система Windows XP (Microsoft Imagine, 700102019);
- Kaspersky Endpoint Security (Коммерческая лицензия на 1000 компьютеров №2304-180222-115814-600-1595);
- LibreOffice, лицензия LGPLv3\$;
- Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем:
- Справочная правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: доступ из корпоративной сети РГРТУ – свободный;
- Справочная правовая система «Консультант Плюс Регион» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: доступ из корпоративной сети РГРТУ – свободный.

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для освоения дисциплины необходимы следующие материально-технические ресурсы:

- 1) аудитория для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, оборудованная маркерной (меловой) доской;

2) аудитория для самостоятельной работы, оснащенная индивидуальной компьютерной техникой с подключением к локальной вычислительной сети и сети Интернет.

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень специализированного оборудования
1	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, № 444	Персональный компьютер Celeron 2400-4 1 – шт. Проектор Toshiba TDP-T45 – 1 шт. Экран с эл. приводом Matte White S140 – 1 шт. Доска магнитно-маркерная 120*200 см Учебно-наглядные пособия: (плакаты): Структурное представление активного капитала; Методы прогнозирования и планирования; Возможность подключения к сети «Интернет» проводным и беспроводным способом и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду РГРТУ.
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, № 465	Персональный компьютер Pentium – 3 – 1 шт. Доска магнитно-маркерная TSA 1218 – 1 шт. Мультимедиа-проектор Beng mx 507 – 1 шт. Экран с электрическим приводом и дистанционным управлением Classic Solution – 1 шт. Учебно-наглядные пособия (плакаты): Бюджетная модель производственного предприятия; Инфраструктура процесса финансового планирования на предприятии. Возможность подключения к сети «Интернет» проводным и беспроводным способом и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду РГРТУ.
3	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, № 302 главный учебный корпус	Специализированная мебель (200 посадочных мест). ПК Intel Celeron 1,8 ГГц – 1 шт. Проектор Sanyo PLC-XP4 Экран Аудиторная доска Возможность подключения к сети «Интернет» проводным и беспроводным способом и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду РГРТУ.
4	Помещение для самостоятельной работы, № 501к 2 лабораторный корпус	Магнитно-маркерная доска; ПК Intel Celeron CPV J1800 – 25 шт; Возможность подключения к сети «Интернет» проводным и беспроводным способом и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду РГРТУ.

Программу составила:

к.э.н., доцент каф. ЭМОП

(Куприянова М.В.)

Программа рассмотрена и
одобрена на заседании
кафедры

(протокол №)

ПРИЛОЖЕНИЕ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, МЕНЕДЖМЕНТА И ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.О.10 «МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СИСТЕМ»

Направление подготовки
09.04.03 Прикладная информатика

Направленность (профиль) подготовки
Прикладная информатика в экономике

Уровень подготовки
Академическая магистратура

Квалификация выпускника – магистр
Форма обучения – очная/очно-заочная

Рязань 2019 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Оценочные материалы – это совокупность учебно-методических материалов (контрольных заданий, описаний форм и процедур проверки), предназначенных для оценки качества освоения обучающимися данной дисциплины как части ОПОП.

Цель – оценить соответствие знаний, умений и владений, приобретенных обучающимся в процессе изучения дисциплины, целям и требованиям ОПОП в ходе проведения промежуточной аттестации.

Промежуточный контроль по дисциплине осуществляется проведением теоретического экзамена во 2 семестре. Форма проведения экзамена – тестирование и решение проблемных ситуаций (задач). При необходимости проводится теоретическая беседа с обучаемым для уточнения оценки. Выполнение лабораторных работ и заданий на практических занятиях в течение 2 семестра, а также заданий на самостоятельную работу является обязательным условием для допуска к промежуточной аттестации по дисциплине.

2. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части)	Наименование оценочного средства
1	Производственные системы: понятие, состав и закономерности построения	УК-3,УК-5, ОПК-8	экзамен
2	Проектирование производственных мощностей и трудового процесса	УК-3,УК-5, ОПК-8	экзамен
3	Синхронное производство и теория ограничений	УК-3,УК-5, ОПК-8	экзамен
4	Проектирование продукта и производственного процесса	УК-3,УК-5, ОПК-8	экзамен

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Шкала оценки сформированности компетенций

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

- 1) пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;
- 2) продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенций по завершении освоения дисциплины;
- 3) эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенций и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

а) описание критериев и шкалы оценивания тестирования на экзамене:

Тестирование в ходе промежуточной аттестации включает 20 вопросов. Максимально студент может набрать 40 баллов из расчета, что за каждый вопрос назначается максимально 2 балла в соответствии со следующим правилом:

- 2 балла – ответ на тестовый вопрос полностью правильный;
- 1 балл – отчет на тестовый вопрос частично правильный (выбраны не все правильные варианты, указаны частично верные варианты);
- 0 баллов – ответ на тестовый вопрос полностью не верный.

б) описание критериев и шкалы оценивания проблемной ситуации (задачи) на экзамене:

На экзамен выносятся 1 проблемная ситуация.

Шкала оценивания	Критерий
20 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - студент проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации; - материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; - показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; - высказывает свою точку зрения;
14 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - в представлении материала допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; - допущены один–два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации; - студент высказывает свою точку зрения, основанную на неверных или неполных данных;
7 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса;
0 баллов	Студент не ответил на вопрос.

За выполнение теста и решение проблемной ситуации максимально студент может набрать 60 баллов. Итоговый суммарный балл студента, полученный при прохождении промежуточной аттестации, переводится в традиционную форму по системе «отлично» - «хорошо» - «удовлетворительно» - «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Критерий
отлично	50 – 60 баллов
хорошо	40 – 49 баллов
удовлетворительно	30 – 39 баллов
неудовлетворительно	0 – 29 баллов

Обязательным условием для получения оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» является выполнение всех предусмотренных в течение семестра текущих заданий. Оценка «неудовлетворительно» ставится в том случае, если студент не набрал минимально необходимого количества баллов (29 баллов) и/или не выполнил всех предусмотренных в течение семестра текущих заданий.

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

4.1. Промежуточная аттестация (экзамен)

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-3.	Способен организовывать и	ИД-1 УК-3 Знать: методики формирования команд; методы

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенции
	руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	эффективного руководства коллективами ИД-2 _{ук-3} Уметь: разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту ИД-3 _{ук-3} Владеть: методами организации и управления коллективом, планированием его действий
УК-5.	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИД-3 _{ук-5} Владеть: способами анализа разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации и их разрешения
ОПК-8.	Способен осуществлять эффективное управление разработкой программных средств и проектов	ИД-1 _{опк-8} Знать: методологии и технологии реинжиниринга; методы оценки экономической эффективности и качества; особенности процессного подхода к управлению; системы управления качеством ИД-2 _{опк-8} Уметь: оценивать эффективность и качество проекта; применять современные методы управления проектами

a) типовые тестовые вопросы (УК-3):

1. Свойство человека беспристрастно оценивать других людей, события, явления, характеризующиеся противоречивыми чертами; способность с уважением относиться к мнению и убеждениям других людей, — это:
 - a. либеральность
 - b. +толерантность
 - c. тактичность
2. Мораль это:
 - a. правила поведения людей при совершении обрядов и форм деятельности
 - b. +один из основных способов нормативной регуляции действий человека в обществе;
 - c. +одна из форм общественного сознания и вид общественных отношений.
 - d. общепринятые и повторяющиеся формы поведения людей, которые служат средством передачи социального и культурного опыта от поколения к поколению
3. Психологический механизм регуляции социально-психологического климата, который способствует превращению группы в сплоченный, саморегулируемый социальный организм, в котором усилия всего персонала направлены на достижение целей организации.
 - a. коммуникация
 - b. адаптация
 - c. идентификация
 - d. +интеграция

4. Стадия конфликта, на которой растет социальное напряжение, активизируются действия сторон:
- расцвет
 - +развертывание
 - затухания
 - зарождения
5. Методы воздействия на организационные трудовые конфликты, возникающие из-за неправильно-го распределения полномочий, недостатки в организации труда, системах стимулирования:
- агрессивные ответные действия
 - межличностные
 - внутриличностные
 - +структурные
6. Кому принадлежит фраза: «Не делай другим того, чего не желаешь себе, и тогда в государстве и в семье не будут чувствовать вражды»:
- +Конфуцию;
 - Гераклиту;
 - Платону.
7. По степени вовлеченности людей в конфликты выделяют конфликты (исключите лишнее):
- межличностные;
 - межгрупповые;
 - классовые;
 - межгосударственные;
 - межнациональные;
 - +внутриличностные.
8. Какому типу конфликтной личности принадлежат следующие характеристики: неустойчив в оценках и мнениях, обладает легкой внушаемостью, внутренне противоречив, непоследовательность поведения, недостаточно хорошо видит перспективу, зависит от мнения окружающих, не обладает достаточной силой воли, излишне стремится к компромиссу:
- ригидному;
 - сверхточному;
 - +«бесконфликтному».
9. Классически выделяют три варианта посредничества (исключить лишнее):
- дизъюнктивный;
 - конъюнктивный;
 - +субъективный;
 - смешанный.
10. Вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями, называется:
- манипуляцией;
 - суггестией;
 - гипнозом.
11. Возникновение конфликтологии как относительно самостоятельной теории связано с работами:
- К. Маркса и Ф. Энгельса;
 - П. Сорокина, Г. Зиммеля, З. Фрейда;
 - +Р. Дарендорфа, Л. Козера, М. Дойча, М. Шерифа;
 - В. Линкольна, Л. Томпсона, Д. Скотта;
 - Р. Фишера, У. Юри, К. Томаса.
12. Методику ПОИР (Постепенных и обоюдных инициатив по разрядке напряженности) разработал:
- Ч. Освуд;
 - В. Линкольн;
 - Л. Томпсон;
 - Р. Фишер;
 - Ш. и Г. Боуэр.

13. Первый международный центр разрешения конфликтов был создан:

- а) в 1972 г. в США;
- б) +в 1986 г. в Австралии;
- в) в 1989 г. в Германии;
- г) в 1985 г. Швейцарии;
- д) в 1992 г. в России.

14. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:

- а) наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим;
- б) +наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними;
- в) наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций;
- г) наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях;
- д) наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации.

15. Какой тип факторов межличностных конфликтов по В. Линкольну связан с такими формами их проявления как: верование и поведение (предрассудки, предпочтения, приоритеты); приверженность к групповым традициям, ценностям, нормам; религиозные, культурные, политические и другие ценности; нравственные ценности (представления о добре и зле, справедливости и несправедливости и т. п.):

- а) информационные факторы;
- б) поведенческие факторы;
- в) факторы отношений;
- г) +ценностные факторы;
- д) структурные факторы.

б) типовые проблемные ситуации (УК-3):

Задание 1. Директор компании, занимающийся производством и продажей бытовой техники, принял решение увеличить продажи в регионах. С этой целью на работу был принят новый начальник региональных продаж. Зам. Директора по производству, имеющий на директора большое влияние, негативно воспринял новую идею, тем не менее он не стал открыто демонстрировать несогласие с действиями менеджера, надеясь, что новый начальник потерпит неудачу. Однако контакты с регионами росли, появились новые заказчики. Зам. директора, опираясь на поддержку финансового директора, перешел к открытому сопротивлению, видя в этой ситуации угрозу своему привилегированному положению. Директор оказался перед выбором: бороться с оппозицией в лице заместителей или отказаться от выгодного проекта. К концу второго года, невольно втянутый в бесконечные разбирательства и устав от нежелания директора принять решение, начальник региональных продаж уволился.

Проанализируйте, что, на ваш взгляд, явилось объективными и субъективными причинами конфликта. Оцените действия директора с позиций этических моделей управления конфликтами.

Задание 2. Руководство компании «Рикор Холдинг», переманивая специалистов уровня топменеджеров, при приеме кандидата на работу полностью соглашается на его условия. По истечении испытательного срока сотрудника переводят на более низкую должность с понижением заработной платы, мотивируя это решение некомпетентностью работника.

Оцените ситуацию с позиций права и этики. Какие нарушения совершило руководство компании? Дайте этическую оценку поведения кандидата.

Задание 3. «Брукфилд Корпорейшн» управляет одним из заводов, параметры которого полностью соответствуют местным требованиям к уровню выброса токсических веществ, установленным десять лет тому назад. Оборудование завода проверяется ежегодно, и выбросы токсических веществ

всегда были и остаются ниже допустимого уровня. Опираясь на недавно опубликованное исследование, один из инспекторов отдела контроля качества компании доказывает, что кумулятивный эффект загрязнения среды выбросами завода представляет опасность для здоровья населения. Он считает, что местные власти и представители общественности согласились бы с ним, если бы им стало известно об этих исследованиях в тот момент, когда устанавливались первоначальные нормы. Хотя кто-то в компании и поддерживает его точку зрения, большинство инспекторов из отдела контроля качества с ним не согласны. Изменять технологический процесс было бы слишком накладно — это неизбежно вызвало бы существенное сокращение рабочих мест, а завод является крупнейшим работодателем в этом небольшом городе.

Подумайте, что следует сделать руководству компании: а) изменить технологический процесс, чтобы добиться более низкого уровня выброса токсических веществ; б) обсудить новые данные с официальными представителями местных органов здравоохранения и ужесточить нормы, если они признают данные убедительными; в) оставить все как есть.

Задание 4. Президент компании «Сан Бэнкс», имеющей дивизиональную структуру управления (рис. 1), решил все предприятия переподчинить непосредственно себе, так как поступали сигналы о финансовых и технологических нарушениях руководителей предприятий.

В связи с этим структура управления значительно изменилась (рис. 2). Число непосредственно подчиненных у президента компании сильно выросло. Поэтому он уже не мог уделять достаточно внимания корпоративному аппарату управления и всем предприятиям. В результате существенно ухудшились экономические показатели деятельности компании.

1) определите принципы организации, которые учитывались или не учитывались в данной ситуации;

2) предложите свои варианты решения возникших проблем с учетом принципов организации.

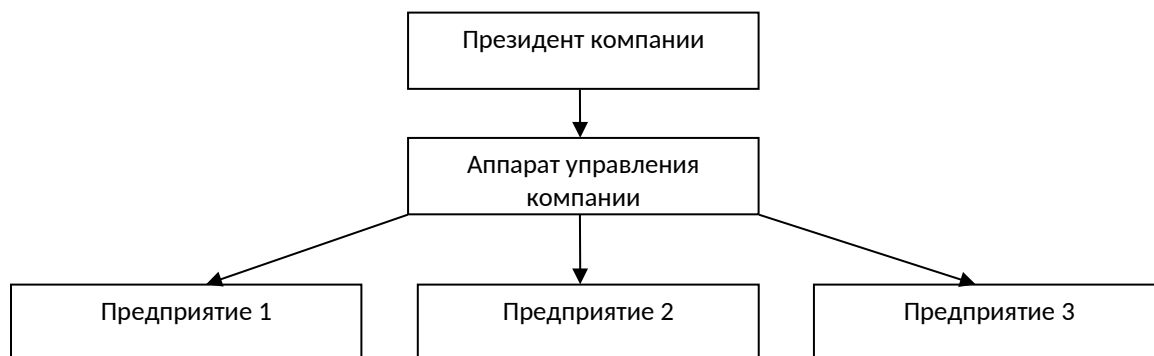


Рисунок 1. Организационная структура до изменения

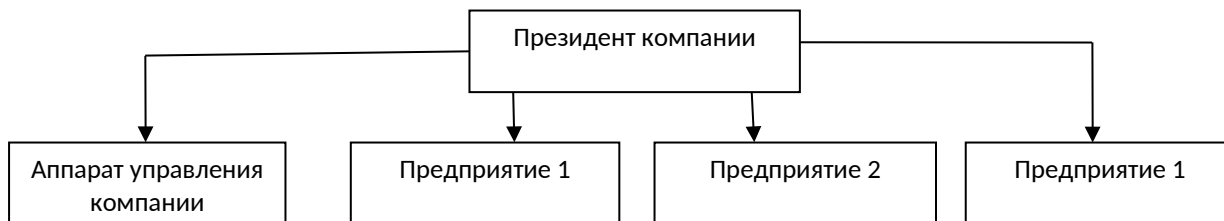


Рисунок 2. - Организационная структура после изменения

Задание 5. В небольшой организации, занимающейся редакционной и издательской деятельностью, в офисе работало 5 сотрудников. Отношения внутри коллектива, в основном, были теплые, даже дружеские. Но в определенный период начались проблемы с финансированием организации (иногда такое бывает). На этой стадии сотрудники компании уделяли работе больше времени и старались помочь ситуации. Когда пришло время зарплаты, начальник (каждого в отдельности) попросил подождать с выплатой, мотивируя этот факт сложным финансовым положением организации. И получил

согласие коллектива. В дальнейшем выплаты заработной платы стали нерегулярными и суммы стали меньше.

Оцените нравственную ситуацию «до» и «после» трудностей компании. К чему может привести дальнейшее развитие событий? Опишите сценарии возможного поведения руководства компании.

Задание 6. Ли Якокка, ставший президентом автомобильной компании «Крайслер» в период ее глубочайшего кризиса, с гордостью вспоминает о том, что спасти фирму ему удалось во многом благодаря созданию «сплоченной коалиции сил». Считая, что смысл руководства состоит в том, чтобы показывать пример, он принял решение о сокращении своего жалования до одного доллара в год и назвал это «равенством жертв». Вслед за ним на сокращение жалования согласился весь персонал. Это принесло корпорации экономию в \$2,5 млрд.

Подумайте, является ли этической система «равенства жертв», учитывая, что ее участники имеют далеко не равные первоначальные возможности для принесения такой жертвы. Как сказал один из критиков Ли Якокки, «вам легко отказаться от зарплаты, вы и так богаты». Не является ли данная позиция руководителя формой лицемерия? Должны ли руководители разделять материальные трудности компании, если, в конечном счете, именно они находят верное решение выхода из кризиса?

в) типовые тестовые вопросы (УК-5):

1. ... — постоянно действующие комиссии на уровне совета директоров, руководителей высшего уровня компании, которые оценивают повседневную практику организации с точки зрения морали
 - a. внешние аудиторские фирмы
 - b. комитеты по этике**
 - c. арбитражные комитеты
2. ... — система норм взаимоотношений между различными сторонами делового процесса, а также социальная ответственность организации по отношению к своей внутренней и внешней среде
 - a. этика бизнеса**
 - b. маркетинговая стратегия
 - c. производственная система
3. Процесс делегирования полномочий включает в себя передачу полномочий от старшего руководителя нижестоящим руководителям на выполнение специальных заданий. Какая ситуация свойственна этому процессу?
 - a. Передаются полномочия и ответственность нижестоящему руководителю
 - b. Передается ответственность нижестоящему руководителю
 - c. Передаются полномочия нижестоящему руководителю, а всю ответственность продолжает нести старший руководитель**
 - d. назначается новый, равный по рангу руководитель и ему передается вся ответственность
4. Категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу, рассматриваемого с позиций возможностей личности
 - a. совесть
 - b. долг
 - c. ответственность**
 - d. справедливость
5. В чем заключается принцип единства управления?
 - a. У любого служащего (работника) может только один руководитель
 - b. Полную и абсолютную ответственность за деятельность всего предприятия должен нести один человек**
 - c. Число лиц, находящихся в эффективном управлении лимитировано
 - d. ответственность за работу коллектива несет группа руководителей
6. Какие черты не характерны для механистического типа организации
 - a. узкая специализация в работе
 - b. амбициозная ответственность**
 - c. четкие права и ответственность

- d. ясность в уровнях иерархии
- 7. Деятельность, заключающаяся в оценке социальной ответственности организации и составлении отчетов о социальном влиянии ее программ:
 - a. этическая экспертиза
 - b. этическое консультирование
 - c. социальная ревизия**
- 8. Уровень развития нравственности (по Л. Колбергу), при котором движущим мотивом нравственного поведения является страх наказания:
 - a. постконвенциональный
 - b. доконвенциональный**
 - c. конвенциональный
- 9. Уровень развития нравственности (по Л. Колбергу), при котором движущим мотивом нравственного поведения является социальное одобрение:
 - a. постконвенциональный
 - b. доконвенциональный
 - c. конвенциональный**
- 10. Контрольно-императивные категории этики — ...
 - a. честь и достоинство
 - b. смысл жизни и счастье
 - c. долг и совесть**
 - d. добро и зло
- 11. ... – совокупность правил поведения определенной социальной группы, обеспечивающая нравственный характер взаимоотношений, обусловленных или сопряженных с профессиональной деятельностью
 - a. профессиональная этика**
 - b. корпоративная культура
 - c. философия управления
- 12. ... — форма общественного сознания и вид общественных отношений, направленных на утверждение самооценности личности, равенства всех людей в их стремлении к счастливой и достойной жизни, выражающих идеал человечности, гуманистическую перспективу истории
 - a. право
 - b. мораль**
 - c. культура
- 13. Статья Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ», провозглашающая принцип верховенства закона в служебной деятельности гражданских служащих:
 - a. Статья 1
 - b. Статья 8
 - c. Статья 15**
 - d. Статья 20
- 14. В какой из нормативно-правовых актов содержится правила этикета дарения и получения подарков государственными гражданскими служащими:
 - a. Конституция РФ
 - b. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»**
 - c. Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»
 - d. Федеральный закон от 27.05.2003 г. № 58 «О системе государственной службы Российской Федерации»
 - e. Федеральный закон от 25.12.2008 г. № 273 «О противодействии коррупции»
- 15. Определите, какие средства регулирования профессиональной деятельности управленцев относятся к внешнему контролю:
 - a. Законодательства по этике государственной службы**
 - b. Регулирующие правила и инструкции**
 - c. Моральные убеждения и нравственные ориентации, ценности и нормы

- d. Отлаженный механизм подотчетности, система контроля и ответственности
- e. Этические кодексы

г) типовые проблемные ситуации (УК-5):

Задание 1.

В рамках менеджмента особую роль играет принятие правильных управленческих решений, и поскольку от этого зависит успех в бизнесе, в практике встречаются следующие варианты.

1. Руководитель принимает решение и сообщает результат подчиненным, если это необходимо.
2. Руководитель принимает решение и сообщает, почему он его принял.
3. Руководитель принимает решение, но при этом интересуется мнением подчиненных, приветствует их вопросы, получая, таким образом, возможность проверить решение и в случае необходимости внести изменения.
4. Руководитель принимает решение и представляет его группе на доработку.
5. Руководитель излагает суть проблемы, спрашивает, какие будут предложения и, выслушав их, принимает решения.
6. Руководитель излагает проблему и просит группу принять решение, оставляя за собой право выбора и утверждение варианта.
7. Руководитель излагает проблему и принимает решение группы.

Какой из предложенных вариантов Вы считаете предпочтительным? Обоснуйте свою позицию.

Ответ: Вариант 5. При данном стиле руководитель оставляет за собой право принятия решения, в то же время получает максимальное количество вариантов решения. В то же время, данный стиль наиболее эффективен при достаточно компетентном руководителе.

Это стиль, характеризующийся максимальной заинтересованностью в людях при максимальной направленности на задачу, задает приоритет инновационной деятельности при равной ориентации на средства как формальной, так и неформальной организации. Р. Блэйк и Д. Моутон исходили из того, что это самый эффективный стиль руководства.

Задание 2.

Какая последовательность из предложенных ниже шагов предпочтительнее при принятии управленческого решения, базирующегося на рациональной модели?

1. Разработка вариантов решений, анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов.
2. Анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, согласование выбранного варианта решения с коллективом, оценка решения проблемы, организация выполнения решения.
3. Формулировка проблемы, выбор приемлемого из вариантов решения проблемы, обсуждение выбранного варианта решения.
4. Формулировка проблемы и проблемной ситуации, разработка вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.
5. Формулировка проблемной ситуации, анализ вариантов решений, обсуждение вариантов решения в коллективе, выбор решения, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.

Ответ: Вариант 4 из списка. Рациональная модель принятия управленческих решений представляет собой «идеальную» схему принятия решений. Данная модель предполагает, что процесс представляет собой прямолинейное движение от одного этапа к другому: после выявления проблемы и установления условий и факторов, приведших к ее возникновению, производится разработка решений, из которых выбирается лучшее.

Задание 3.

В коллективе отдела одного НИИ газовой промышленности за годы совместной работы сложились хорошие отношения между всеми членами коллектива. Отдел успешно справлялся с порученными заданиями.

В связи с переводом на другую работу старого начальника отдела на его должность был назначен молодой ученый, известный своими новаторскими разработками. Свою деятельность новый руководитель начал с укрепления трудовой дисциплины: была установлена регистрация времени прихода на работу и ухода с работы, внутренних командировок, установлено время приемов по личным вопросам. Он значительно расширил тематику научных исследований отдела, заключив договоры с производственными организациями в соответствии со своей научной специализацией. Задания подчиненным старался давать как можно более подробно, считая, что сотрудники недостаточно компетентны в данных вопросах и что они строго должны придерживаться инструкций.

Через некоторое время заказчики отметили ухудшение качества научных разработок отдела. В коллективе ухудшились взаимоотношения, повысилась раздражительность, начались конфликты.

Решив, что нужно оздоровить коллектив, начальник отдела предложил уйти на пенсию нескольким сотрудникам, взяв на их место молодых специалистов. Однако положение не улучшилось.

Ваше мнение относительно возникшей ситуации и направлений ее исправления?

Определите:

- 1) тип конфликта;
- 2) состав конфликтующих сторон;
- 3) поводы и истинные причины возникновения конфликтной ситуации;
- 4) методы и конкретные пути разрешения конфликта.

Ответ: 1) между личностью и группой; 2) начальник отдела, сотрудники ; 3) новый начальник оказался против установленных ранее норм поведения; 4) методы решения: педагогические (беседа, разъяснение), административные (перевод в др. подразделение, пересмотр обязанностей, увольнение); пути разрешения: (1) конфликтующая личность осознает и признает свои ошибки и недостатки и исправляет их; (2) интересы и потребности конфликтующей личности не согласуются с интересами группы, необходимо кадровое решение (увольнение, перевод).

Задание 4.

В.П. Шейнов в своей книге «Конфликты в нашей жизни и их разрешение» приводит три формулы

конфликтов (А, Б и В). Формула А: $KФГ1 \rightarrow KФГ2 \rightarrow KФГ3 \rightarrow \dots \rightarrow KФ$, где КФГ(1) – первый конфликтоген; КФГ(2) – второй конфликтоген, ответный на первый и т.д., КФ – конфликт. Конфликтогены: нечестность, хвастовство, менторство, насмешка, нарушение этики, регрессивное поведение и пр. Каждый ответный конфликтоген является более сильным, чем тот, на который он отвечает (закон эскалации конфликтов). Вторая формула (Б) отражает зависимость конфликта (КФ) от конфликтной ситуации (КС) и инцидента (И) и выражается следующим образом: $КС + И = КФ$. Формула В: $КС(1) + КС(2) + КС(n) = КФ$, при этом (n) больше или равно двум (сумма двух или более конфликтных ситуаций приводит к конфликту). Определите природу конфликта (А, Б, В):

На совещании один из подчиненных, не выдержав постоянной строгости руководителя, в полусутоливой форме обратил на это строгое обращение внимание. Руководитель не нашелся, что сказать, но после этого случая стал действовать еще более жестко, особенно в отношении «шутника».

Ответ: Б.

Задание 5.

В.П. Шейнов в своей книге «Конфликты в нашей жизни и их разрешение» приводит три формулы конфликтов (А, Б и В). Формула А: $KФГ1 \rightarrow KФГ2 \rightarrow KФГ3 \rightarrow \dots \rightarrow KФ$, где КФГ(1) – первый конфликтоген; КФГ(2) – второй конфликтоген, ответный на первый и т.д., КФ – конфликт. Конфликтогены: нечестность, хвастовство, менторство, насмешка, нарушение этики, регрессивное поведение и пр. Каждый ответный конфликтоген является более сильным, чем тот, на который он отвечает (закон эскалации конфликтов). Вторая формула (Б) отражает зависимость конфликта (КФ) от конфликтной ситуации (КС) и инцидента (И) и выражается следующим образом: $КС + И = КФ$. Формула В: $КС(1) + КС(2) + КС(n) = КФ$, при этом (n) больше или равно двум (сумма двух или более конфликтных ситуаций приводит к конфликту). Определите природу конфликта (А, Б, В):

Беседуя с претендентом на вакантную должность, руководитель дает обещание в дальнейшем повысить его в должности. Вновь принятый работник с воодушевлением приступает к трудовой деятельности, проявляя высокую работоспособность и добросовестность. Руководство постоянно увеличивает нагрузку, не прибавляя зарплату и не повышая в должности. Спустя некоторое время работник начинает проявлять признаки недовольства, начинает саботировать задания, опаздывать на работу. Назревает конфликт.

Ответ: А.

д) типовые тестовые вопросы (ОПК-8):

1. Под результативностью понимается:

а) степень минимизации использования ресурсов, необходимых для обеспечения требуемых результатов;

б) степень соответствия выходов процесса потребностям и ожиданиям клиентов;

в) свойство процесса удовлетворять будущие, постоянно изменяющиеся и специфические настоящие требования клиентов;

г) все ответы верны

2. Эффективностью называют:

а) степень минимизации использования ресурсов, необходимых для обеспечения требуемых результатов;

б) степень соответствия выходов процесса потребностям и ожиданиям клиентов;

в) свойство процесса удовлетворять будущие, постоянно изменяющиеся и специфические настоящие требования клиентов;

г) все ответы верны

3. Под адаптивностью понимается:

а) степень минимизации использования ресурсов, необходимых для обеспечения требуемых результатов;

б) степень соответствия выходов процесса потребностям и ожиданиям клиентов;

в) свойство процесса удовлетворять будущие, постоянно изменяющиеся и специфические настоящие требования клиентов;

г) все ответы верны

4. К факторам, способствующим успеху реинжиниринга относятся:

а) фокусирование работ проекта;

б) понимание со стороны сотрудников;

в) роли и обязанности участников проекта должны быть определены;

г) все ответы верны

5. К факторам, не способствующим успеху реинжиниринга относятся:

а) понимание со стороны сотрудников;

б) роли и обязанности участников проекта должны быть определены;

в) отсутствие концентрации на бизнес-процессах;

г) концентрация только на перепроектировании процессов, при игнорировании всего остального

6. К факторам, способствующим успеху реинжиниринга относятся:

а) роль высшего руководства;

б) понимание со стороны сотрудников;

в) проект должен иметь собственный бюджет;

г) все ответы верны

7. Какие факторы учитываются при отборе процессов для детального анализа:

а) стратегические интересы руководства;

б) высокая стоимость процесса;

в) проблемы или претензии со стороны внешних клиентов;

г) все ответы верны

8. Для отбора процессов используют подходы:

а) оценка руководителей;

- б) взвешенная оценка;
 - в) целостный подход;
 - г) все ответы верны
9. Согласно концепции процессного подхода процесс — это
- а) последовательная цепь изменения состояний какого-либо явления в его функционировании и развитии;
 - б) устойчивая, целенаправленная совокупность взаимосвязанных видов деятельности, которая по определенной технологии преобразует входы в выходы, представляющие ценность для потребителя;
 - в) модель изменений в системе любого уровня, которая по определенной технологии преобразует входы в выходы;
 - г) все ответы верны
10. Объект системы может быть отражен:
- а) только одной сущностью;
 - б) несколькими сущностями;
 - в) отражение зависит от предмета описания;
 - г) все ответы верны
11. Пара связей отражает:
- а) тип отношений;
 - б) поток информации;
 - в) степень зависимости;
 - г) все ответы верны
12. Названия процессов, подпроцессов (или функций) должно быть выражено:
- а) существительным;
 - б) деепричастием;
 - в) глаголом или отглагольным существительным;
 - г) все ответы верны
13. Входы процесса – это:
- а) ресурсы, необходимые и достаточные для реализации процесса;
 - б) совокупность подпроцессов, работ, операций, необходимых для получения выходов;
 - в) материальный или информационный объект, или услуга, потребляемый внешними клиентами;
 - г) все ответы верны
14. Процессор – это:
- а) совокупность подпроцессов, работ, операций, осуществляемых над входами для получения выходов;
 - б) ресурсы, необходимые и достаточные для реализации процесса;
 - в) материальный или информационный объект, или услуга, потребляемый внешними по отношению к процессу клиентами;
 - г) все ответы верны
15. Ресурс бизнес-процесса – это:
- а) совокупность подпроцессов, работ, операций, необходимых для получения выходов;
 - б) материальный или информационный объект, постоянно используемый для выполнения процесса, но не являющийся входом процесса;
 - в) материальный или информационный объект, или услуга, потребляемый внешними по отношению к процессу клиентами;
 - г) все ответы верны
16. К вспомогательным процессам обычно относятся:
- а) +процессы обеспечения связью, программное обеспечение;
 - б) процессы финансового управления предприятием;
 - в) процессы снабжения.
 - г) все ответы верны
17. На этапах проектирования, технологического планирования, подготовки и освоения

производства предпочтительно применять анализ затрат, влияющих на качество продукции:

- а. +Функционально-стоимостной
- б. Методы технического нормирования материальных затрат.
- в. Затрат на упаковку продукции.
- г. Индексный метод.

18. Совокупность методов повышения качества работ и обслуживания; применяемых для повышения качества и эффективности производственной деятельности и оптимизации взаимоотношений с поставщиками, подрядчиками и заказчиками является:

- а) +методология всеобщего управления качеством TQM
- б) методология «точно в срок»
- в) методы управления знаниями
- г) все ответы верны

е) типовые практические задания (ОПК-8)

Задание 1. ИТ-подразделение организации получило заказ на разработку ПО для оценки эффективности инвестиционных проектов. Заказчик сформулировал свои требования к программе. Используя продукты-аналоги, стоимость которых известна, определить стоимость разрабатываемого продукта.

Данные о программах-аналогах и требования к разрабатываемому продукту приведены в таблице:

	Project Expert	Бизнес-план PL	Альт-Инвест	Разрабатываемое ПО
Функциональность	Бизнес-планирование международного образца	Бизнес-планирование, ТЭО, финансовое прогнозирование	Бизнес-планирование, инвестиционные проекты с их последующей оптимизацией	Бизнес-планирование, инвестиционные проекты
Обмен данными	Есть (MS Project, Time-Line, Word, FoxPro)	Интегрируется с MS Office	MS Excel	По стандартам OLE поддержка текстовых, табличных процессоров, DBF формата
Системные требования	Невысокие	Невысокие	Повышенные	Невысокие
Графическое представление данных	Диаграмма Гантта	Отсутствует	Отсутствует	Диаграмма Гантта
Стоимость	470	250	475	?

Задание 2.

Используя «Типовые нормы времени на программирование задач для ЭВМ» от 27 июля 1987г., рассчитать трудоемкость для подсистем: В-1. «Управление материально-техническим снабжением»; В-2. «Управление организацией труда». Исходные данные:

- планируемый срок разработки - 0,5 года;
- количество разновидностей форм входной информации - 5, в том числе: переменной - 3; нормативно-справочной - 2.
- количество разновидностей форм выходной информации – 10.
- степень новизны комплекса задач - Г.
- сложность алгоритма - 3.
- объем входной информации - 5 тыс. документострок.
- сложность организации контроля входной и выходной информации: входные данные и документы разнообразного формата и структуры, контроль осуществляется перекрестно; печать документов сложной многоуровневой структуры разнообразной формы и содержания
- проект разрабатывается с учетом обработки информации в режиме работы в реальном времени.
- язык программирования - ассемблер.
- использование типовых проектных решений - 20% (руководителем разработки установлен коэффициент 0,8).

На основе трудоемкости рассчитать штатную численность исполнителей, определить их состав, длительность разработки в днях и составить календарный график работ. Произвести расчет затрат (на заработную плату, амортизацию, электроэнергию и прочие расходы) и прибыли на периоды создания и эксплуатации системы. Рассчитать показатели эффективности ИТ-проекта: NPV, PI, T.

Задание 3. Рассчитать по модели композиции приложения затраты (чел.-мес.) на создание следующего ПО: формируется 6 экранов, в т.ч. 2 серверных и 4 клиентских; 3 отчета – из них 1 серверный и 2 клиентских. Среда разработки – Delphi.

Задание 4. Фирма провела маркетинговое исследование и получила информацию о стратегиях поведения ключевых игроков. При реализации ИТ-продукта в следующем году фирма, как и прежде, будет ориентироваться на три сегмента рынка. В первом сегменте объем продаж в прошлом периоде составил 8 млн. шт. при емкости рынка в этом сегменте 24 млн. шт. Предполагается, что в настоящем году емкость рынка в этом сегменте возрастет на 2%, доля фирмы – на 5%. Во втором сегменте доля фирмы составляет 6%, объем продаж – 5 млн. шт. Предполагается, что емкость рынка возрастет на 14% при сохранении доли фирмы в этом сегменте. В третьем сегменте емкость рынка 45 млн. шт., доля фирмы – 18%. Изменений не предвидится. Определить объем продаж фирмы в текущем году при вышеуказанных условиях.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Экономика, менеджмент и организация производства»

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**Б1.О.10 «МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ
СИСТЕМ»**

Направление подготовки
09.04.03 Прикладная информатика

Направленность (профиль) подготовки
Прикладная информатика в экономике

Уровень подготовки
Академическая магистратура

Квалификация выпускника – магистр
Форма обучения – очная/очно-заочная

Рязань 2019 г.

1 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ РЕФЕРАТА

Реферат – краткая запись идей, содержащихся в одном или нескольких источниках, которая требует умения сопоставлять и анализировать различные точки зрения. Реферат – одна из форм интерпретации исходного текста или нескольких источников. Поэтому реферат, в отличие от конспекта, является новым, авторским текстом. Новизна в данном случае подразумевает новое изложение, систематизацию материала, особую авторскую позицию при сопоставлении различных точек зрения. Реферирование предполагает изложение какого-либо вопроса на основе классификации, обобщения, анализа и синтеза одного или нескольких источников.

Специфика реферата (по сравнению с курсовой работой):

- не содержит развернутых доказательств, сравнений, рассуждений, оценок,
- дает ответ на вопрос, что нового, существенного содержится в тексте.

Требования к структуре реферата

- 1) титульный лист;
- 2) план работы с указанием страниц каждого вопроса, подвопроса (пункта);
- 3) введение;
- 4) текстовое изложение материала, разбитое на вопросы и подвопросы (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором;
- 5) заключение;
- 6) список использованной литературы;
- 7) приложения, которые состоят из таблиц, диаграмм, графиков, рисунков, схем (необязательная часть реферата).

2 ПРАКТИЧЕСКИЕ СИТУАЦИЯ (CASE-STUDY)

Метод **case-study** или метод конкретных ситуаций (от английского case – случай, ситуация) – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

Непосредственная цель метода case-study – совместными усилиями группы студентов проанализировать ситуацию – case, возникающую при конкретном положении дел, и выработать практическое решение; окончание процесса – оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы.

Преимуществами метода case-study являются:

1. Метод предназначен для получения знаний по дисциплинам, истина в которых плюралистична, т.е. нет однозначного ответа на поставленный вопрос, а есть несколько ответов, которые могут соперничать по степени истинности; задача преподавания при этом сразу отклоняется от классической схемы и ориентирована на получение не единственной, а многих истин и ориентацию в их проблемном поле.
2. Акцент обучения переносится не на овладение готовым знанием, а на его выработку, на сотворчество студента и преподавателя; отсюда принципиальное отличие метода case-study от традиционных методик – демократия в процессе получения знания, когда студент по сути дела равноправен с другими студентами и преподавателем в процессе обсуждения проблемы.
3. Результатом применения метода являются не только знания, но и навыки профессиональной деятельности.
4. Технология метода заключается в следующем: по определенным правилам разрабатывается модель конкретной ситуации, произошедшей в реальной жизни, и отражается тот комплекс знаний и практических навыков, которые студентам нужно получить; при этом преподаватель выступает в роли ведущего, генерирующего вопросы, фиксирующего ответы, поддерживающего дискуссию, т.е. в роли диспетчера процесса сотворчества.
5. Несомненным достоинством метода ситуационного анализа является не только получение

знаний и формирование практических навыков, но и развитие системы ценностей студентов, профессиональных позиций, жизненных установок, своеобразного профессионального мироощущения и миропреобразования.

Кейс рассматривается в 3 стадии: стадия индивидуальной подготовки; стадия работы в малых группах и открытая дискуссия.

На стадии **индивидуальной подготовки** каждый слушатель лично знакомится с кейсом и выполняет все соответствующие задания. Материалы раздаются в полном объеме (со всеми приложениями). Эту стадию целесообразно организовать в качестве самостоятельной работы до занятия.

Стадия **работы в малых группах** посвящена выработке консолидированного решения группы по соответствующим вопросам. Поставленные задачи группа решает будучи в роли специально созданной для этого проектной группой менеджеров. Основная работа группы состоит в решении поставленных задач на основе понимания сложившейся ситуации и представленных профессиональными консультантами материалов. С этой стадии начинается работа в аудитории.

На стадии **открытого обсуждения** выступают представители групп. Каждую из групп можно попросить представить результаты работы группы в следующем порядке:

1. Постановка задачи
2. Обоснование необходимости их решения и актуальности
3. Решение и его обоснование

3 ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

- 1 Принципы, функции и методы менеджмента организационно-производственной системы.
- 2 Классификация объектов управления на предприятии: производственные потоки; процессы.
- 3 Принципы формирования производственных структур. Типы производственных структур. Организационно-производственные структуры.
- 4 Типы производства и технико-экономическая характеристика.
- 5 Процессный подход к управлению производством.
- 6 Структура производственного процесса.
- 7 Система управления как подсистема производственного процесса.
- 8 Принципы рациональной организации производственного процесса.
- 9 Производственный цикл и его структура.
- 10 Методы расчета производственного цикла.
- 11 Пути сокращения производственного цикла.
- 12 Проектирование производственных мощностей и трудового процесса.
- 13 Понятие и определение мощности. Проектная и ожидаемая (плановая) мощности. Факторы, учитываемые при планировании мощностей.
- 14 Отличительные признаки планирования пропускной способности.
- 15 Методы размещения промышленных предприятий.
- 16 Производственные системы «точно в срок» (JIT). Логика JIT.
- 17 Японский подход к производительности.
- 18 Североамериканские варианты JIT. Требования к системе.
- 19 JIT в сфере обслуживания.
- 20 Размещение оборудования и планировка помещений.
- 21 Основные способы размещения оборудования.
- 22 Размещение оборудования по технологическому принципу.
- 23 Размещение производства по предметному принципу.
- 24 Размещение оборудования по принципу групповой технологии.
- 25 Размещение оборудования по принципу обслуживания недвижимого объекта.
- 26 Размещение помещений сервисных предприятий. Планировка офиса.
- 27 Кривые роста производительности. Применение кривых роста производительности. Построение кривых роста производительности.
- 28 Технологии реинжиниринга.

- 29 Общие рекомендации по повышению производительности.
- 30 Повышение групповой производительности.
- 31 Эффективное управление коллективом: командообразование, управление конфликтами, личная эффективность и профессиональный рост сотрудников.
- 32 Основная цель и критерии фирмы (эффективности, финансовые, операционные, производительность).
- 33 Несбалансированные производственные мощности.
- 34 "Узкие места" и ресурсы ограниченной мощности.
- 35 Основные блоки построения производства. Методы управления ресурсами (временные компоненты, идентификация недостаточных ресурсов, экономия времени, цена превращения избыточного ресурса в недостаточный, значение качества, размеры партий, управление товарно-материальными запасами).
- 36 Сопоставление синхронного производства с MRP- и JIT-системами, VAT-классификация.
- 37 Поточное производство. Показатели, используемые при проектировании поточных линий.
- 38 Эффективность и перспективы развития поточного производства.
- 39 Понятие и классификация новых продуктов.
- 40 Управление проектом разработки и внедрения нового продукта на производстве.
- 41 Формирование команды проекта; методы организации работы команды.
- 42 Характеристика этапов жизненного цикла продукта.
- 43 Выбор продуктовой стратегии (матрица И.Ансоффа «товар – рынок», матрица БКГ и жизненный цикл товара, модель General Electric (GE) / McKinsey (матрица «привлекательность – конкурентоспособность»), модель ADL/LC).
- 44 Процесс разработки новой продукции.
- 45 Организация разработки продукта.
- 46 Способы повышения эффективности процесса разработки.
- 47 Стратегии разработки (внешние и внутренние).
- 48 Методы принятий решений при проектировании нового продукта.
- 49 Технология развертывания функции качества (Quality Function Deployment - QFD), построение «дома качества», метод «дерева решений».
- 50 Система сетевого планирования и управления (СПУ).
- 51 Системы управления качеством: основные понятия и определения.
- 52 Правила построения сетевых графиков. Способы расчета параметров сетевой модели (графические и табличный).
- 53 Оптимизация сетевых графиков по времени и ресурсам.
- 54 Стратегии организации производственного процесса.
- 55 Выбор варианта стратегии организации производственного процесса: построение карт переходов.
- 56 Инструменты повышения эффективности производственного процесса (структурные блок-схемы, временно-функциональное картирование, картирование потока создания ценности, технологические схемы, описание процесса предоставления услуги).
- 57 Оценка эффективности и качества в проектировании продукта и производственного процесса.