Частное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ТЕОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ ИМЕНИ САИДА АФАНДИ»

368219, Республика Дагестан, с. Чиркей, ул. Имама Шамиля, 32,тел./факс: 89887950000 8(8722) 55-22-02 e-mail: dagteolog@mail.ru www.dagteolog.ru

Утверждаю
Проректор по учебной работе
_____ О.М. Нухов
«26» августа 2022 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.3.2Управление исламскими организациями

(указывается шифр и наименование дисциплины по учебному плану)

Направление подготовки 48.03.01Теология

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

Формы обучения: очная; заочная

Сроки обучения: очно - 4 г.;заочно -5 лет.

Формы обучения	Виды учебной работы и трудоемкостьих изучения					
	Всего	Лекций	Практические занятия	Рубежный контроль	Самост. работа	Форма аттестации
Очная	108	16	26	6	60	Экзамен
Заочная	108	6	12		81	Экзамен(9ч.)

Чиркей, 2022

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины. Современные требования к профессиональной подготовке специалистов ставят перед высшей школой новые задачи, одной из которых является формирование управленческой компетентности теолога.

Целью освоения дисциплины «Управление исламскими организациями» является получение студентами теоретических знаний в области общего управления исламской организацией, изучение вопросов сущности и роли управления, множественности и сложности организации как объекта управления, сущности основных управленческих процессов и содержания общих функций управления (планирования, организации, мотивации и контроля), оценки и измерения эффективности управления исламской организацией, а также формирование навыков практической разработки и применения методов управления исламской организацией, освоение моделей и способов решения задач управления исламской организацией в современных условиях хозяйствования.

Задачами изучения дисциплины является формирование теоретических знаний об управлении исламской организацией; развитие у студентов способности и стремления к исследовательской деятельности, а также вырабатывание самостоятельного, творческого подхода к использованию теоретических знаний в практической деятельности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Управление исламскими организациями» относится к дисциплинам по выбору и изучается в 8семестре.

Знания по данной дисциплине непосредственно связаны с такими изучаемыми дисциплинами как: «Психология», «Философия», «История», «Культурология», «Социология».

3. ВИДЫУЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ТРУДОЕМКОСТЬ ИХ ИЗУЧЕНИЯ

Виды учебной работы	**Трудоемкость**	
	Очно	**Заочно**
Общая трудоемкость (час.)	108	108
Трудоемкость (з. е.)	3	3
Контактная работа (всего)		
Из них:		
Лекций	16	6
Практических занятий	32	12
Рубежный контроль	6	
Самостоятельная работа	60	81
Итоговая аттестация	Экзамен	Экзамен (9ч.)

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

а) общекультурных:

ОК-3способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности;

ОК-4 способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности.

б) профессиональных:

ПК-6 способностью вести соответствующую учебную, воспитательную, просветительскую деятельность в образовательных и просветительских организациях;

ПК-7 способностью использовать теологические знания в решении задач социально-практической деятельности, связанных с объектами профессиональной деятельности.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

а)знать:

- и понимать, а также действовать в соответствии с Конституцией Российской Федерации, руководствуясь принципами законности и патриотизма;
- соблюдать требования законов и иных нормативных правовых актов.

б) уметь:

- осуществлять сбор, анализ, систематизацию, оценку и интерпретацию данных, необходимых для решения профессиональных задач;
- составлять прогнозы динамики основных экономических и социально-экономических показателей деятельности исламской организации;
- планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов;
- принимать оптимальные управленческие решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов.

в) владеть:

- способностью принимать участие в разработке стратегии обеспечения экономической безопасности исламской организации.

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 2

5.1. Содержание разделов программы

№	Раздел программы	Содержание
Модуль 1.Общая теория управления		
1.1	***Раздел 1.***Общая теория управления	Организационные отношения в социально-экономической среде Аспекты управленческой деятельности Управление социально-экономическими системами (организациями) . Внутрифирменное управление.
Модуль 2.Коммуникации в системе управления		
2.1	***Раздел 2.*** Коммуникации в системе управления	Сущность и виды коммуникаций. Особенность (преграды) межличностных коммуникаций Архитектура коммуникаций в управлении Совершенствование коммуникаций в организациях.
Модуль 3. Управление трудовыми ресурсами в исламской организации. Этика управления		
	Раздел 3. Управление трудовыми ресурсами	Сущность и классификация трудовых ресурсов Управление человеческим ресурсом: мотивация, контроль и регулирование трудовых отношений. Групповая динамика и командный эффект в

	в исламской организации. Этика управления	организации; конфликтность в организации. Этика и современное управление. Повышение показателей эластичности поведения.

Таблица 3

5.2. Тематическийплан изучения дисциплины

№	Раздел программы	Виды учебной работы и их трудоемкость								Формируемые компетенции
		Лекции		Практические занятия		Рубежный контроль		Самостоятельная работа		
		Очно	Заочно	Очно	Заочно	Очно	Заочно	Очно	Заочно	
Модуль 1. Общая теория управления										
1.1	Раздел 1. Базовые категории проповедническ ой деятельности	4	2	8	4	2		20	28	ОК-3 ОК-4 ПК-6 ПК-7
Модуль 2. Коммуникации в системе управления										
2.1	Раздел 2. Речевая деятельность. Основы мастерства публичного выступления	4	2	8	4	2		20	28	ОК-3 ОК-4 ПК-6 ПК-7
Модуль 3. Управление трудовыми ресурсами в исламской организации. Этика управления										
3.1	Раздел 3. Управление трудовыми ресурсами в исламской организации. Этика управления	4	2	10	4	2		20	25	ОК-3 ОК-4 ПК-6 ПК-7
Итого		16	6	26	12	6		60	81	

Таблица 4

5.3. Тематика практических занятий

№	Раздел программы	Темы практического занятия	Вопросы для обсуждения	Учебно-методические материалы

Модуль 1.Общая теория управления				
1.1	***Раздел 1.***Общая теория управления	Базовые категории управленческой деятельности	Организационные отношения в социально-экономической среде. Аспекты управленческой деятельности. Управление социально-экономическими системами (организациями). Внутрифирменное управление. Исследование систем управления организацией. Понятие, цели, предмет, объект исследования в управлении. Теоретические методы исследования: эмпирические (метод наблюдения, сравнения, метод экспертных оценок), универсальные методы. Основные методологические подходы управления организацией. Основные черты менеджера исследовательского типа. Основные понятия и принципы системного анализа. Системный анализ как метод изучения менеджмента. Моделирование процессов, относящихся к сфере менеджмента.	
Модуль 2. Коммуникации в системе управления				
2.1	***Раздел 2***. Коммуникации в системе управления	Коммуникации в системе управления	Сущность и виды коммуникаций. Особенность (преграды) межличностных коммуникаций. Архитектура коммуникаций в управлении. Совершенствование коммуникаций в организациях. Обсуждения, собрания, телефонные переговоры, служебные записки, видеоленты, отчеты. Коммуникационный процесс. Информационное взаимодействие с субъектами внутренней и внешней среды. Организации работы с коммуникационными средствами. Анализ системы коммуникаций организации. Коммуникации между уровнями и подразделениями. Коммуникации между различными отделам подразделениями. Коммуникации руководитель-подчиненный. Коммуникации между руководителем и рабочей группой. Неформальные коммуникации. Коммуникационный процесс.	

			Элементы и этапы процесса коммуникаций. Преграды на пути межличностных коммуникаций.	
Модуль 3. Управление трудовыми ресурсами в исламской организации. Этика управления				
3.1	Раздел 3. Управление трудовыми ресурсами в исламской организации. Этика управления	Управление трудовыми ресурсами в исламской организации. Этика управления	Сущность и классификация трудовых ресурсов. Управление человеческим ресурсом: мотивация, контроль и регулирование трудовых отношений. Групповая динамика и командный эффект в организации; конфликтность в организации. Формирование трудовых ресурсов: Планирование потребности в трудовых ресурсах; правовые аспекты; Набор, отбор персонала; испытания, ротация, подготовка кадров. Развитие трудовых ресурсов; Профессиональная ориентация и социальная адаптация в коллективе. Оценка результатов деятельности. Административные функции. Информационные, Мотивационные функции. Подготовка руководящих кадров. Управление продвижением по службе.Этика и современное управление. Повышение показателей эластичности поведения: Этические нормативы, Стандарты этического поведения, Комитеты по этике. Социальные ревизии, Обучение этичному поведению.	

5.4. Самостоятельная работа студентов

5.4.1. Основные направления самостоятельной работы

1.Подготовка к практическим занятиям.

2.Проработка учебного материала (по конспектам лекций, по учебной и научной литературе).

3. Выполнение домашнего задания.

5.4.2. Подготовка сообщений к семинарским занятиям

1. Формирование и функционирование формальных и неформальных групп в организации как динамичный процесс и межгрупповое взаимодействие.

2. Адаптация стилей руководства к деловым ситуациям. Принципы, система управления персоналом организации.

3. Оценка управленческих решений при формировании стратегии развития фирмы.

4. Проектирование систем управления (на примере предприятия или организации).

5. Модели управления и их социально-экономическая эффективность (на примере предприятии, организации).

6. Социальная этика при принятии управленческих решений. Социальная ответственность в организации. Этика и современное управление организацией.

7. Принятие решений как важнейшая часть управленческой деятельности.

8. Значение социально-психологического климата в организации при реализации управленческих решений.

9. Влияние организационной культуры на процесс разработки управленческих решений.

10. Функции менеджмента в организации.

11. Коммуникации в организации. Анализ коммуникаций с внешней средой. Внутренние коммуникации.

12. Управленческие решения в организации.

13. Методы принятия решений. Моделирование управленческих решений.

14. Стратегическое планирование в организации.

15. Разработка структуры организации. Совершенствование организационной структуры.

16. Мотивация; влияние мотивации на результаты деятельности организации.

17. Делегирование полномочий и ответственности.

18. Моральное стимулирование в организации. Материальное стимулирование в организации.

19. Контроль в организации. Этапы процесса контроля в организации. Совершенствование функции контроля.

20. Стили руководства в организации. Лидерство в организации. Управление конфликтами в организации.

21. Анализ внешней среды организации. Анализ внутренней среды организации.

22. Делегирование, ответственность и полномочия.

23. Понятие затрат, расходов, издержек. Особенности затрат как предмета управления

24. Объекты и субъекты управления затратами на предприятии. Функции управления затратами. Принципы управления затратами на предприятии.

5.4.3. Вопросы для самостоятельного изучения

1. Задачи и основные признаки классификации затрат. Виды классификаций затрат на производство.
2. Классификация затрат по экономическим элементам. Классификация затрат по калькуляционным статьям себестоимости.
3. Определение допустимой величины затрат на продукцию.
4. Сущность сметы затрат, виды смет.
5. Роль нормирования в стабилизации и снижении затрат.
6. Методы расчета элементов затрат. Расчет затрат на производство и реализацию продукции.
7. Объекты формирования затрат на предприятии.
8. Определения мест возникновения затрат, центров затрат и центров ответственности за уровень затрат.
9. Бюджетирование затрат принципы, цель, задачи, инструменты.
10. Факторы снижения затрат на предприятии.
11. Принципы стимулирования снижения затрат.
12. Основные системы учета затрат. Бухгалтерский и управленческий учет.
13. Содержание анализа затрат на предприятии.
14. Связь затрат с объемом производства. Определение безубыточности производства, метод маржинальной прибыли графическим методом.
15. Виды прогрессивных систем управления затратами: «Стандарт-костинг» «Директкостинг».
16. Инвестиционный анализ. Виды эффективности инвестиций. Сущность, содержание и характеристика показателей эффективности инвестиционных проектов.
17. Операционные бюджеты: классификация, сущность.
18. Виды внутрифирменного финансового планирования. Бизнес-план и его финансовыеаспекты. Годовой финансовый план (бюджет) компании.
19. Операционный бюджет. Финансовый бюджет. Оперативное финансовое планирование.
20. Финансовый риск как объект управления. Понятие риска. Виды предпринимательского риска.

19. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

1. Информационные технологии – обучение в электронной образовательной среде с целью расширения доступа к образовательным ресурсам (теоретически к неограниченному объему и скорости доступа), увеличения контактного взаимодействия с преподавателем, построения индивидуальных траекторий подготовки и объективного контроля и мониторинга знаний студентов.
2. Работа в команде – совместная деятельность студентов в группе под руководством лидера, направленная на решение общей задачи путем творческого сложения результатов индивидуальной работы членов команды с делением полномочий и ответственности.
3. Case-study -анализ реальных проблемных ситуаций, имевших место в соответствующей области профессиональной деятельности, и поиск вариантов лучших

решений.

4. Игра – ролевая имитация студентами реальной профессиональной деятельности с выполнением функций специалистов на различных рабочих местах.

5. Проблемное обучение – стимулирование студентов к самостоятельному приобретению знаний, необходимых для решения конкретной проблемы.

6. Контекстное обучение – мотивация студентов к усвоению знаний путем выявления связей между конкретным знанием и его применением. При этом знания, умения, навыки даются не как предмет для запоминания, а в качестве средства решения профессиональных задач.

7. Обучение на основе опыта – активизация познавательной деятельности студента за счет ассоциации и собственного опыта с предметом изучения.

8. Индивидуальное обучение – выстраивание студентом собственной образовательной траектории на основе формирования индивидуальной образовательной программы с учетом интересов студента.

9. Междисциплинарное обучение – использование знаний из разных областей, их группировка и концентрация в контексте решаемой задачи.

10. Опережающая самостоятельная работа – изучение студентами нового материала до его изучения в ходе аудиторных занятий.

Основные типы лекций:

1. Информационная лекция.

2. Проблемная лекция - в отличие от информационной лекции, на которой сообщаются сведения, предназначенные для запоминания, на проблемной лекции знания вводятся как «неизвестное», которое необходимо «открыть». Проблемная лекция начинается с вопросов, с постановки проблемы, которую входе изложения материала необходимо решить. При этом выдвигаемая проблема требует не однотипного решения, готовой схемы которого нет. Данный тип лекции строится таким образом, что деятельность студента по ее усвоению приближается к поисковой, исследовательской. На подобных лекциях обязателен диалог преподавателя и студентов.

3. Лекция-визуализация - учит студента преобразовывать устную и письменную информацию в визуальную форму, выделяя при этом наиболее значимые и существенные элементы. На лекции используются схемы, рисунки, чертежи и т.п., к подготовке которых привлекаются обучающиеся. Проведение лекции сводится к связному развернутому комментированию преподавателем подготовленных наглядных пособий. При этом важна логика и ритм подачи учебного материала. Данный тип лекции хорошо использовать на введения студентов в новый раздел, тему, дисциплину.

4. Лекция вдвоем - на этой лекции учебный материал проблемного содержания дастся студентам в диалогическом общении двух преподавателей между собой. Моделируются профессиональные дискуссии разными специалистами, например, теоретиком и практиком, сторонником и противником определенной концепции. Диалоги преподавателей демонстрирует культуру совместного поиска решений задач. Студенты вовлекаются в общение, высказывают собственную позицию.

5. Лекция с заранее запланированными ошибками, которые должны обнаружить студенты. Список ошибок передается студентам лишь в конце лекции. Подбираются наиболее распространенные ошибки, которые делают как студенты, так и преподаватели во время чтения лекций. Студенты во время лекции должны обнаружить ошибки и занести их в конспект. В конце лекции проводится их обсуждение.

6. Лекция-пресс-конференция - преподаватель объявляет тему лекции и просит студентов письменно задавать ему вопросы по данной теме. Студент обязан сформулировать вопросы в течение 5 минут, далее преподаватель сортирует поступившие записки и читает лекцию в форме связного раскрытия темы, в процессе которого формулируются ответы на заданные вопросы. В конце лекции преподаватель проводит

итоговую оценку вопросов, выявляя знания и интересы обучающихся. Если подобная лекция проводится в начале изучения темы или раздела, то она выявляет круг интересов студентов, степень их подготовленности к работе. Если она читается в середине курса, то направлена на привлечение внимания студентов к его важнейшим моментам. Наконец, в конце чтение подобной лекции имеет цель подведение итогов курса и систематизацию полученных студентами знаний.

7. Лекция-беседа, лекция-дискуссия.

8. Лекция с разбором конкретной ситуации, изложенной в устно или в виде короткого диафильма, видеозаписи и т.п.; студенты совместно анализируют и обсуждают представленный материал.

9. Лекция-консультация, при которой до 50 % времени отводится для ответов на вопросы студентов; в том числе с привлечением специальных консультантов – квалифицированных специалистов в области изучаемой проблемы.

20. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Оценочные средства представлены в виде фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и включает в себя:

описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;

типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе изучения данной дисциплины;

методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Критерии оценок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о балльно-рейтинговой системе оценки знаний студентов бакалавриата Дагестанского теологического института им. Саида Афанди.

В процессе освоения дисциплины, обучающиеся должны пройти 2 контрольные точки.

В течение семестра работа на занятиях семинарского типа (текущий контроль), сдача контрольных точек (рубежный контроль) оценивается преподавателем, ведущим занятия, и баллы заносятся в электронную ведомость.

Максимальное количество баллов – 100.

По каждой контрольной точке студент должен набрать количество баллов, не менее зачетного минимума.

Итоговая оценка определяется на основе суммирования семестровых и экзаменационных баллов.

Экзамен проводится в устной форме.

Шкала баллов для определения итоговых оценок:

$\geq$ 85 □ «5»; < 85 баллов □ «4»; < 70 баллов □ «3»; < 55 баллов □ «2».

Тестовые задания по дисциплине

1. Процессный подход рассматривает:

а) управление как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций;

б) организацию как совокупность взаимозависимых элементов, таких как люди,

структура, задачи и технология, которые ориентированы на достижение различных целей вусловиях меняющейся внешней среды;

в) пригодность различных методов управления ситуацией.

2. Системный подход рассматривает:

а) управление как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций;

б) организацию как совокупность взаимозависимых элементов, таких как люди,

структура, задачи и технология, которые ориентированы на достижение различных целей вусловиях меняющейся внешней среды;

в) пригодность различных методов управления ситуацией.

3. Ситуационный подход рассматривает:

а) управление как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций;

б) организацию как совокупность взаимозависимых элементов, таких как люди,

структура, задачи и технология, которые ориентированы на достижение различных целей вусловиях меняющейся внешней среды;

в) пригодность различных

о) инициатива;

п) корпоративный дух.

5. Выбрать подходящий период. Школа человеческих отношений:

а) 1930 – 1950;

б) 1950 – по настоящее время.

1. Роли предпринимателя:

а) передает информацию для внешних контактов организации относительно планов, политики, действий, результатов работы организации, действует как эксперт по вопросам данной отрасли;

б) изыскивает возможности внутри самой организации и за ее пределами,

разрабатывает и запускает «проекты по совершенствованию», приносящие изменения, контролирует разработку определенных проектов;

в) отвечает за корректировочные действия, когда организация оказывается перед необходимостью важных и неожиданных нарушений.

2. Управление – это процесс:

а) планирования;

б) организации;

в) мотивации;

г) контроля.

3. Сложные организации имеют набор:

а) противоположных целей;

б) однородных целей;

в) взаимосвязанных целей.

4. Основные ресурсы (факторы производства):

а) люди (человеческие ресурсы);

б) капитал;

в) материалы;

г) технология и информация;

д) предпринимательские способности.

5. Миссии организации должна содержать следующее:

а) спектр деятельности;

б) условия внешней среды по отношению к фирме;

в) культуру организации (тип рабочего климата);

г) перечень внутренних целей организации.

1. Коммуникация – это:

а) обмен информацией между людьми;

б) сложная, многоуровневая система, охватывающая внутреннюю и внешнюю среду

предприятия;

в) умение вести переговоры, составлять документацию;

г) все ответы верны;

д) верных ответов нет.

2. Коммуникации можно рассматривать:

а) внутренние;

б) внешние;

в) вертикальные;

г) неформальные;

д) все вышеназванные;

е) верны ответы а, б.

3. К внутренним коммуникациям относятся:

а) вертикальные;

б) горизонтальные;

в) неформальные;

г) межуровневые.

4. Основные причины искажений информации:

а) невербальные символы;

б) семантические барьеры;

в) перегрузка каналов;

г) нерациональная организационная структура;

д) низкая квалификация персона.

5. Основные типы коммуникационных сетей:

а) последовательная;

б) веерная;

в) прямоугольная;

г) круговая.

1. Аргументы в пользу социальной ответственности:

а) благоприятные для бизнеса долгосрочные перспективы;

б) изменение потребностей и ожиданий широкой публики;

в) наличие ресурсов для оказания помощи в решении социальных проблем;

г) расходы на социальную вовлеченность;

д) моральное обязательство вести себя социально ответственно.

2. Аргументы против социальной ответственности:

а) наличие ресурсов для оказания помощи в решении социальных проблем;

б) моральное обязательство вести себя социально ответственно;

в) нарушение принципа максимизации прибыли;

г) расходы на социальную вовлеченность.

3. Что можно отнести к обычно запрещаемым этическими нормативами?

а) Взятки;

б) вымогательство;

в) подарки;

г) выплата премий по итогам работы;

д) выплата соучастнику части незаконно полученных денег;

е) рекомендации по нормам поведения в общественных местах.

4. Каким образом организации могут доводить этические нормативы до своих работников?

а) Разъяснением на специальных собраниях;

б) проведением регулярных консультаций;
в) распространением печатных материалов;
г) созданием рабочих групп по этическим нормативам;
д) работой комитетов по этике;
е) проведением социальных ревизий;
ж) обучением этическому поведению.
5. В чем заключается отличие социальной ответственности от юридической?
а) В добровольном отклике на социальные проблемы;
б) сверх требований закона;
в) меньше требований закона;
г) в рамках требований закона;
д) все ответы верны;
е) нет правильных ответов.

1. Что подразумевается под логистической операцией?
а) сложная организационная деятельность в пределах одного звена логистической системы;
б) совокупность действий, направленных на производство готовой продукции или услуги;
в) любое действие, не подлежащее дальнейшей декомпозиции в рамках поставленной задачи исследования или менеджмента, связанное с возникновением, преобразованием или поглощением материального и сопутствующих ему потоков.
2. Что в логистике понимается под логистической системой (ЛС)?
а) сложная организационно завершенная экономическая система, которая состоит из элементов-звеньев, взаимосвязанных в едином процессе управления материальными и сопутствующими потоками, причем задачи этих звеньев имеют различное функциональное назначение;
б) совокупность действий, направленных на производство готовой продукции или услуги, востребованных потребителем в определенное время;
в) сложная совокупность функциональных элементов (звеньев), взаимосвязанных в едином процессе производства и сбыта готовой продукции конечному потребителю.
3. Перечислите основные задачи, решаемые логистикой снабжения:
а) налаживание надежного и непрерывного материального потока для обеспечения бесперебойного функционирования организации;
б) координация и выравнивание спроса и предложения в снабжении и распределении за счет создания страховых и сезонных запасов;
в) поддержка и повышение качества закупаемых материальных ресурсов.
4. В чем отличие снабжения от материально-технического обеспечения?
а) снабжение обеспечивает поступление материалов и компонентов от внешних источников в нужное место и в нужное время, а материально-техническое обеспечение отвечает за обслуживание всех потребностей в перемещении материалов и полуфабрикатов внутри предприятия во время производственного процесса;
б) материально-техническое обеспечение подразумевает обеспечение производства только материальными ресурсами, а снабжение – как материальными ресурсами, так и услугами(реклама, аудиторские, консалтинговые услуги);
в) снабжение, в отличие от материально-технического обеспечения, – это управление не только процессом обеспечения производства материальными ресурсами, но и материальными потоками в процессе доведения готовой продукции до потребителя..
5. Современная тенденция рынка выпускаемой продукции выдвигает на первый план вопросы организации и управления типами производств:
а) крупносерийными;
б) массовыми;

в) мелкосерийными;
г) единичными.

1. Первый механизм побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей
или целей организации:
а) метод кнута и пряника;
б) создание оптимальных условий труда;
в) создание системы ценности;
г) постепенное удовлетворение потребностей: от первичных к вторичным.
2. Структурировать иерархию потребностей по теории Маслоу:
а) безопасность;
б) физиологические;
в) уважение.
3. Что используется на практике в настоящее время?
а) Теория Маслоу;
б) метод кнута и пряника.
4. Для удовлетворения у подчиненных потребности в уважении необходимо:
а) создавать на рабочих местах дух единой команды;
б) поощрять и развивать у подчиненных творческие способности;
в) привлекать подчиненных к формулировке целей и выработке решений.
5. Для удовлетворения у подчиненных социальных потребности необходимо:
а) обеспечивать обучение и переподготовку, которая повышает уровень компетентности:
б) проводить с подчиненными периодические совещания;
в) обеспечивать подчиненным возможности для обучения и развития, которые позволили бы полностью использовать их потенциал.

1. Власть, основанная на принуждении:
а) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность наказывать таким образом, который помешает удовлетворению какой-то насущной потребности, или вообще может сделать какие-то другие неприятности;
б) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность удовлетворить насущную потребность;
в) исполнитель верит, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволят удовлетворить потребность;
г) характеристики или свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же, как влияющий;
д) исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказания, и что его или ее долг – подчиняться им. Он или она исполняют приказания влияющего, так как традиция учит, что подчинение приведет к удовлетворению потребностей исполнителя.
2. Власть, основанная на вознаграждении:
а) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность наказывать таким образом, который помешает удовлетворению какой-то насущной потребности, или вообще может сделать какие-то другие неприятности;
б) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность доставить удовольствие;
в) исполнитель верит, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволят удовлетворить потребность;
г) характеристики или свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же, как влияющий;

д) исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказания, и что его или ее долг – подчиняться им. Он или она исполняют приказания влияющего, так как традиция учит, что подчинение приведет к удовлетворению потребностей исполнителя.

3. Экспертная власть:

а) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность наказывать таким образом, который помешает удовлетворению какой-то насущной потребности, или вообще может сделать какие-то другие неприятности;

б) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность удовлетворить насущную потребность;

в) исполнитель верит, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволят удовлетворить потребность;

г) характеристики или свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же, как влияющий;

д) исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказания, и что его или ее долг – подчиняться им. Он или она исполняют приказания влияющего, так как традиция учит, что подчинение приведет к удовлетворению потребностей исполнителя.

4. Эталонная власть:

а) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность наказывать таким образом, который помешает удовлетворению какой-то насущной потребности, или вообще может сделать какие-то другие неприятности;

б) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность доставить удовольствие;

в) исполнитель верит, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволят удовлетворить потребность;

г) характеристики или свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же, как влияющий;

д) исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказания, и что его или ее долг – подчиняться им. Он или она исполняют приказания влияющего, так как традиция учит, что подчинение приведет к удовлетворению потребностей исполнителя.

5. Законная власть:

а) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность наказывать таким образом, который помешает удовлетворению какой-то насущной потребности, или вообще может сделать какие-то другие неприятности;

б) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность удовлетворить насущную потребность;

в) исполнитель верит, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволят удовлетворить потребность;

г) характеристики или свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же, как влияющий;

д) исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказания, и что его или ее долг – подчиняться им. Он или она исполняют приказания влияющего, так как традиция учит, что подчинение приведет к удовлетворению потребностей исполнителя.

1. Стратегический план должен разрабатываться с точки зрения перспективы:

а) всей корпорации;

б) конкретного индивида.

2. С целью выполнения стратегического плана:

а) необходимо придерживаться первоначального варианта плана;

б) необходимо постоянно заниматься сбором и анализом огромного количества информации об отрасли, рынке, конкуренции и других факторах и менять стратегию плана в соответствии с ситуацией на рынке.

3. На какие вопросы следует ответить при оценке процесса стратегического планирования?

а) Является ли стратегия внутренне совместимой с возможностями организации?
б) предполагает ли стратегия допустимую степень риска?
в) обладает ли организация достаточными ресурсами для реализации стратегии?
г) учитывает ли стратегия внешние опасности и возможности?
д) является ли эта стратегия лучшим способом применения ресурсов фирмы?
е) обладает ли организация достаточными конкурентными преимуществами среди других участников рынка?
4. Тактические планы вырабатываются:
а) на уровне руководства среднего звена;
б) на высших уровнях руководства.
5. Стратегические планы вырабатываются:
а) на уровне руководства среднего звена;
б) на высших уровнях руководства.

21. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1 Нормативные документы:

1. Гражданский кодекс РФ
2. Налоговый Кодекс РФ.
3. Трудовой кодекс РФ.
4. Закон Республики Дагестан «О свободе совести, свободе вероисповедания и религиозных организациях»

8.2 Основнаялитература

1. Организация производства и управление предприятием: Учебник / О.Г.
2. Туровец, В.Б. Родионов, М.И. Бухалков. - 3-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2011. (ЭБС)
3. Агарков, А. П. Экономика и управление на предприятии [Электронный ресурс] Учебник / А. П. Агарков, Р. С. Голов, В. Ю. Теплышев и др.; под ред. А. П. Агаркова. - М.:Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. (ЭБС)
4. Поршнев, А.Г. Управление организацией: Учебник / А.Г. Поршнев, Г.Л. Азоев,В.П. Баранчеев; Под ред.А.Г. Поршнева и др. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРАМ, 2015. - 735 с. (ЭБС)

8.3 Дополнительнаялитература

1. Веснин В.Р. Менеджмент: учеб. для студентов вузов по спец. «Менеджмент
2. орг.»/В. Р. Веснин.-З- е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2009.
3. Менеджмент: учеб. по спец. «Менеджмент орг.»/М. л. Разу ; под ред. М.Разу.-2-е изд., стер. - М.:КНОРУС, 2009.
4. Управление организацией: Учебник/ Под ред. А. Г. Поршнева, 3. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина.- М.: ИНФРА-М, 2010.
5. Соломанидина Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учеб.пособие для студентов вузов по спец. «Упр. Персоналом», «Организационное поведение», «Мотивация персонала» / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 1- е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИДАНА, 2009.

8.4 Интернет – ресурсы

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

1. http://www.Islamdag.ru
2. http://www.darulfikr.ru

3. http://www.assalam.ru
4. http://www.Islam.ru

Информационные технологии

1. Word.
2. Excel.
3. Power Point.
4. Google Chrome.

Материально-техническое обеспечение дисциплины

В соответствии с требованиями ФГОС кафедра имеет специально оборудованную учебную аудиторию для проведения лекционных и семинарских занятий по потокам студентов.

Помещение для лекционных и семинарских занятий укомплектовано комплектом электропитания ЩЭ (220 В, 2 кВт, в комплекте с УЗО), специализированной мебелью и оргсредствами (доска аудиторная для написания мелом и фломастером, стойка-кафедра, стол лектора, стул-кресло, столы аудиторные двухместные (1 на каждых двух студентов), стул аудиторный (1 на каждого студента), а также техническими средствами обучения (экран настенный с электроприводом и дистанционным управлением, мультимедиа проектор с ноутбуком.

Аудитории для лекционных и практических занятий, оснащенные презентационной техникой (видеопроекционное оборудование для презентаций, компьютер, интерактивная доска), доступом в сеть Интернет, учебной мебелью.

Компьютерные классы, оснащенные пакетами общего назначения (MicrosoftOfficeWord, MicrosoftOfficeExcel) и доступом в сеть Интернет.

19. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ОБУЧАЕМЫМ

Методические указания студентам должны раскрывать рекомендуемый режим и характер учебной работы по изучению теоретического курса (или его раздела/части), практических и/или семинарских занятий, и практическому применению изученного материала, по выполнению заданий для самостоятельной работы, по использованию информационных технологий и т.д. Методические указания должны мотивировать студента к самостоятельной работе и не подменять учебную литературу.

Указывается **перечень** учебно-методических изданий, рекомендуемых студентам для подготовки к занятиям и выполнения самостоятельной работы, а также методические материалы на бумажных и/или электронных носителях, выпущенные кафедрой своими силами и предоставляемые студентам во время занятий:

– рабочие тетради студентов;
– наглядные пособия;
– глоссарий (словарь терминов по тематике дисциплины);
– тезисы лекций,
– раздаточный материал и др.

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом в объеме не менее 50-70% общего количества часов, должна соответствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Задания для самостоятельной работы составляются по разделам и темам, по которым не предусмотрены аудиторные занятия, либо требуется дополнительно проработать и проанализировать рассматриваемый преподавателем материал в объеме запланированных часов.

Задания по самостоятельной работе могут быть оформлены в виде таблицы с указанием **конкретного** вида самостоятельной работы:

– конспектирование первоисточников и другой учебной литературы;

– проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх;

– работа с нормативными документами и законодательной базой;

– поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации, подготовка заключения по обзору;

– выполнение контрольных работ, творческих(проектных)заданий, курсовых работ (проектов);

– решение задач, упражнений;

– написание рефератов (эссе);

– работа с тестами и вопросами для самопроверки

– выполнение переводов на иностранные языки/с иностранных языков;

– моделирование и/или анализ конкретных проблемных ситуаций ситуации;

– обработка статистических данных, нормативных материалов;

– анализ статистических и фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа и т.д.

Самостоятельная работа должна носить систематический характер, быть интересной и привлекательной для студента.

Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при аттестации студента (зачет, экзамен). При этом проводятся: тестирование, экспресс-опрос на семинарских и практических занятиях, заслушивание докладов, проверка письменных работ и т.д.

20. МАТЕРИАЛЬНО – ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИН

Для проведения занятий по дисциплине необходимо иметь:

учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенную специализированной мебелью, видеопроекционным оборудованием, экраном, средствами звуковоспроизведения, выход в сеть Интернет и локальную сеть вуза, а так же наборами демонстрационного оборудования и учебных наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации;

учебную аудиторию для самостоятельной работы обучающихся, 14 автоматизированных рабочих мест с выходом в сеть Интернет и доступном в электронную информационно-образовательную среду.

Таблица 8

Технические средства обучения

№	Наименование мебели и оргтехники	Учебное помещение		
		для чтения лекций	для проведения практ. занятий	для проведения лабор. работ
1.	Мультимедиапроектор,1 ед.	1	-	-
2.	Проекционный экран, 1ед.	1	-	-
3.	Ноутбук, 1ед.	1	1	-
4	Персональные компьютеры, 20 ед.		1	1
5	Интерактивная доска, 1 шт	1	1	1

6	Лазерная указка, 1 шт.	1	1	1

21. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины составляет:

– рабочая программа дисциплины;
– оценочные средства;
– презентации;
– программные средства (Microsoft Windows, Microsoft Office);
– рукописи учебных материалов;
– методические рекомендации по выполнению учебных заданий и по их контролю;
– образцы рефератов, курсовых работ, алгоритмов решения задач;
– наглядные пособия, таблицы, схемы и т.п.