

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА С.П. КОРОЛЕВА»
(САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)

ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИЮ

Рекомендовано редакционно-издательским советом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» в качестве методических указаний для студентов Самарского университета, обучающихся по основной образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Составитель *Е.А. Лапа*

САМАРА
Издательство Самарского университета
2019

УДК 338.2(075)
ББК 65050я7

Составитель *Е.А. Лана*

Рецензент д-р ист. наук, проф. С. А. М а р т ы ш к и н

Введение в профессию: метод. указания / сост. *Е.А. Лана*. –
Самара: Изд-во Самарского университета, 2019. – 40 с.

Методические указания предназначены для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), а также могут быть использованы при организации учебного процесса на других экономических и управленческих направлениях уровня бакалавриата.

Разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом, включают методические рекомендации к выполнению основных форм аудиторной и самостоятельной работы по курсу, материалы для подготовки и проведения практических занятий, средства контроля и самоконтроля знаний студентов.

Подготовлено на кафедре общего и стратегического менеджмента.

УДК 338.2(075)
ББК 65050я7

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
1.1. Цели и задачи изучения дисциплины.....	4
1.2. Компетенции обучающего, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля).....	4
1.3. Место дисциплины в структуре ООП.....	6
2. СОДЕРЖАНИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
3. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И МАТЕРИАЛЫ.....	9
3.1. Тесты по контролю остаточных знаний.....	9
3.2. Задания для подготовки к практическим занятиям.....	12
3.3. Темы эссе.....	19
3.4. Проект «Формирование бизнес-идеи».....	21
3.5. Тематика курсовых работ и методические рекомендации по их выполнению.....	23
4. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	29
5. Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации.....	34
6. Рекомендуемая литература и ресурсы сети Интернет.....	36

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели и задачи изучения дисциплины

Преподавание учебного курса «Введение в профессию» обусловлено необходимостью изучения студентами подходов к разработке стратегии управления технологиями и инновациями. Дисциплина «Введение в профессию» является основной для подготовки специалистов по управленческим специальностям. Главной целью преподавания дисциплины является получение студентами представления о будущей специальности.

Задачи курса:

- ознакомить с областью профессиональной деятельности менеджера и сложившимися подходами и способами получения профессиональных знаний и навыков менеджмента;
- изучить требования квалификационной характеристики специалиста менеджмента организации.

1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у студентов компетенций, представленных в табл. 1.

Таблица 1. Компетенции, осваиваемые в рамках дисциплины «Введение в профессию»

Шифр компетенции	Наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
ОК-6	Способность	<i>Знать:</i>

Шифр компетенции	Наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
	к самоорганизации и самообразованию	<ul style="list-style-type: none"> – современные характеристики менеджмента как вида деятельности и как системы научных знаний об особенностях и методологической основе организации управления; – направления и достигнутые позитивные результаты развития науки и практики управления в прошлом и настоящем; – субъективные и объективные моменты формирования руководства, его стилевых особенностей; – определение целей профессиональной и индивидуальной деятельности. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять и анализировать основные характеристики стилей управления; – определять и формулировать личные и профессиональные цели; – определять направления личного и профессионального развития. <p><i>Владеть навыками:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – планирования личного и рабочего времени; – формирования управленческого стиля руководства; – планирования деловой карьеры
ОПК-2	Способность находить организационно-управленческие решения и готовность	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – функциональную структуру менеджмента; – особенности формирования коммуникаций организации; – подходы к разработке и принятию

Шифр компетенции	Наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
	нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	<p>управленческих решений.</p> <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять и анализировать характеристики формальной и неформальной организации; – выбирать методы решения управленческих проблем и организации системы руководства; – использовать современные методы и системы мотивации труда подчиненных; – осуществлять анализ организационной структуры управления и разрабатывать направления ее совершенствования; – анализировать организационные коммуникации и действующую систему контроля. <p><i>Владеть навыками:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – разработки и принятия управленческих решений; – проектирование организационных коммуникаций; – формирования собственной аргументированной позиции при анализе ключевых управленческих проблем

1.3. Место дисциплины в структуре ООП

Изучение дисциплины «Введение в профессию» основывается на знаниях, полученных слушателями при изучении курсов «Обществознание», «Экономика».

Понятия и усвоенные закономерности, приобретенные навыки и умения, способности, сформированные в курсе «Введение в профес-

сию», будут использованы в курсах «Теория менеджмента», «Организационное поведение», «Теория организации».

2. СОДЕРЖАНИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 2. Объем дисциплины и виды учебной работы (очное отделение)

Объем дисциплины 4 ЗЕТ
Первый семестр
Объем контактной работы: 74 часа
Лекции: 24 часа
<i>Традиционные</i>
Менеджмент: процесс обучения и самообучения. Становление профессии «менеджер». Эффективность и ограничения при использовании ресурсов в процессе обучения (4 часа)
Личные качества и этика менеджера. Развитие деловых качеств менеджера (4 часа)
Саморазвитие, командная работа и лидерство (6 часов)
Элементы и характеристика процесса управления (6 часов)
Социальная ответственность и этика управления (4 часа)
Лабораторные работы: 0 часов
<i>Активные и интерактивные</i>
Практические занятия: 42 часа
<i>Традиционные</i>
Развитие теории и практики менеджмента (8 часов)
Личные качества и этика менеджера. Развитие деловых качеств менеджера (8 часов)
Организация работы в команде (8 часов)
Коммуникативное поведение в организации (10 часов)
Основные теории лидерства (8 часов)
<i>Активные и интерактивные</i>
Самостоятельная работа: 34 часа

Подготовка к практическим занятиям по темам 1–6 (12 часов)
Сбор материалов и написание эссе (2 часа)
Сбор материалов и написание курсовой работы (16 часов)
Подготовка доклада на конференцию (4 часа)
Контролируемая аудиторная самостоятельная работа: 8 часов
Консультация по написанию курсовой работы (4 часа)
Консультация по подготовке эссе (2 часа)
Консультация по подготовке конференции (2 часа)
Курсовая работа (9 часов)
Контроль (экзамен): 36 часов

Таблица 3. Объем дисциплины и виды учебной работы (заочное отделение)

Объем дисциплины 4 ЗЕТ
Первый семестр
Объем контактной работы: 18 часов
Лекции: 8 часов
<i>Традиционные</i>
Менеджмент: процесс обучения и самообучения. Становление профессии «менеджер». Эффективность и ограничения при использовании ресурсов в процессе обучения (2 часа)
Элементы и характеристика процесса управления (4 часа)
Социальная ответственность и этика управления (2 часа)
Лабораторные работы: 0 часов
<i>Активные и интерактивные</i>
Практические занятия: 10 часов
<i>Традиционные</i>
Организация работы в команде (4 часа)
Коммуникативное поведение в организации (4 часа)
Основные теории лидерства (2 часа)
<i>Активные и интерактивные</i>
Самостоятельная работа: 108 часов
Развитие теории и практики менеджмента (14 часов)
Личные качества и этика менеджера. Развитие деловых качеств менеджера (14 часов)
Саморазвитие, командная работа и лидерство (14 часов)

Элементы и характеристика процесса управления (18 часов)
Социальная ответственность и этика управления (14 часов)
Подготовка к практическим занятиям по темам 1–3 (12 часов)
Сбор материалов и написание эссе (2 часа)
Подготовка доклада на конференцию (4 часа)
Подготовка проекта (16 часов)
Контролируемая аудиторная самостоятельная работа: 2 часа
Консультация по написанию курсовой работы (4 часа)
Курсовая работа (9 часов)
Контроль (экзамен): 36 часов

3. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И МАТЕРИАЛЫ

3.1. Тесты по контролю остаточных знаний

ОК-6: способность к самоорганизации и самообразованию.

1. Какое из утверждений верное?

- а) «бизнесмен» и «менеджер» – понятия разные;
- б) любой менеджер – это предприниматель;
- в) все наемные управляющие, работающие в любой организации – государственной или коммерческой, – менеджеры.

2. Менеджером является:

- а) финансовый директор, он же – владелец контрольного пакета акций фирмы;
- б) начальник службы маркетинга;
- в) собственник значительной доли капитала фирмы, не занимающий определенной должности, но входящий в Совет директоров;
- г) руководитель небольшого отдела фирмы.

3. Какие из способностей менеджеру не нужны?

- а) способность влиять на людей;
- б) способность к четким движениям;
- в) способность к самосовершенствованию.

4. Предметом труда менеджера являются:

- а) сырье, материалы;
- б) станки, оборудование;
- в) люди, информация.

5. Из перечисленных задач отметьте те, которые решает менеджер:

- а) обеспечение инноваций;
- б) обеспечение маркетинга;
- в) организация работы коллектива;
- г) производство продукции.

ОПК-2: способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений.

1. Какие методы традиционно выделяют в менеджменте?

- а) экономические;
- б) бюрократические;
- в) административные;
- г) социально-психологические;
- д) демократические.

2. Может ли менеджер совмещать функции владения и управления?

- а) да;
- б) нет.

3. К основным функциям менеджмента относятся:

- а) планирование, прогнозирование, контроль, мотивация;

- б) планирование, организация, мотивация, контроль;
- в) планирование, мотивация, принятие решений, коммуникация.

4. В каком виде может быть реализована в процессе управления обратная связь?

- а) приказ, распоряжение, указание;
- б) план, задание;
- в) отчет;
- г) данные контроля.

5. Можно ли представить процесс управления в виде схемы, общей для всех организаций, предприятий, фирмы?

- а) можно;
- б) нельзя.

6. Что является результатом деятельности объекта управления?

- а) информация;
- б) функция управления;
- в) готовая продукция организации;
- г) управленческое решение.

Критерии оценки

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **6 баллов**:

- оценка 5 баллов («отлично») – 6 баллов;
- оценка 4 балла («хорошо») – 4–5 баллов;
- оценка 3 балла («удовлетворительно») – 3 балла;
- оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0 баллов.

Представленные правильные ответы на:

- 80 % тестовых заданий – 6 баллов;
- 70 % тестовых заданий – 5 баллов;
- 60 % тестовых заданий – 4 балла;
- 50 % тестовых заданий – 3 балла;

- менее 50 % тестовых заданий – 0 баллов.

3.2. Задания для подготовки к практическим занятиям

Тема 1. Развитие теории и практики менеджмента

Вопросы для обсуждения

1. Эволюция управления как научная дисциплина. Древние организации. Отсутствие интереса к управлению.
2. Понятие и первые систематизации взглядов на управление. Школы менеджмента.
3. Школа научного управления и ее основоположники.
4. Административная или классическая школа управления и попытка создания универсальных принципов управления.
5. Вклад отечественной науки в развитие теории управления.
6. Ограниченность управленческого рационализма школы человеческих отношений. Кризис гуманистического вызова.
7. Системный подход в теории управления.
8. Современные проблемы развития менеджмента.
9. Понятие о теории хаоса.
10. Особенности интеграции новых подходов к управлению.

Тема 2. Личные качества и этика менеджера.

Развитие деловых качеств менеджера

Вопросы для обсуждения

1. Сущность системы персонального менеджмента.
2. Функции самоменеджмента.
3. Основные принципы планирования своих целей.
4. Требования к личностным характеристикам менеджера.
5. Экономическое мышление менеджера.
6. Профессионально-личностная модель эффективного менеджера.
7. Профессиональные умения и навыки, необходимые менеджеру.

Ситуация

Вам предложено заполнить анкету, посвященную преимуществам самоменеджмента. Какие из этих преимуществ наиболее важные и какие в наибольшей степени оказывают влияние на формирование жизненной цели менеджера? Что вы запишете в качестве определения в графу «Организованность»? Свой ответ аргументируйте.

Ситуация

Вам предложено заполнить анкету, посвященную преимуществам самоменеджмента. Какие из этих преимуществ наиболее важные и какие в наибольшей степени оказывают влияние на формирование жизненной цели менеджера? Что вы запишете в качестве определения в графу «Организованность»? Свой ответ аргументируйте.

Ситуация

Менеджмент – это не только управление людьми, но и самим временем. Знаменитая формула Б. Франклина «время – деньги» на многие десятилетия стала девизом рыночного хозяйствования и предприимчивости. В науке это нашло отражение в понятии «социальное время».

Задание. Истолкуйте понятие «социальное время», учитывая его нравственное содержание. Как этот цивилизованный подход к измерению времени отразился на вашей деятельности? Какие требования в этой связи следует предъявлять к деловому общению партнеров?

Тема 3. Организация работы в команде

Вопросы для обсуждения

1. Дать определение группы. Выделить основные признаки группы.
2. Привести классификацию групп. Теории формирования групп.
3. Выделить этапы формирования групп.
4. Дать определение роли и отношениям в группе.
5. Определить понятие групповой сплоченности и выделить показатели работы группы.

Ситуация

Попробуйте поместить себя в ситуацию морального конфликта и, воспользовавшись наличием свободной воли, сделайте правильный выбор. У вас есть два самых близких друга, которых вы очень любите и цените. Вдруг вы узнаете, что один из них, стремясь помочь вам устроиться на очень желанное для вас место работы, предал другого (который тоже претендовал на это место), сообщив о нем в новую фирму дискредитирующую ложную информацию. Работу предложили вам. Друг, кандидатуру которого отвергли, не знает о подоплеке этого дела. О вашей осведомленности не знает и тот друг, который способствовал вашему назначению на должность.

Задание. Как вы себя поведете в подобной ситуации? Постарайтесь проанализировать свою мотивацию и те затруднения, которые вы могли бы испытывать в процессе принятия решения. Может ли отразиться, на ваш взгляд, подобная ситуация на деловом общении участвующих лиц?

Тема 4. Коммуникативное поведение в организации

Вопросы для обсуждения

1. Дайте определение организационных коммуникаций и назовите их виды.
2. Рассмотрите основные коммуникационные барьеры и их последствия.
3. Определите критерии выбора подходящей коммуникативной среды. Групповое принятие решений.

Деловая игра «Формирование коллектива»

Описание деловой игры и постановка задачи

Игра проводится с целью воспитания у студентов навыков культуры общения в коллективе, совместного обсуждения возникающих проблем и принятия оптимальных решений. Конечный результат игры –

разработка рекомендаций по развитию самоуправления учащихся, усилению их заинтересованности в овладении знаниями, повышению качества подготовки специалистов в области управления производством.

Игра должна носить состязательный характер. Для этого группу целесообразно разделить на два творческих коллектива – бригады. Бригады работают параллельно и по окончании каждого этапа игры выносят свои предложения и рекомендации на всеобщее обсуждение. При этом члены одной из бригад выступают в качестве докладчиков, а другой – в качестве оппонентов. Затем они меняются ролями, позволяет сопоставить обоснованность и продуманность рекомендаций, внесенных различными бригадами, оценить качество их работы и в то же время осуществить обмен знаниями. По результатам дискуссии принимаются согласованные окончательные решения.

Игра складывается из следующих этапов: выбор неформальных лидеров – бригадиров социометрического опроса; формирование составов бригад и выбор членов совета бригады; определение трудового вклада – качества учебы каждого из членов коллектива; выбор способа распределения стипендиального фонда бригады и расчет размера стипендии каждого участника с учетом его трудового вклада – успеваемости и посещаемости; разработка рекомендаций по развитию самоуправления обучающихся, повышению качества подготовки специалистов по управлению производством.

Методические указания

На первом этапе проводится социометрический опрос. Для этого участникам игры раздаются карточки опроса – чистые листы бумаги и предлагается внести в карточку фамилии трех-четырех лиц, которые, по их мнению, наиболее успешно могут справиться с ролью бригадира. При этом можно использовать принцип предпочтительности и балльную оценку – кандидатуру, внесенную в список под первым номером, оценивать в четыре балла, вторую – в три и т. д. Для определения результатов опроса потребуется избрать открытым голосованием счетную комиссию.

Осуществление второго этапа игры целесообразно поручить вновь выбранным двум лидерам-бригадирам. При этом нужно обеспечить

принцип добровольности и вместе с тем создать примерно равные по численности бригады. Выбор членов совета бригады (двух человек) можно произвести также с помощью социометрического опроса либо открытым голосованием. Этот этап имеет важное воспитательное значение: повышается авторитет неформальных лидеров, усиливается их положительное влияние на психологический климат в учебной группе.

Особого внимания заслуживает третий этап игры. Здесь каждому участнику по итогам достигнутых им результатов в учебе выставляется коллективом оценка (гласно). При этом для расчета оценки можно принять в качестве базовой величины средний балл успеваемости слушателя за предыдущую экзаменационную сессию. (Напрашивается аналогия с производственными бригадами, где каждому рабочему присваивается квалификационный разряд, а повременная оплата труда производится по соответствующей тарифной ставке.)

В качестве второго критерия оценки можно принять посещаемость – количество занятий (дней), которые посетил слушатель в истекшем месяце. Перемножив эти два показателя, получим оценку трудового вклада каждого члена коллектива, рассчитаем своего рода базовый коэффициент трудового участия.

Для более полной и всесторонней оценки трудового вклада каждого члена бригады следует установить систему дополнительных повышающих и понижающих коэффициентов, как это делается в бригадах в производственных условиях. В качестве повышающих коэффициентов могут быть приняты, например, такие, как участие в научной студенческой работе, оказание помощи отстающим студентам, участие в общественной работе, художественной самодеятельности, спортивных мероприятиях и др. К понижающим коэффициентам можно отнести, например, пропуски занятий без уважительных причин, несвоевременное выполнение домашних заданий, курсовых проектов, неуважительное отношение к товарищам и др. При этом бригады должны не только определить перечень повышающих и понижающих коэффициентов, но и установить их весомость по отношению к базовой величине – трудовому вкладу.

Предложения и рекомендации, выработанные бригадой в ходе осуществления второго этапа игры, выносятся на общее обсуждение и приводятся к общему знаменателю. После этого каждая из бригад производит необходимые расчеты и выставляет персональные оценки каждому студенту.

На четвертом этапе бригадам предстоит сформировать стипендиальный фонд оплаты, выбрать метод его распределения и на его основе произвести расчеты персональной стипендии, которую следовало бы выплачивать каждому слушателю с учетом показателей успеваемости, посещаемости и дополнительных (повышающих и понижающих) коэффициентов. Перед тем как производить индивидуальные расчеты, целесообразно провести обсуждение и выбрать единый для обеих бригад метод распределения. Порядок распределения стипендиального фонда по одному из возможных методов показан в таблице.

Наибольшие возможности для творчества представляет завершающий пятый этап игры. На этом этапе ее участникам предстоит обсудить пути повышения качества подготовки специалистов по управлению персоналом, роль самоуправления в решении этих задач, предложения по совершенствованию учебного процесса, по более справедливому назначению и распределению стипендий и др.

В заключительной части игры руководитель может вынести на обсуждение предложение провести эксперимент по распределению стипендиального фонда группы в соответствии с методикой, отработанной в ходе игры, обратиться с ходатайством по этому вопросу к руководству учебного заведения. Таким образом, можно выяснить, готовы ли слушатели перейти от слов к делу, испытать на себе рекомендации, разработанные ими же в ходе игры.

Тема 5. Основные теории лидерства

Вопросы для обсуждения

1. Понятие лидерства и его роль в деятельности организации.
2. Методологические и методические ограничения различных подходов к проблеме лидерства.

3. Взаимосвязь лидерства и управления. Типы лидеров и их характеристика.

4. Власть как основа лидерства. Источники власти. Основные концепции власти.

5. Теория «Х» и теория «Y» Д. МакГрегора.

6. Лидерство на основе личностных качеств. Концепции лидерского поведения.

7. Лидерство на основе поведенческого подхода.

Ситуация 1

Вас назначили на новую должность. Предыдущий руководитель не вмешивался в дела группы. Группа адекватно следовала своему направлению работы и выполняла поставленные задачи. Внутренние отношения в группе находятся на хорошем уровне.

Возможные способы воздействия:

- предпринимайте шаги, направляя подчиненных к работе, определенной должным образом;
- вовлекайте подчиненных в процесс принятия решений, оказывая поддержку дельным предложениям;
- обсудите производительность труда группы в прошлом, а затем рассмотрите необходимость новой практики;
- предоставьте группу самой себе.

Ситуация 2

Полученная вами информация указывает на некоторые трудности во взаимоотношениях подчиненных одной из групп. Группа имеет хорошую производственную репутацию. Члены группы эффективно выполняли сложные задачи и успешно справлялись с работой в течение всего прошлого года. Все они обладают достаточной квалификацией.

Возможные способы воздействия:

- рассмотрите необходимость внедрения новой практики и обсудите ваше решение с подчиненными;
- предоставьте членам группы возможность самим решить возникшие проблемы;

- действуйте быстро и твердо, корректируя и направляя;
- участвуйте в обсуждении проблемы, оказывая подчиненным поддержку, не нарушая отношений соподчинения.

Критерии оценки

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка практических занятий **42 балла**:

- оценка 5 баллов («отлично») – 42 балла;
- оценка 4 балла («хорошо») – 36 баллов;
- оценка 3 балла («удовлетворительно») – 25 баллов;
- оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0 баллов.

– демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, формирует собственные выводы по проблеме – 42 балла;

– демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения – 36 баллов;

– ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 25 баллов;

– ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 18 баллов;

– не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

3.3. Темы эссе

1. Личностные особенности женщины-руководителя и их влияние на профессиональные навыки и умения.

2. Профессиональная компетенция современного менеджера.
3. Специфика бизнеса в России и особенности требований к профессиональным качествам российского менеджера.
4. Великие руководители XX века.
5. Влияние способностей на профессиональные качества менеджера.
6. Успешность современного менеджера.
7. Формирование профессиональных навыков общения в управленческой деятельности.
8. Управленческая культура руководителя.
9. Профессиональное общение в коллективе: руководитель и подчиненные.
10. Самооценка руководителя и развитие его творческих возможностей.
11. Формирование профессиональных навыков общения в управленческой деятельности.
12. Профессиональные навыки менеджера – «обогащенный самоменеджмент».
13. Навыки менеджера в решении проблем («Problem solver»).
14. Рефрейминг как специальный прием влияния на формирование положительного восприятия действительности у подчиненных.
15. Стресс-менеджмент.
16. Принципы ассертивного поведения, антиманипулятивные технологии.
17. Методики установления приоритетов с помощью ABC-анализа и правило Парето.
18. Методики планирования времени и принятия решений.
19. Методики установления приоритетов с помощью матрицы Эйзенхауэра и квадранта Кови.
20. Технология организации времени Глеба Архангельского.
21. Хронометраж А.А. Любищева в организации времени.
22. Хронокарты А. Гастева в организации времени.

Критерии оценки

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за эссе **10 баллов**:

- оценка 5 баллов («отлично») – 10 баллов;
 - оценка 4 балла («хорошо») – 8 баллов;
 - оценка 3 балла («удовлетворительно») – 5 баллов;
 - оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0 баллов.
- Соответствие текста эссе заявленной теме (раскрытие темы) – 3 балла.
- При анализе поставленной проблемы использованы понятия и концепции учебной дисциплины – 1 балл.
- Сформулирована авторская позиция по рассматриваемой проблеме – 2 балла.
- Основные положения и выводы аргументированы – 2 балла.
- Текст связный и грамотный – 1 балл.

3.4. Проект «Формирование бизнес-идеи»

Задание носит практический характер, предполагает использование метода «мозгового штурма» для разработки вариантов решений поставленной проблемы.

Задача команды – сформулировать бизнес-идею, с целью дальнейшей разработки бизнес-проекта и публичного представления его для получения финансирования.

Департамент поддержки предпринимательства и малого бизнеса объявил конкурс на представление бизнес-идеи, при дальнейшей реализации которой уже в виде бизнес-проекта могут быть созданы новые рабочие места и задействованы местные ресурсы.

I. Первоначально формулируется бизнес-идея, предполагающая краткое описание ее содержания и ожидаемого результата. Бизнес-идея характеризуется по значимым признакам: актуальность; новизна; привлекательность; повышение конкурентоспособности предприятия; возможность использования в смежных и прочих отраслях; конкретность и измеримость результата; достижимость; указание на конкурентные преимущества и др.

Условием успеха в бизнесе является правильный выбор направления деятельности, т. е. самой бизнес-идеи.

II. На втором этапе работы необходимо произвести:

Формулирование основных разделов бизнес-плана на основе разработанной предпринимательской идеи. В рамках разработки должна быть дана характеристика отрасли, продукта (услуги), конкуренции, обоснована коммерческая привлекательность реализации идеи и востребованности товара (услуги, технологии).

Необходимо оценить масштаб применяемого финансового капитала, структуру реального капитала, рассчитать первоначальные и суммарные затраты, определить и классифицировать риски бизнес-проекта. Важным элементом выполнения этапа станет публичное представление бизнес-плана (презентация).

III. Далее предполагается:

Построение управленческой модели (логической последовательности необходимых мероприятий) для реализации предпринимательской идеи, на основе которой представлен бизнес-план. Возможные мероприятия:

- создание нового предприятия;
- внесение изменений (например, в форме проекта) в текущую деятельность предприятия в связи с реализацией предпринимательской идеи.

IV. Важным элементом выполнения этапа станет публичное представление бизнес-плана (презентация).

Оцениваются:

1. Научный уровень исследования – грамотная формулировка проблемы, требующей решения и самих решений.
2. Новизна и практическая ценность решения проблемы.
3. Обоснованность – использование методов исследования рыночной конъюнктуры, статистических обзоров; владение методами разработки и принятия предпринимательских и управленческих решений.

Критерии оценки

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **20 баллов**:

- оценка 5 баллов («отлично») – 20 баллов;
- оценка 4 балла («хорошо») – 15 баллов;
- оценка 3 балла («удовлетворительно») – 10–13 баллов;
- оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0 баллов.

3.5. Тематика курсовых работ и методические рекомендации по их выполнению

Учебным планом предусмотрено написание студентом курсовой работы по дисциплине «Введение в профессию».

Перечень тем является примерным, и студент может предложить свою тему с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки.

Таблица 4. Типовая структура курсовой работы

Типовая структура курсовой работы	Содержание разделов курсовой работы	Примерное количество страниц
Глава 1	Введение Теория и практика исследуемой проблемы	1–2 10–15
1.1	Характеристика современного состояния исследуемой проблемы	3–5
1.2	Анализ специальной литературы по проблеме, изучение и обобщение опыта ее решения на практике	3–5
1.3	Основные направления решения исследуемой проблемы	3–5
Глава 2	Анализ исследуемой проблемы и методические рекомендации ее решения	10–15
2.1	Краткая характеристика исследуемого объекта	3–5

Типовая структура курсовой работы	Содержание разделов курсовой работы	Примерное количество страниц
2.2	Диагностика состояния менеджмента в организации	3–5
2.3	Анализ состояния проблемы в области менеджмента на исследуемом объекте	3–5
	Заключение	1–2
	Список источников и литературы	2–3
	Приложения	
	Итого	25–30

**Тематика курсовых работ по дисциплине
«Введение в профессию»**

1. Вклад различных школ управления в теорию и практику менеджмента.
2. Тейлоризм: достижения и слабости данного управленческого подхода.
3. Вклад Анри Файоля в создание административной школы управления.
4. «Рациональная бюрократия» Макса Вебера.
5. Менеджерская революция: причины, тенденции, перспективы, проблемы.
6. «Школа человеческих отношений» – ответ на ограниченность управленческого рационализма.
7. Стиль руководства в организации.
8. Системно-инновационный подход к управлению в работах Питера Друкера.
9. Черты эффективного управления: критерии и показатели.
10. Совершенствование информационного обеспечения управления фирмой.
11. Совершенствование системы контроля в фирме.

12. Факторы применения различных видов организационных структур управления.
13. Проблема централизации и децентрализации управления в крупных компаниях.
14. Особенности матричных структур управления, условия эффективного применения.
15. Анализ и совершенствование системы мотивации деятельности в фирме.
16. Формирование корпоративной культуры.
17. Организационная культура современной корпорацией и ее составляющие.
18. Принципы управления в американских корпорациях.
19. Преимущества и ограничения японской модели управления для фирм и работников.
20. Управление качеством продукции в Японии.
21. Сравнительный анализ японской и американской моделей управления.
22. Европейская модель управления: постановка проблемы и развитие модели.
23. Критерии принятия решения и их эффективность.
24. Решение конфликтных ситуаций.
25. Совершенствование технологий разработки управленческих решений в фирме.
26. Анализ факторов мотивации в организации.
27. Регулирование социально-психологических факторов эффективности деятельности организации.
28. Организация службы маркетинга на предприятии.
29. Управление рабочим временем в организации.
30. Управление рабочим временем руководителя в организации.
40. Факторы эффективного руководства.
41. Методы оптимизации управленческих решений.
42. Совершенствования информационного обеспечения управления фирмой.
43. Контроллинг как совершенствование системы контроля в организации.

44. Организация процесса коммуникации в фирме.

45. Особенности вербальных и невербальных коммуникаций в менеджменте.

46. Совершенствование коммуникационного процесса в менеджменте.

Методические указания по написанию контрольной работы

Курсовая работа – самостоятельная научно-исследовательская работа, в которой студент раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание материала должно быть логичным, изложение материала носит проблемно-поисковый характер.

Право выбора темы контрольной работы предоставляется самому студенту, но тема в любом случае должна быть согласована с преподавателем.

Этапы работы над курсовой работой

- выбор темы;
- подбор и изучение основных источников литературы (как правило, не менее 25);
- обработка и систематизация информации;
- разработка плана контрольной работы;
- написание контрольной работы;
- публичное выступление с результатами исследования.

Содержание контрольной работы

- знание современного состояния проблемы;
- обоснование выбранной темы;
- использование известных результатов и фактов;
- полнота цитируемой литературы, ссылки на работы ученых, занимающихся данной проблемой;
- актуальность поставленной проблемы;

– материал, подтверждающий научное либо практическое значение в настоящее время.

Компоненты содержания контрольной работы

– Титульный лист.

– План-оглавление (в нем последовательно излагаются название пунктов контрольной работы, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт).

– Введение (формулируется суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи контрольной работы, дается анализ использованной литературы).

– Основная часть (каждый раздел, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего, даются все определения понятий, теоретические рассуждения, исследования автора или его изучение проблемы).

– Заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме контрольной работы).

– Список литературы (в соответствии со стандартами).

Требования к оформлению контрольной работы

– Работа оформляется на белой бумаге (формат А-4) на одной стороне листа.

– На титульном листе указывается ФИО автора, название вуза, тема контрольной работы, ФИО научного руководителя.

– Обязательно в реферате должны быть ссылки на используемую литературу.

– Приложения (чертежи, рисунки, графики) оформляются черной пастой и не входят в общий объем работы.

Объем работы: 25–30 листов текста (кегель 14, междустрочный интервал 1,5 строки), список используемых в реферате источников – не менее 25.

Таблица 5. Шкала и критерии сформированности компетенций при проведении защиты курсовой работы

Показатели оценки защиты курсовой работы	Коды компетенций	Удельный вес показателя	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
1. Обоснованность проблемы, постановка цели, выделение основных задач, объекта и предмета исследования	ОК-6; ОПК-2	0,05	5	4	3	2
2. Уровень теоретической, научно-исследовательской и практической проработки проблемы	ОК-6; ОПК-2	0,2	5	4	3	2
3. Качество анализа проблемы, наличие и качество вносимых предложений по совершенствованию деятельности исследуемой организации, оценка эффективности рекомендаций	ОК-6; ОПК-2	0,3	5	4	3	2
4. Степень самостоятельности исследования	ОК-6; ОПК-2	0,2	5	4	3	2
5. Навыки публичной дискуссии, защиты собственных предложений и рекомендаций	ОК-6; ОПК-2	0,1	5	4	3	2
Полнота и точность ответов на вопросы	ОК-6; ОПК-2	0,15	5	4	3	2

Каждый критерий оценивается по 100-балльной шкале. Оценка результата курсовой работы выполняется с использованием формулы:

$$P = \sum_{i=1}^n \Pi_i * k_i,$$

где P_i – оценка каждого критерия ВКР, в баллах;

k_i – удельный вес каждого критерия;

P – округляется до целого в большую сторону.

Результаты защиты курсовой работы определяются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Знания, полученные в результате самостоятельного изучения дисциплины, необходимы для подготовки контрольной работы, глоссария а также при сдаче зачета. Критерии оценки см. в соответствующих пунктах ФОСа.

4. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ОК-6: способность к самоорганизации и самообразованию.

Обучающийся знает: современные характеристики менеджмента как вида деятельности, как системы научных знаний об особенностях и методологической основе организации управления; направления и достигнутые позитивные результаты развития науки и практики управления в прошлом и настоящем; субъективные и объективные моменты формирования руководства, его стилевых особенностей; определение целей профессиональной и индивидуальной деятельности.

Вопросы к экзамену

1. Понятие, сущность и функции современного менеджмента.
2. Значение менеджмента, его виды и уровни.
3. Цели и задачи менеджмента. Особенности требований к профессиональной компетенции менеджеров.

4. Развитие теории менеджмента: основные этапы.
5. Школа научного управления и ее развитие. Причины научного управления и ее развитие. Принципы научного управления Ф. Тейлора.
6. Административная (классическая) школа менеджмента. Принципы и функции управления А. Файоля.
7. Учение М. Вебера об идеальной бюрократической организации.
8. Школа человеческих отношений.
9. Основные тенденции развития современного менеджмента.
10. Классификация методов управления.
11. Природа и классификация функций менеджмента.
12. Понятие стиля лидерства. Взаимосвязь качеств руководителя, стиля лидерства и качества управленческого труда.
13. Классификация стилей. Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон. Ситуационные теории лидерства и их характеристика. Современные теории лидерства.
14. Субъективные и объективные факторы, влияющие на формирование стиля лидерства. Критерии и принципы успешного лидерства.

Обучающийся умеет: выявлять и анализировать основные характеристики стилей управления; определять и формулировать личные и профессиональные цели; определять направления личного и профессионального развития.

Задание 1

Сформулируйте личные и профессиональные цели на ближайший год, заполните табл. 6.

Таблица 6. Личные и профессиональные цели

№	Цель	Срок достижения	Способ достижения
Личные цели			
Профессиональные цели			

Прокомментируйте взаимосвязь между личными и профессиональными целями.

Задание 2

Сформулируйте направления собственного личного и профессионального развития, заполните табл. 7.

Таблица 7. Направления достижения личных и профессиональных целей

№	Направления развития	Срок достижения	Планируемый результат
Личные цели			
Профессиональные цели			

Обучающийся владеет: планированием личного и рабочего времени; формированием управленческого стиля руководства; планированием деловой карьеры.

Ситуация 1

Разработайте свою модель личных и деловых качеств, которыми должен обладать менеджер, обоснуйте ее. Проведите оценку своих деловых качеств, используя метод балльной оценки (экспертным путем). При оценке используйте данные нескольких экспертов (минимальное количество экспертов – 5 человек). Результаты анализа обобщите.

Ситуация 2

Спланируйте свое рабочее время, используя методы: «Альпы», «АВС» и «60:40» (соблюдая все требования, которым должен следовать менеджер), если продолжительность рабочего дня составляет 9 часов. Выводы обоснуйте.

Ситуация 3

Спланируйте свое рабочее время, следуя временному принципу Парето (соотношение 80: 20), если продолжительность рабочего дня составляет 8 час. Обоснуйте выводы.

ОПК-2: способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений.

Обучающийся знает: функциональную структуру менеджмента, особенности формирования коммуникаций организации, подходы к разработке и принятию управленческих решений.

Вопросы к экзамену

1. Понятие об объекте управления. Основные признаки организации. Внешняя и внутренняя среда организации.
2. Цели организации. Области постановки целей. Уровни декомпозиции и дерево целей.
3. Природа и классификация функций менеджмента.
4. Содержание, этапы и временные характеристики процесса планирования.
5. Организационная структура. Признаки оптимальной структуры управления.
6. Типы оргструктур: линейная, линейно-функциональная, линейно-штабная, подразделенческая.
7. Типы оргструктур: проектная, матричная, бригадная.
8. Коммуникационные процессы в управлении. Коммуникационные каналы и сети.
9. Основные характеристики управленческой информации.
10. Управленческие полномочия и ответственность.
11. Централизация и децентрализация управления. Делегирование полномочий и ответственность.

12. Управленческое решение, содержание и классификация.
13. Этапы разработки и реализации управленческого решения.
14. Способы принятия управленческих решений. Методы выработки решений.

Обучающийся умеет: выявлять и анализировать характеристики формальной и неформальной организации; выбирать методы решения управленческих проблем и организации системы руководства; использовать современные методы и системы мотивации труда подчиненных; осуществлять анализ организационной структуры управления и разрабатывать направления ее совершенствования; анализировать организационные коммуникации и действующую систему контроля.

Задание 1

На основании знаний должностных инструкций заместителя директора компании распределить функции руководителя в соответствии с циклом менеджмента и заполните табл. 8.

Таблица 8. Распределение функций заместителя директора компании

Функция управления	Функции заместителя директора компании
1	
2	
3	
4	

Задание 2

Фирма «Apple» изменила конфигурацию экрана монитора и создала новое программное обеспечение, в результате компьютер стал более удобен для пользователей. Эта фирма успешно завоевала часть рынка, где ранее господствовала фирма «IBM». Проводя маркетинговые исследования, необходимо правильно разработать управленческое решение о наборе потребительских свойств выпускаемой продукции.

Обучающийся способен: разрабатывать и принимать управленческие решения; проектировать организационные коммуникации; формировать собственную аргументированную позицию при анализе ключевых управленческих проблем.

Задание 1

Описать систему управления деятельностью «Реализация продукции предприятия» с помощью управленческих функций. Составить организационную структуру управления предприятием из заданных элементов. Перечислить службы, которые чаще всего подчиняются заместителю директора по коммерческим вопросам крупного предприятия. Раскрыть их функции.

Задание 2

Проанализируйте предлагаемую управленческую ситуацию и дайте обоснованные ответы на предложенные вопросы.

Ситуация

На предприятии, не отличавшемся высокой эффективностью производства, одним из слабых звеньев управления была невысокая исполнительская дисциплина. Руководство предприятия приняло решение о реорганизации системы управления и введении более эффективной системы контроля исполнения. Какая система контроля исполнения может быть наиболее эффективной? Какова технология контроля исполнения, которую стоило бы внедрить на предприятии?

5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («отлично», «хорошо», «удо-

влетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «не зачтено») осуществляется следующим образом:

– оценка «отлично» выставляется обучающемуся, набравшему от *86 до 100 баллов*, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

– оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, набравшему от *71 до 85 баллов*, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции сформированы, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему от *60 до 70 баллов*, означающих, что теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции сформированы, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему *менее 60 баллов*, означающих, что теоретическое содержание и фактический материал курса освоены со значительными пробелами, необходимые компетенции не сформированы.

Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

Текущий и промежуточный контроль результатов освоения дисциплины осуществляется по балльно-рейтинговой системе.

Максимальная сумма баллов, набираемая студентом по дисциплине «Введение в профессию», закрываемой семестровой аттестацией (экзамен), равна 100.

Таблица 9. Распределение баллов, составляющих основу оценки работы студента по изучению дисциплины «Введение в профессию» (очное отделение)

№	Мероприятие	Баллы
1	Посещение занятий (1 балл за 1 полное занятие)	до 12 баллов
2	Контрольные мероприятия	до 48 баллов
	Тестирование	до 6 баллов
	Выступление на практическом занятии (дискуссии, диспуте, круглом столе, беседе и т. п.)	Активность на 1 занятии – до 2 баллов (всего до 42 баллов)
3	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	до 10 баллов
	Эссе	до 10 баллов
4	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	до 30 баллов дополнительно
	Участие в студенческой научной конференции	до 10 баллов
	Проект «Формирование бизнес-идеи»	До 20 баллов
	Итого	100 баллов
	Экзамен	30 баллов

Распределение баллов, составляющих основу оценки работы обучающегося по изучению дисциплины «Бизнес-курс» в течение 8 семестра:

- 100 баллов распределяются на учебный период (семестр), заканчивающийся промежуточной аттестацией;
- 70 баллов – посещение и контрольные мероприятия; возможность набора дополнительных 30 баллов за практико-ориентированные задания.

6. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА И РЕСУРСЫ СЕТИ ИНТЕРНЕТ

6.1. Основная литература

1. Одинцов, А.А. Менеджмент организации. Введение в специальность: учеб. пособие [для вузов] / А.А. Одинцов. – М.: Экзамен, 2004. – 318 с.
2. Герасимов, Б.Н. Поведенческий менеджмент организации [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Б.Н. Герасимов, В.Г. Чумак; Самар. гос. аэрокосм. ун-т им. С.П. Королева (СГАУ). – Самара, 2003.

6.2. Дополнительная литература

1. Румянцева, З.П. Менеджмент организации: учеб. пособ. / З.П. Румянцева, Н.А. Соломатин, Р.З. Акбердин; под ред. З. Румянцевой и Н. Саломатина. – М.: Инфра-М, 1997. – 432с.
2. Менеджмент организации: современные технологии: учеб. пособие для вузов / под ред. Н.Г. Кузнецова, И.Ю. Солдатовой. – Ростов н/Д: Феникс, 2002. – 480с.
3. Ермаков, В.В. Менеджмент организации: учеб. пособие / В.В. Ермаков. – М., Воронеж: Изд-во Моск. психолого-социального ин-та, Изд-во НПО «МОДЭК», 2007. – 208 с.
4. Грязнова, А.Г. Основы менеджмента: учеб. пособие для вузов / А.Г. Грязнова, А.Ф. Джинджолия. – М.: Экономика, 2008. – 428 с.

6.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Таблица 10. Перечень ресурсов сети Интернет

№ п/п	Наименование ресурса	Адрес	Тип доступа
1	Открытая электронная библиотека «Киберленинка»	http://cyberleninka.ru	Открытый ресурс

№ п/п	Наименование ресурса	Адрес	Тип доступа
2	Национальная электронная библиотека российского индекса научного цитирования НЭБ «E-library»	http://e-library.ru	Открытый ресурс
3	Электронная библиотека РФФИ	http://www.rfbr.ru/rffi/ru/	Открытый ресурс
4	Русская виртуальная библиотека	http://www.rvb.ru/	Открытый ресурс
5	Словари и энциклопедии онлайн	http://dic.academic.ru/	Открытый ресурс

6.4. Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Таблица 11. Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных

№ п/п	Адрес сайта	Тип дополнительного информационного ресурса
1	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» http://biblioclub.ru	Договор с 01.01.2013 г. – 31.12.2013 г. Договор с 05.05.2014 г. – 31.05.2015 г. Договор с 01.09.2015 г. – 31.10.2016 г. Договор с 06.10.2016 г. – 31.10.2017 г.
2	Электронно-библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ» www.biblio-online.ru	Договор с 23.09.2016 г. – 30.09.2017 г. Договор с 01.11.2016 г. – 30.11.2017 г. Договор с 21.06.2017 г. – 30.06.2018 г.
3	SciVal Elsevier	Профессиональная база данных, Договор № 1-12394318889 от 01.12.2016

Методические материалы

ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИЮ

Методические указания

Составители: *Лапа Елена Александровна*

Редактор *А.С. Никитина*

Верстка: *А.С. Никитина*

Подписано в печать 24.07.2019. Формат 60x84 1/16.

Бумага офсетная. Печ. л. 2,5.

Тираж 25 экз. Заказ . Арт. – 61(Р4М)/2019.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА С.П. КОРОЛЕВА»
(САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)
443086, САМАРА, МОСКОВСКОЕ ШОССЕ, 34.

Издательство Самарского университета.
443086, Самара, Московское шоссе, 34.