

Министерство образования Московской области

Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Государственный гуманитарно-технологический университет»

Информация о владельце:

ФИО: Егорова Галина Викторовна

Должность: Проректор по учебной работе

Дата подписания: 06.10.2023 10:36:40

Уникальный программный ключ:

4963a4167398d8232817460cf5aa76d186dd7c25

УТВЕРЖДАЮ
Проректор



26 июня 2023г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.10 Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение)

Направление подготовки 38.03.02«Менеджмент»

Направленность (профиль) программы:

Менеджмент организации

Квалификация выпускника Бакалавр

Форма обучения очно-заочная

2023г.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Рабочая программа дисциплины составлена на основе учебного плана 38.03.02 Менеджмент по профилю «Менеджмент организации» 2023 года начала подготовки (очно-заочная форма обучения).

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1 Целью освоения дисциплины «Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение)» является формирование у студентов компетенций, необходимых для профессиональной деятельности в области теории менеджмента и организационного поведения.

2.2 Задачами дисциплины являются:

- овладение управленческим мышлением, умением оперировать аналитическим и синтетическими способами исследования теоретических проблем управления путем сопоставления и сравнения между собой различных концепций и взглядов, производить критический разбор главных тенденций в достижении целей при разрешении социально-экономических вопросов,
- формирование базы знаний для формирования организационной и управленческой структуры организаций.

2.3 Знания и умения обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

В результате изучения дисциплины студент должен обладать следующими компетенциями:	Коды формируемых компетенций
Универсальные компетенции (УК):	
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2
Общепрофессиональные компетенции (ОПК):	
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1

Индикаторы достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Знает: юридические основания и правовые нормы, предъявляемые к способам решения профессиональных задач и для оценки результатов решения задач; УК-2.2 Умеет: проверять и анализировать профессиональную документацию; выбирать оптимальные способы решения профессиональных задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. УК-2.3 Владеет: правовыми нормами реализации профессиональной деятельности.
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.1 Знает: основы экономических, организационных и управленческих теорий для решения профессиональных задач; ОПК-1.2 Умеет: формулировать профессиональные задачи, используя понятийный аппарат основ экономической, организационной и управленческой наук; ОПК-1.3 Владеет: навыками решения профессиональных задач на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение)» относится к обязательной части Б1.О.10.

Программа курса формирует знания, необходимые для изучения дисциплин:

Б1.В.08 Менеджмент организации

Б1.В.12 PR- менеджмент

Б1.В.ДВ.03.02 Управление изменениями

Знания в рамках дисциплины необходимы для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Структура и содержание дисциплины

Название разделов (модулей) и тем	семестр	Виды учебных занятий				
		Контактная работа			сам. работа	Промеж. аттестация
		Лекции		Пр.		
Тема 1. Общая характеристика менеджмента	1	2		2	20	
Тема 2. Развитие теории и практики менеджмента	1	2		2	20	
Тема 3. Внутренняя и внешняя среды организации.	1	2		2	20	
Тема 4. Этика менеджмента и социальная ответственность организации	1	2		2	10	
Тема 5. Постановка целей и планирование в организации	1	4		4	14	
Промежуточная аттестация - зачет	1	12		12	84	Зачет
Тема 6. Разработка и внедрение стратегии	2	2		3	18	
Тема 7. Проектирование организации	2	2		3	10	
Тема 8. Мотивация	2	2		3	10	
Тема 9. Контроль	2	2		3	10	
Тема 10. Коммуникации в системе управления фирмой	2	2		3	10	
Тема 11. Принятие управленческих решений	2	1		2	10	
Тема 12. Групповая динамика и руководство	2	1		1	10	
Промежуточная аттестация - экзамен	2	12		18	78	Экзамен 36
Тема 13. Власть и влияние	3	2		4	5	
Тема 14. Лидерство: стиль, ситуация и эффективность	3	2		4	5	
Тема 15. Управление человеческими ресурсами	3	2		6	5	
Тема 16. Эффективность управления	3	2		4	7	
Промежуточная аттестация - экзамен	3	12		18	22	Экзамен 36
Курсовая работа	3				20	

4.2 Содержание дисциплины структурированное по темам (разделам)

Лекционные занятия

Тема 1. Общая характеристика менеджмента

Понятие менеджмента и его роли в общественном развитии. Предмет науки управления. Методы управления. Организация как объект управления. Позиция менеджмента внутри организации. Менеджмент как особая профессиональная деятельность в организации. Понятие об уровнях управления. Функции и роли руководителя. Требования к профессиональной компетенции менеджера. Эволюция менеджмента. Смена

модели управления. Тенденции развития современного менеджмента. Особенности управления в современной России. Эволюция управленческой мысли и модели управления. Наука управления и её предмет. Модели управления в работе руководителя. Условия изменения действующих моделей управления. Взаимодействие объекта и субъекта управления. Понятие о модели управления и её составных элементов

Тема 2. Развитие теории и практики менеджмента

Управленческие революции. Идеи Р. Оуэна и их значение для науки управления. Предпосылки возникновения научных теорий в управлении. Школа научного управления. Идеи Г. Форда. Административная (классическая) школа менеджмента. Концепция идеальной бюрократии М. Вебера. Школа человеческих отношений. Хоторнские эксперименты. Эмпирический подход. Теория социальных систем. Школа науки управления. Системный подход к управлению. Ситуационный подход к управлению. Новейшие исторические тенденции. Развитие управленческой мысли в отечественной науке. Тектология А. Богданова. Теория социалистической рационализации О. Ерманского. Концепция НОТ (А. Журавский, П. Керженцев и др.). Культура труда и управления А. Гастева. Социальная инженерия и практика нововведений (А. Гастев, Н. Витке, Ф. Дунаевский). Американская модель менеджмента. Особенности японской модели менеджмента. Особенности западноевропейской модели менеджмента. Характеристика «управленческих революций». Развитие взглядов на управление до появления научных школ. Школа количественных методов. Классическая школа управления. Неоклассическая школа управления (школа человеческих отношений и поведенческих наук). Системная и системно-ситуационная школа. Процессная школа. Модели менеджмента: отечественный и зарубежный опыт.

Тема 3. Внутренняя и внешняя среды организации

Характеристика целей, структуры, задач, технологий и трудовых ресурсов – основных внутренних ситуационных переменных организаций. Корпоративная культура в современных условиях. Определение внешней среды организации. Основные факторы внешней среды и их взаимосвязь. Характеристики внешней среды. Международная среда бизнеса. Стратегии выхода на международные рынки. Менеджмент в глобальном масштабе. Законы и принципы организации. Внешняя и внутренняя среда организации. Жизненный цикл организации. Организационная диагностика. Организационное проектирование. Управление как элементарная функция организованных систем различной природы. Объект и предмет теории управления. Виды и функции управления. Методы управленческой деятельности. Принципы управления.

Тема 4. Этика менеджмента и социальная ответственность организации

Роль бизнеса в обществе. Понятие деловой этики. Школы философии морали: деонтология, утилитаризм, телеология, эгоизм. Этический релятивизм. Факторы, определяющие этический выбор. Понятие социальной ответственности. Заинтересованные в деятельности организации группы. Оценка результатов социальной деятельности. Управление этикой и социальной ответственностью в организации.

В рамках данной темы планируется проведение групповой дискуссии и обсуждение вопросов, способствующих развитию навыков командной работы, межличностных коммуникаций и лидерских качеств обучающихся.

Тема 5. Постановка целей и планирование в организации

Значение целей и планов. Миссия организации. Цели организации. Иерархия целей. Критерии эффективности целей. Типы и модели планирования: управление по целям, одноразовые и постоянные планы, ситуационные планы. Тактика, политика, процедуры и правила. Традиционные подходы к планированию. Современные подходы к планированию. Внедрение планирования в масштабах организации.

В рамках данной темы планируется проведение групповой дискуссии и обсуждение вопросов, способствующих развитию навыков командной работы, межличностных коммуникаций и лидерских качеств обучающихся.

Тема 6. Разработка и внедрение стратегии

Общая характеристика стратегического управления. Глобальная стратегия. Стратегические намерения. Уровни стратегии. Анализ и оценка внешней среды. ПЭСТ анализ. Управленческое обследование внутренних сильных и слабых сторон организации. SWOT-анализ. Эталонные стратегии бизнеса. Портфельные стратегии. Матрица БКГ. Формулирование стратегии на уровне подразделений. Конкурентные силы и стратегии М. Портера. Формулирование стратегии на функциональном уровне. Выполнение и оценка стратегии.

Тема 7. Проектирование организации

Суть и содержание функции организации. Понятия: делегирование, полномочия, ответственность. Факторы проектирования организации: внешняя среда, технология работы, стратегический выбор. Элементы проектирования организации: разделение труда и специализация; департаментализация и кооперация; связи в организации и координация; масштаб управляемости и контроля; иерархия в организации и ее звенность; централизация и децентрализация; дифференциация и интеграция. Последовательность этапов разработки организационных структур. Типы организаций.

Тема 8. Мотивация

Понятие мотивации. Потребности, мотивы, стимулы, вознаграждения. Модель мотивации. Виды позитивной и негативной мотивации. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу; теория ERG К. Альдерфера; теория приобретенных потребностей Д. Мак Клееланда; теория двух факторов Ф. Герцберга. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания; теория справедливости (равенства); теория постановки целей; модель Портера-Лоулера. Мотивация и компенсация. Системы экономического стимулирования. Целостная система вознаграждения. Факторы эффективности мотивации.

Тема 9. Контроль

Контроль, его место и значение в ряду функций управления. Стратегическое планирование и контроль качества. Этапы процесса контроля. Виды контроля: предварительный, текущий и заключительный. Бюрократический и децентрализованный контроль. Всеобщее управление качеством (TQM). Методы и приемы TQM. Характеристики эффективного организационного контроля.

Тема 10. Коммуникации в системе управления фирмой

Роль коммуникаций в процессе управления. Система коммуникаций в организации: между организацией и ее средой, между уровнями и подразделениями, между руководителем и подчиненными. Слухи как неформальная информационная система. Элементы и этапы коммуникационного процесса. Невербальные коммуникации. Коммуникационные сети. Коммуникационные стили. Межличностные и организационные коммуникационные барьеры и способы их преодоления. Развитие индивидуальных навыков коммуникации.

Тема 11. Принятие управленческих решений

Природа процесса принятия решений. Управленческая проблема. Классификация управленческих решений. Модели принятия решения. Индивидуальные стили принятия решения. Этапы принятия рационального решения. Методы принятия и обоснования решений. Побуждение сотрудников к принятию управленческих решений.

Тема 12. Групповая динамика и руководство

Определение группы и команды. Формальные и неформальные группы в организации. Развитие неформальных групп и их характеристики. Управление неформальными организациями. Модель Хоманса. Формальные группы в организации. Внутренняя структура группы. Роли членов группы. Групповая социометрия. Этапы формирования группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы. Коммуникации в группах. Управление с помощью комитетов. Типы рабочих команд. Распространение командной работы. Преимущества и недостатки работы в командах. Управление конфликтами в командах. Целесообразность инвестиций в формирование команд.

Тема 13. Власть и влияние

Понятие власти и влияния на других людей. Источники власти в организации. Формы власти и влияния: власть, основанная на принуждении; власть, основанная на вознаграждении; традиционная (легитимная) власть; эталонная (харизматическая) власть; экспертная власть, власть информации; власть связей. Влияние путем убеждения. Делегирование полномочий как способ укрепления власти. Программы участия работников в управлении

Тема 14. Лидерство: стиль, ситуация и эффективность

Природа, определение и содержание понятия лидерства в организации. Лидерство и управление. Теории лидерских качеств. Исследования Ральфа Стогдилла и Уоррена Бенниса. Концепции лидерского поведения. Три стиля руководства К. Левина. Системы управления Р. Лайкерта. Исследования Мичиганского университета. Исследования университета штата Огайо. Управленческая решетка Блейка и Моутон. Концепция вознаграждения и наказания. Заменители лидерства. Ситуационные модели лидерства. Модель Танненбаума-Шмидта. Модель Фидлера. Модель «путь-цель» Митчелла и Хауза. Модель Херси и Бланшарда. Модель Стинсона-Джонсона. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства. Ситуационный анализ характера эффективного лидера. Концепция атрибутивного лидерства. Концепция харизматического лидерства. Концепция преобразующего (трансформирующего) лидерства или лидерства для изменений.

В рамках данной темы планируется проведение групповой дискуссии и обсуждение вопросов, способствующих развитию навыков командной работы, межличностных коммуникаций и лидерских качеств обучающихся.

Тема 15. Управление человеческими ресурсами

Стратегические цели управления человеческими ресурсами организации. Привлечение эффективной рабочей силы: планирование потребности в трудовых ресурсах, анализ работы, набор и профессиональный отбор кадров. Подготовка эффективной рабочей силы: профессиональная ориентация и социальная адаптация, обучение, повышение квалификации, оценка результатов деятельности. Поддержание эффективной

рабочей силы: определение заработной платы и льгот, трудовые отношения, увольнения. Управление деловой карьерой специалистов. Подготовка руководящих кадров. Повышение качества трудовой жизни.

Тема 16. Эффективность управления

Эффективность управления. Факторы, определяющие эффективность управления. Роль персонала управления в успешном менеджменте. Принципы эффективного менеджмента. Оценка и регулирование эффективности менеджмента. Тенденции изменения эффективности. Социально-экономическая эффективность менеджмента.

Практические занятия

Практическое занятие 1.

Тема 1. Общая характеристика менеджмента

Учебные цели: раскрыть понятие менеджмента и его роли в общественном развитии.

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

менеджмент

управление

общественное развитие

методы управления

объект управления

уровни управления

Практическое занятие 2.

Тема 2. Развитие теории и практики менеджмента

Учебные цели: раскрыть предпосылки возникновения научных теорий в управлении

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

управленческие революции

наука управления

школа научного управления

административная (классическая) школа

концепция идеальной бюрократии

школа человеческих отношений

хоторнские эксперименты

эмпирический подход

теория социальных систем

системный подход к управлению

ситуационный подход к управлению

тектология

теория социалистической рационализации

социальная инженерия

американская модель менеджмента

японская модель менеджмента

Практическое занятие 3.

Тема 3. Внутренняя и внешняя среды организации

Учебные цели: раскрыть основные факторы внешней и внутренней среды и их взаимосвязь.

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

организация

внутренняя среда организации

внешняя среда организации

международная среда бизнеса

международные рынки

трудовые ресурсы

ситуационные переменные

корпоративная культура

организационная культура

Практическое занятие 4.

Тема 4. Этика менеджмента и социальная ответственность организации

Учебные цели: раскрыть понятие деловой этики

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

этика менеджмента
социальная ответственность организации
деловая этика
школы философии морали
деонтология
утилитаризм
телеология
эгоизм
этический релятивизм

Практическое занятие 5

Тема 5. Постановка целей и планирование в организации

Учебные цели: раскрыть значение целей и планов.

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

миссия организации
цели организации
иерархия целей
критерии эффективности целей
типы и модели планирования
тактика
политика
процедуры и правила.

Практическое занятие 6

Тема 6. Разработка и внедрение стратегии

Учебные цели: дать общую характеристику стратегического управления

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

стратегическое управление
глобальная стратегия
стратегические намерения
уровни стратегии
PEST-анализ
SWOT-анализ
Эталонные стратегии бизнеса
Портфельные стратегии
Матрица БКГ
конкурентные силы и стратегии

Практическое занятие 7

Тема 7. Проектирование организации

Учебные цели: определить факторы проектирования организации

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

организация
функции организации
делегирование
полномочия
ответственность
внешняя среда
технология работы
стратегический выбор
разделение труда
специализация
департаментализация
кооперация
связи в организации и координация
масштаб управляемости и контроля
иерархия в организации и ее звенность
централизация и децентрализация
дифференциация и интеграция

Практическое занятие 8

Тема 8. Мотивация

Учебные цели: раскрыть понятия потребности, мотивы, стимулы, вознаграждения

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

мотивация

потребности

мотивы

стимулы

вознаграждения

модель мотивации

содержательные теории мотивации

процессуальные теории мотивации

системы экономического стимулирования

система вознаграждения

Практическое занятие 9

Тема 9. Контроль

Учебные цели: раскрыть понятие контроля, определить его место и значение в ряду функций управления

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

контроль

функции управления

стратегическое планирование

контроль качества

этапы процесса контроля

виды контроля

бюрократический контроль

децентрализованный контроль

всеобщее управление качеством (TQM)

Практическое занятие 10

Тема 10. Коммуникации в системе управления фирмой

Учебные цели: раскрыть роль коммуникаций в процессе управления

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

коммуникации

система коммуникаций

организация

среда

уровни

подразделения

неформальная информационная система

коммуникационный процесс

невербальные коммуникации

коммуникационные сети

коммуникационные стили

межличностные коммуникационные барьеры

организационные коммуникационные барьеры

индивидуальных навыков коммуникации

Практическое занятие 11

Тема 11. Принятие управленческих решений

Учебные цели: раскрыть природу процесса принятия решений

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

принятие решений

управленческая проблема

классификация управленческих решений

модели принятия решения

индивидуальные стили принятия решения

этапы принятия рационального решения

методы принятия и обоснования решений

Практическое занятие 12

Тема 12. Групповая динамика и руководство

Учебные цели: раскрыть определение группы и команды

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

группа
команда
формальные группы в организации
неформальные группы в организации
внутренняя структура группы
роли членов группы
групповая социометрия
эффективность работы группы
коммуникации в группах
управление с помощью комитетов
типы рабочих команд
управление конфликтами
формирование команд

Практическое занятие 13

Тема 13. Власть и влияние

Учебные цели: раскрыть понятие власти и ее влияния на других людей

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

власть
влияние
источники власти
формы власти
традиционная (легитимная) власть
делегирование полномочий

Практическое занятие 14

Тема 14. Лидерство: стиль, ситуация и эффективность

Учебные цели: раскрыть природу, определение и содержание понятия лидерства

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

лидерство
управление
теории лидерских качеств
концепции лидерского поведения.
стиль руководства
система управления
управленческая решетка Блейка и Моутон
концепция вознаграждения и наказания
заменители лидерства
ситуационные модели лидерства
концепция атрибутивного лидерства
концепция харизматического лидерства
концепция преобразующего (трансформирующего) лидерства

Практическое занятие 15

Тема 15. Управление человеческими ресурсами

Учебные цели: раскрыть стратегические цели управления человеческими ресурсами.

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

управление человеческими ресурсами
трудовые ресурсы
набор кадров
профессиональный отбор кадров
рабочая сила
заработная плата и льготы
трудовые отношения
увольнения
управление деловой карьерой
качество трудовой жизни

Практическое занятие 16

Тема 16. Эффективность управления

Учебные цели: определить факторы, определяющие эффективность управления

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

эффективность управления
персонал
эффективный менеджмент
изменения эффективности
социально-экономическая эффективность

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

В современных условиях востребованными качествами на рынке труда являются самостоятельность, инициативность, предприимчивость, деловитость, способность быстро и оперативно приспособиться к изменяющейся конъюнктуре рынка. Именно эти профессионально значимые и социально важные качества, столь необходимые теперь профессионалу, должны быть развиты в процессе обучения, в том числе, в ходе внеаудиторной самостоятельной работы студентов.

Рекомендуемые средства, методы обучения, способы учебной деятельности, применение которых для освоения конкретных модулей рабочей программы наиболее эффективно:

- обучение теоретическому материалу рекомендуется основывать на основной и дополнительной литературе, изданных типографским или электронным способом конспектах лекций; рекомендуется в начале семестра ознакомить студентов с программой дисциплины, перечнем теоретических вопросов для текущего промежуточного и итогового контроля знаний, что ориентирует и поощрит студентов к активной самостоятельной работе;

- на практических занятиях закрепляются и уточняются знания, полученные на лекциях и во время самостоятельной подготовки. Для развития творческих способностей студентов активно используются такие методы как дискуссия, мозговой штурм, обмен мнениями по проблемным вопросам, обсуждение докладов, сообщений. Подчеркнем, что при использовании интерактивных форм роль преподавателя резко меняется, перестаёт быть центральной, он лишь регулирует процесс и занимается его общей организацией, готовит заранее необходимые задания и формулирует вопросы или темы для обсуждения в группах, даёт консультации, контролирует время и порядок выполнения намеченного плана. Участники обращаются к социальному опыту – собственному и других людей, при этом им приходится вступать в коммуникацию друг с другом, совместно решать поставленные задачи, преодолевать конфликты, находить общие точки соприкосновения, идти на компромиссы.

В результате проведения практических и лабораторных занятий выявляются способности обучаемых применять полученные компетенции для решения задач, связанных с дальнейшей деятельностью выпускника.

Перечень литературы для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Акмаева Р. И. Менеджмент: учебник / Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова, А. П. Лунев. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 442 с.: табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=491959>
2. Блинов А. О. Теория менеджмента: учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – М.: Дашков и К°, 2020. – 304 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573334>
3. Киселева М. М. Теория менеджмента: теория организации / М. М. Киселева; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2018. – 83 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575436>
4. Михненко П. А. Теория менеджмента: учебник / П. А. Михненко. – 4-е изд., стер. – М.: Университет Синергия, 2018. – 520 с.: ил. – (Легкий учебник). – Библиогр. в кн. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=490881>
5. Репина О. М. Теория менеджмента: учебное пособие / О. М. Репина, Н. Ю. Судакова. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2020. – 206 с.: ил, табл., схем., граф. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615679>
6. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение / Новосибирский государственный технический университет. – 2-е изд., перераб. и доп. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2016. – 705 с.: ил., табл. – (Учебники НГТУ). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575497>

Задания для самостоятельной подготовки

Название разделов (модулей) и тем	Задания для самостоятельной работы
Модуль 1. Развитие теории практики менеджмента	
Тема 1. Общая характеристика менеджмента	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров.

Тема 2. Развитие теории и практики менеджмента	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров.
Тема 3. Внутренняя и внешняя среды организации.	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров.
Тема 4. Этика менеджмента и социальная ответственность организации	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров.
Тема 5. Постановка целей и планирование в организации	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров.
Тема 6. Разработка и внедрение стратегии	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров.
Тема 7. Проектирование организации	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров.
Тема 8. Мотивация	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров.
Тема 9. Контроль	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров.
Модуль 2. Групповая динамика, лидерство и эффективность управления	
Тема 10. Коммуникации в системе управления фирмой	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров.
Тема 11. Принятие управленческих решений	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров.
Тема 12. Групповая динамика и руководство	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров.
Тема 13. Власть и влияние	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров.
Тема 14. Лидерство: стиль, ситуация и эффективность	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров.
Тема 15. Управление человеческими ресурсами	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров.
Тема 16. Эффективность управления	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров.

Вопросы для самостоятельной подготовки

Общая характеристика менеджмента

Задание: раскрыть понятие менеджмента и его роли в общественном развитии.

1. Понятие менеджмента и его роли в общественном развитии.
2. Предмет науки управления.
3. Методы управления.
4. Организация как объект управления.
5. Позиция менеджмента внутри организации.
6. Менеджмент как особая профессиональная деятельность.
7. Понятие об уровнях управления.
8. Функции и роли руководителя.
9. Требования к профессиональной компетенции менеджера.

Развитие теории и практики менеджмента

Задание: раскрыть предпосылки возникновения научных теорий в управлении

1. Управленческие революции. Идеи Р. Оуэна и их значение для науки управления.
2. Предпосылки возникновения научных теорий в управлении.
3. Школа научного управления. Идеи Г. Форда.

4. Административная (классическая) школа менеджмента.
5. Концепция идеальной бюрократии М. Вебера.
6. Школа человеческих отношений.
7. Хоторнские эксперименты.
8. Системный подход к управлению.
9. Ситуационный подход к управлению.
10. Развитие управленческой мысли в отечественной науке.
11. Социальная инженерия и практика нововведений
12. Американская модель менеджмента.
13. Особенности японской модели менеджмента.
14. Особенности западноевропейской модели менеджмента.

Внутренняя и внешняя среды организации

Задание: раскрыть основные факторы внешней и внутренней среды и их взаимосвязь.

1. Характеристика основных внутренних ситуационных переменных организаций.
2. Корпоративная (организационная) культура в современных условиях.
3. Определение внешней среды организации.
4. Основные факторы внешней среды и их взаимосвязь.
5. Характеристики внешней среды.
6. Международная среда бизнеса. Стратегии выхода на международные рынки.
7. Менеджмент в глобальном масштабе.

Этика менеджмента и социальная ответственность организации

Задание: раскрыть понятие деловой этики

1. Роль бизнеса в обществе.
2. Понятие деловой этики.
3. Школы философии морали: деонтология, утилитаризм, эгоизм.
4. Этический релятивизм. Факторы, определяющие этический выбор.
5. Понятие социальной ответственности.
6. Оценка результатов социальной деятельности.
7. Управление этикой и социальной ответственностью в организации.

Постановка целей и планирование в организации

Задание: раскрыть значение целей и планов.

1. Значение целей и планов.
2. Миссия организации.
3. Цели организации. Иерархия целей.
4. Критерии эффективности целей.
5. Типы и модели планирования: управление по целям, одноразовые и постоянные планы, ситуационные планы.
6. Тактика, политика, процедуры и правила.
7. Традиционные подходы к планированию.
8. Современные подходы к планированию.
9. Внедрение планирования в масштабах организации.

Разработка и внедрение стратегии

Задание: дать общую характеристику стратегического управления

1. Общая характеристика стратегического управления.
2. Глобальная стратегия.
3. Стратегические намерения.
4. Уровни стратегии.
5. Анализ и оценка внешней среды. ПЭСТ анализ.
6. Управленческое обследование внутренних сильных и слабых сторон организации. SWOT-анализ.
7. Эталонные стратегии бизнеса.
8. Портфельные стратегии.
9. Матрица БКГ.
10. Конкурентные силы и стратегии М. Портера.
11. Выполнение и оценка стратегии.

Проектирование организации

Задание: определить факторы проектирования организации

1. Суть и содержание функции организации.
2. Понятия: делегирование, полномочия, ответственность.

3. Факторы проектирования организации: внешняя среда, технология работы, стратегический выбор.
4. Элементы проектирования организации.
5. Последовательность этапов разработки организационных структур.
6. Типы организаций.

Мотивация

Задание: раскрыть понятия потребности, мотивы, стимулы, вознаграждения

1. Понятие мотивации.
2. Потребности, мотивы, стимулы, вознаграждения.
3. Модель мотивации.
4. Содержательные теории мотивации.
5. Процессуальные теории мотивации
6. Мотивация и компенсация.
7. Системы экономического стимулирования.

Контроль

Задание: раскрыть понятие контроля, определить его место и значение в ряду функций управления

1. Контроль, его место и значение в ряду функций управления.
2. Стратегическое планирование и контроль качества.
3. Этапы процесса контроля.
4. Виды контроля: предварительный, текущий и заключительный.
5. Бюрократический и децентрализованный контроль.
6. Всеобщее управление качеством (TQM).
7. Характеристики эффективного организационного контроля.

Коммуникации в системе управления

Задание: раскрыть роль коммуникаций в процессе управления

1. Роль коммуникаций в процессе управления.
2. Система коммуникаций в организации.
3. Слухи как неформальная информационная система.
4. Элементы и этапы коммуникационного процесса.
5. Невербальные коммуникации.
6. Коммуникационные сети.
7. Коммуникационные стили.
8. Межличностные и организационные коммуникационные барьеры и способы их преодоления.
9. Развитие индивидуальных навыков коммуникации.

Принятие управленческих решений

Задание: раскрыть природу процесса принятия решений

1. Природа процесса принятия решений.
2. Управленческая проблема.
3. Классификация управленческих решений.
4. Модели принятия решения.
5. Индивидуальные стили принятия решения.
6. Этапы принятия рационального решения.
7. Методы принятия и обоснования решений.
8. Побуждение сотрудников к принятию управленческих решений.

Групповая динамика и руководство

Задание: раскрыть определение группы и команды

1. Определение группы и команды.
2. Формальные и неформальные группы в организации.
3. Внутренняя структура группы.
4. Роли членов группы. Групповая социометрия.
5. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
6. Коммуникации в группах.
7. Управление с помощью комитетов.
8. Типы рабочих команд. Распространение командной работы.
9. Управление конфликтами в командах.
10. Целесообразность инвестиций в формирование команд.

Власть и влияние

Задание: раскрыть понятие власти и ее влияния на других людей

1. Понятие власти и влияния на других людей.

2. Источники власти в организации.
3. Формы власти и влияния.
4. Влияние путем убеждения.
5. Делегирование полномочий как способ укрепления власти.
6. Программы участия работников в управлении.

Лидерство: стиль, ситуация и эффективность

Задание: раскрыть природу, определение и содержание понятия лидерства

1. Природа, определение и содержание понятия лидерства.
2. Лидерство и управление.
3. Теории лидерских качеств.
4. Стиль руководства.
5. Системы управления Р. Лайкерта.
6. Управленческая решетка Блейка и Моутон.
7. Концепция вознаграждения и наказания.
8. Ситуационные модели лидерства.
9. Ситуационный анализ характера эффективного лидера.
10. Концепция атрибутивного лидерства.
11. Концепция харизматического лидерства.
12. Концепция преобразующего (трансформирующего) лидерства или лидерства для изменений.

Управление человеческими ресурсами

Задание: раскрыть стратегические цели управления человеческими ресурсами.

1. Стратегические цели управления человеческими ресурсами.
2. Привлечение эффективной рабочей силы: планирование потребности в трудовых ресурсах, анализ работы, набор и профессиональный отбор кадров.
3. Подготовка эффективной рабочей силы: профессиональная ориентация и социальная адаптация, обучение, повышение квалификации, оценка результатов деятельности.
4. Поддержание эффективной рабочей силы: определение заработной платы и льгот, трудовые отношения, увольнения.
5. Управление деловой карьерой специалистов.
6. Подготовка руководящих кадров.
7. Повышение качества трудовой жизни.

Эффективность управления

Задание: определить факторы, определяющие эффективность управления

1. Эффективность управления.
2. Факторы, определяющие эффективность управления.
3. Роль персонала управления в успешном менеджменте.
4. Принципы эффективного менеджмента.
5. Оценка и регулирование эффективности менеджмента.
6. Тенденции изменения эффективности.
7. Социально-экономическая эффективность менеджмента.

Тестовые задания

Взаимосвязь между стратегическим планом и другими управленческими решениями

- 1) не существует, так как стратегическое планирование является прерогативой высшего руководства
 - 2) существует, так как все последующие решения должны содействовать достижению намеченной цели
 - 3) и да, и нет, все зависит от личностей менеджеров
 - 4) теоретически – да, на практике – нет
2. Школа человеческих отношений исходит из следующего постулата «Залог успеха организации ... »
- 1) работа менеджера
 - 2) организация труда рабочего
 - 3) отношения между руководителем и рабочими
 - 4) все вышеперечисленное
3. Цели организации должны быть ...
- 1) как можно более общими, тогда проще отчитаться в их выполнении
 - 2) как можно более близкими, тогда проще осуществлять контроль
 - 3) конкретными, измеримыми и перекрестно поддерживающимися
 - 4) главное, чтобы они не противоречили друг другу

4. Большой вклад в разработку идей классической школы внесли ...
 - 1) П. Друкер и Р. Уотермен
 - 2) Д. МакГрегор и М. Фоллетт
 - 3) Г. Гантт и Ф. Гилберт
 - 4) Л. Урвик и Д. Муни
5. Теория различает три вида контроля
 - 1) всеобщий, выборочный, индивидуальный
 - 2) предварительный, текущий, заключительный
 - 3) линейный, функциональный, штабной
 - 4) на базе норм, стандартов, нормативов
6. Автор одной из содержательных теорий мотивации
 - 1) Г.Форд
 - 2) А. Файоль
 - 3) Ф. Герцберг
7. Верное утверждение
 - 1) реализация функции мотивации не вызывает особых проблем, поскольку может осуществляться на базе типовых положений о премировании
 - 2) функция мотивации слабо связана с другими функциями управленческого цикла, поскольку направлена на работника, а не на процесс
 - 3) функция мотивации тесно связана с другими функциями управления, поскольку входит в единый управленческий цикл
 - 4) выделение функции мотивации это особый научный приём, который позволяет лучше понять действия руководителя, поэтому говорить о её связи с другими функциями бессмысленно
 - 5) функция мотивации тесно связана с другими функциями управленческого цикла, поскольку процесс управления реализуется с помощью людей
8. Дисфункциональный конфликт – это ...
 - 1) конфликтная ситуация
 - 2) конфликт, сопровождающийся повышением эффективности организации
 - 3) инцидент
 - 4) конфликт, сопровождающийся снижением эффективности организации
9. Определение сильных и слабых сторон организации нужно для ...
 - 1) того, чтобы лучше понимать что происходит
 - 2) соблюдения правильной технологии планирования
 - 3) осуществления результативного планирования
10. Представление об объекте рассмотрения при процессном подходе
 - 1) все меняется: среда, организация, задачи управления
 - 2) меняется внешняя среда, поэтому должна меняться организация
 - 3) изменений нет: управление есть процесс, осуществляемый в любой организации по общей схеме
 - 4) любая управленческая задача может быть формализована и представлена в виде модели, она и помогает управлять правильно
11. Основная задача топ-менеджеров состоит в ...
 - 1) выполнении представительских функций
 - 2) определении будущего организации
 - 3) создании приказов, определяющих правильные действия внутри организации
 - 4) контроле действий, осуществляемых подчинёнными
12. Плохая организация функции контроля способна ...
 - 1) исказить цели деятельности
 - 2) породить внутренний протест исполнителей
 - 3) заставить людей делать то, что им не хочется
 - 4) создать основу для оценки
 - 5) обеспечить достижение организацией своих целей
13. Контроль в управлении ...
 - 1) обеспечивает достижения организацией своих целей
 - 2) удерживает работников в определенных рамках
 - 3) создает основу для оценки
 - 4) конкретизирует цели
 - 5) способствует пониманию того, что происходит
 - 6) способствует правильной технологии планирования

14. Правильное утверждение
- 1) миссия так важна для организации, что ее лучше не трогать и не менять
 - 2) узкая миссия ограничивает альтернативы, поэтому лучше формулировать ее как можно шире
 - 3) миссия должна быть официально сформулирована и сообщена всем, кто находится во внешней среде
 - 4) самым решающим плановым решением является выбор миссии и конкретных целей, обеспечивающих ее выполнение
15. С позиций кибернетики развитие происходит за счет ...
- 1) роста объемов производства;
 - 2) увеличения численности персонала
 - 3) перехода на другой жизненный цикл
 - 4) всё вышеперечисленное верно
16. Человек, занимающий руководящую должность в аппарате управления – это ...
- 1) должностное лицо
 - 2) реципиент
 - 3) лидер
17. Процессный подход позволил ...
- 1) исключить научный поиск лучших вариантов решений, как своеобразного лекарства от всех болезней
 - 2) признать факторы внешней среды и отработать методики их анализа
 - 3) автоматизировать часть процессов управления
 - 4) широко использовать математические методы в управлении
18. Конфликтная ситуация может существовать не переходя в стадию конфликта
- 1) да
 - 2) нет
19. Автор теории «X» и «Y»
- 1) Рэнсис Лайкерт
 - 2) Дуглас МакГрегор
 - 3) Поль Херси
 - 4) Роберт Хаус
20. Полномочия – это ...
- 1) право любого руководителя решать за других
 - 2) право использовать ресурсы организации для решения конкретного круга задач
 - 3) обобщающий термин, используемый для обозначения функций руководителя
 - 4) возможность распоряжаться другими людьми
21. Инцидент может возникать без конфликтной ситуации
- 1) да
 - 2) нет
22. Функциональный конфликт – это ...
- 1) конфликтная ситуация
 - 2) конфликт, сопровождающийся повышением эффективности деятельности организации
 - 3) инцидент
 - 4) конфликт, сопровождающийся снижением эффективности деятельности организации
23. Миссия нужна для ...
- 1) широкого использования в процессе рекламы
 - 2) того, чтобы быть не хуже других в современном обществе
 - 3) облегчения контактов с теми, кто использует товары и услуги данной организации и обеспечивает ее ресурсами
 - 4) понимания работниками организации и ее контрагентами общей цели организации, лежащей во внешней среде
24. Научная школа исходит из следующего постулата: «Залог успеха организации...»
- 1) работа менеджера
 - 2) организация труда рабочего
 - 3) отношения между руководителем и рабочими
 - 4) все вышеперечисленное
25. Представление об объекте рассмотрения при системном подходе ...
- 1) все меняется: среда, организация, задачи управления
 - 2) меняется внешняя среда, поэтому должна меняться организация

- 3) изменений нет: управление есть процесс, осуществляемый в любой организации по общей схеме
 - 4) любая управленческая задача может быть формализована и представлена в виде модели, она и по-
могает управлять правильно
26. Отцом современного рационального менеджмента принято считать ...
- 1) Ф. Тейлора
 - 2) А. Файоля
 - 3) П. Друкера
 - 4) Г. Форда
 - 5) Э. Мэйо
27. Конфликтная ситуация – это ...
- 1) оппоненты и объект конфликта
 - 2) объект конфликта
 - 3) инцидент
28. Организационный конфликт – это – ...
- 1) инцидент
 - 2) конфликтная ситуация
 - 3) конфликтная ситуация и инцидент
29. Основная особенность стратегических планов связана с тем, что они ...
- 1) составляются в два этапа
 - 2) составляются один раз в 3-5 лет
 - 3) опираются на прогноз, а не на расчеты
 - 4) способствуют правильной технологии планирования
 - 5) соблюдают правильную технологию планирования
 - 6) разрабатываются менеджерами среднего звена
30. Стратегическое планирование – это ...
- 1) набор решений и действий, помогающих организации достичь своих целей
 - 2) особый вид долгосрочных планов, позволяющих организации знать будущее
 - 3) выбор альтернативы развития
 - 4) определение целей организации на перспективу
31. Понятие «жизненный цикл» позволяет объяснить, почему организация ...
- 1) со временем стареет и может умереть
 - 2) является открытой системой
 - 3) является закрытой системой
 - 4) является постоянной системой
32. Делегирование – это ...
- 1) поручение подчиненному выполнить конкретный объем работы
 - 2) задание, которое руководитель ежедневно дает своим подчиненным
 - 3) передача задачи и части полномочий подчиненному, который добровольно берет на себя ответ-
ственность за ее выполнение
 - 4) та помощь, которую подчиненный оказывает своему руководителю
33. Линейный руководитель ...
- 1) возник вследствие вертикального разделения труда
 - 2) не имеет права подписи
 - 3) всегда старше функционального руководителя по уровню иерархии
 - 4) не может отвечать за всё
34. Межличностные стили разрешения конфликтов
- 1) уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, решение проблемы
 - 2) разрешение проблемы, принуждение, компромисс, сглаживание
 - 3) компромисс, уклонение, сглаживание, принуждение
35. Оппоненты в конфликте – это ...
- 1) отдельные люди
 - 2) представители групп
 - 3) представители организаций
 - 4) любые образования, состоящие из отдельных лиц, групп, подразделений, организаций
36. Мотивация – это ...
- 1) технология управления
 - 2) принцип управления
 - 3) функция управления

- 4) способ управления
37. Контроль в процессе управления
 - 1) обеспечивает достижение организацией своих целей
 - 2) удерживает работников в определенных рамках
 - 3) создает основу для поощрения и наказания
 - 4) мобилизует внутренние ресурсы организации
 - 5) модный элемент западной практики управления
 - 6) не допустить срывов в выполнении плановых заданий
38. Основная задача оперативного планирования состоит в том, чтобы ...
 - 1) мобилизовать внутренние ресурсы организации
 - 2) не допустить простоев оборудования
 - 3) обеспечить наиболее экономичное выполнение заказов
 - 4) не допустить срывов в выполнении плановых заданий
39. Классическая школа исходит из следующего постулата: «Залог успеха организации...»
 - 1) работа менеджера
 - 2) организация труда рабочего
 - 3) отношения между руководителем и рабочими
 - 4) все вышеперечисленное
40. Получатель информации в процессе коммуникации обозначается термином ...
 - 1) реноме
 - 2) рецензент
 - 3) реципиент
 - 4) рейтинг

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Функции управления.
2. Целевое управление.
3. Понятие управления.
4. Специальные виды менеджмента, их содержание и причины возникновения.
5. Влияние автора на создание модели.
6. Элементы системы управления.
7. Классификации моделей управления: по принадлежности к соответствующим школам менеджмента.
8. Понятие о методах управления, их классификация.
9. Тенденции смены методов управления.
10. Терминология: управление и менеджмент. Происхождение и употребление.
11. Общий и специальный менеджмент.
12. Эволюция менеджмента. Смена модели управления.
13. Тенденции развития современного менеджмента.
14. Особенности управления в современной России.
15. Эволюция управленческой мысли и модели управления.
16. Наука управления и её предмет.
17. Модели управления в работе руководителя.
18. Условия изменения действующих моделей управления.
19. Взаимодействие объекта и субъекта управления.
20. Понятие о модели управления и её составных элементов.
21. Варианты применения моделей управления.
22. Классификации моделей управления: по виду преобладающей собственности на средства производства.
23. Классификации моделей управления: по территориальному происхождению и месту адаптации.
24. Классификации моделей управления: по отношению к изменениям во внешней и внутренней среде
25. Национальная модель управления.
26. Формирование западной модели управления.
27. Формирование российской модели управления.
28. Классификации моделей управления: по характеру реализации властных полномочий
29. Природные ресурсы как фактор формирования российской модели управления
30. Классификации моделей управления: по роли и месту человека в системе управления
31. Основные элементы модели управления «Я»: внимание к работникам.

32. Результаты российской модели к началу 20 века
33. Зарубежные модели управления. Теория X: роли работников и роли руководителей.
34. Культурные ценности российского народа: отношение к собственности.
35. Зарубежные модели управления. Теория Y: роли работников и роли руководителей.
36. Методы анализа внешней и внутренней среды. SWOT – анализ предприятия.
37. Основные элементы модели управления «Я»: ориентация на качество.
38. Главные качества японского работника в соответствии с моделью управления.
39. Базовые модели управления: жёсткая модель.
40. Базовые модели управления: мягкая модель.
41. Окружающая среда управления и её влияние на объект управления.
42. Внешняя среда фирмы: микросреда и её элементы.

Тематика курсовых работ

Эволюция управленческой мысли. Школа научного управления.

Административная (классическая) школа управления, достоинства и недостатки взглядов ее важнейших представителей.

Школа «человеческих отношений» и ее роль в развитии современной практики управления.

Вклад российской школы управления в развитие теории и практики современного управления.

Американская модель управления и возможность ее адаптации к российским условиям.

Японская модель управления и проблемы ее использования в России.

Европейская модель управления и ее отличие от американской и японской.

Азиатская модель управления, достоинства и недостатки.

Современные технологии управления и проблемы их совершенствования. Основные этапы становления и развития менеджмента.

Становление и развитие школы психологии человеческих отношений и поведенческих наук, школы науки управления (количественной школы).

Организация как объект управления. Понятие организации.

Признаки организации. Жизненный цикл организации.

Виды организаций.

Новые организационные формы в структуре современной экономики.

Организация и менеджмент.

Внутренняя среда организации.

Внешняя среда организации.

Модели организаций как объектов управления.

Принципы менеджмента.

Функции менеджмента. Общая характеристика.

Планирование как функция менеджмента.

Организация как функция менеджмента.

Мотивация как функция менеджмента.

Регулирование как функция менеджмента.

Контроль как функция менеджмента.

Координация как функция менеджмента.

Организационная структура. Понятие и типы.

Общая характеристика методов менеджмента.

Экономические методы менеджмента.

Административные (организационно-распорядительные) методы менеджмента.

Социально-психологические методы менеджмента.

Понятие, общая характеристика мотивации.

Теории мотивации.

Связующие процессы. Понятие, классификация.

Коммуникация в управлении.

Сущность, свойства и классификация решений; требования, предъявляемые к ним.

Основные теории лидерства, органические функции руководителя.

Функции руководителя.

Уровни руководства.

Типы руководителей.

Качества руководителя.

Руководство и лидерство.
Власть и руководство.
Стили руководства.
Сущность, критерии и показатели эффективности управления.
Методы расчета экономической эффективности управленческого труда.
Методы расчета эффективности системы управления.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации приведен в приложении

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1 Основная литература

1. Акмаева Р. И. Менеджмент: учебник / Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова, А. П. Лунев. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 442 с.: табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=491959>
2. Блинов А. О. Теория менеджмента: учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – М.: Дашков и К°, 2020. – 304 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573334>
3. Киселева М. М. Теория менеджмента: теория организации / М. М. Киселева; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2018. – 83 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575436>
4. Михненко П. А. Теория менеджмента: учебник / П. А. Михненко. – 4-е изд., стер. – М.: Университет Синергия, 2018. – 520 с.: ил. – (Легкий учебник). - Библиогр. в кн. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=490881>
5. Репина О. М. Теория менеджмента: учебное пособие / О. М. Репина, Н. Ю. Судакова. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2020. – 206 с.: ил, табл., схем., граф. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615679>
6. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение / Новосибирский государственный технический университет. – 2-е изд., перераб. и доп. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2016. – 705 с.: ил., табл. – (Учебники НГТУ). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575497>

7.2 Дополнительная литература

1. Мельников С. Б. Теория менеджмента: для команд профессиональных муниципальных управленцев: муниципальных менеджеров, муниципальных депутатов и муниципальных служащих / С. Б. Мельников. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 95 с.: ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=288832>
2. Понуждаев Э. А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение / Э. А. Понуждаев, М. Э. Понуждаева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. – Книга 1. – 661 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807>
3. Понуждаев Э. А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение / Э. А. Понуждаев, М. Э. Понуждаева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. – Книга 2. – 434 с.: ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271808>
4. Семенова И. И. История менеджмента: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -199с. - 978-5-238-01330-<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115181>
5. Методические указания по выполнению курсовой работы. 2016. - [Электронный ресурс] <http://dis.ggtu.ru/course/view.php?id=2033>

8. ПЕРЕЧЕНЬ СОВРЕМЕННЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

Все обучающиеся обеспечены доступом к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, которые подлежат обновлению при необходимости, что отражается в листах актуализации рабочих программ.

Современные профессиональные базы данных:

1. www.gks.ru – Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации
2. <http://www.pragmatist.ru/category/operativnoe-upravlenie-i-kontrol> Энциклопедия менеджмента

Информационные справочные системы

Справочно-правовая система «Консультант плюс» - <http://base.consultant.ru>

Яндекс <https://yandex.ru/>

Рамблер <https://www.rambler.ru/>

Google <https://www.google.ru/>

Mail.ru <https://mail.ru/>

8. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Аудитории	Программное обеспечение
<ul style="list-style-type: none">- учебная аудитория для проведения учебных занятий по дисциплине, оснащенная компьютером с выходом в интернет, мультимедиа проектором;- помещение для самостоятельной работы обучающихся, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ГГТУ;- специализированная аудитория для проведения лабораторных работ по дисциплине, оснащенная набором реактивов и лабораторного оборудования;	Операционная система Пакет офисных приложений Браузер Firefox, Яндекс

11. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).



Автор-составитель: д.э.н. Гужина Г.Н.

Программа утверждена на заседании кафедры математики и экономики от 26 июня 2023 года, протокол №
8



Зав. кафедрой Каменских Н.А.

Министерство образования Московской области

Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Государственный гуманитарно-технологический университет»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ,
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.О.10 Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение)

Направление подготовки 38.03.02«Менеджмент»

**Направленность (профиль) программы:
Менеджмент организации**

Квалификация выпускника Бакалавр

Форма обучения очно-заочная

1.1 Индикаторы достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Знает: юридические основания и правовые нормы, предъявляемые к способам решения профессиональных задач и для оценки результатов решения задач; УК-2.2 Умеет: проверять и анализировать профессиональную документацию; выбирать оптимальные способы решения профессиональных задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. УК-2.3 Владеет: правовыми нормами реализации профессиональной деятельности.
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.1 Знает: основы экономических, организационных и управленческих теорий для решения профессиональных задач; ОПК-1.2 Умеет: формулировать профессиональные задачи, используя понятийный аппарат основ экономической, организационной и управленческой наук; ОПК-1.3 Владеет: навыками решения профессиональных задач на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории.

1.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания¹

Оценка уровня освоения компетенций на разных этапах их формирования проводится на основе дифференцированного контроля каждого показателя компетенции в рамках оценочных средств, приведенных в ФОС.

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания
<i>Оценочные средства для проведения текущего контроля</i>				
1.	Тест (показатель компетенции «Знание»)	Система стандартизированных заданий, позволяющая измерить уровень знаний .	Тестовые задания	Оценка «Отлично»: в тесте выполнено более 90% заданий. Оценка «Хорошо»: в тесте выполнено более 75 % заданий. Оценка «Удовлетворительно»: в тесте выполнено более 60 % заданий. Оценка «Неудовлетворительно»: в тесте выполнено менее 60 % заданий.
2.	Глоссарий (показатель компетенции «Знание»)	Набор материалов, направленных на проверку знания основных понятий дисциплины. Способ проверки степени освоения категориального аппарата.	Список терминов	Оценка «Отлично»: даны определения всех предложенных терминов, все задания выполнены правильно. Оценка «Хорошо»: даны грамотные определения всех представленных терминов, однако имеются отдельные недочёты. Оценка «Удовлетворительно»: большая часть терминов охарактеризована правильно, но все определения имеют недочёты; все определения представлены, но допущено несколько грубых ошибок. Оценка «Неудовлетворительно»: большая часть определений не представлена, либо представлена с грубыми ошибками.
3.	Доклад (показатель компетенции «Умение»)	Расширенное письменное или устное сообщение на основе совокупности	Тематика докладов	Оценка «Отлично»: показано умение критического анализа информации. Тема актуальна, содержание соответствует заявленной теме, тема полностью раскрыта, проведено рассмотрение дискуссионных вопросов по проблеме, сопоставлены различные

¹ Оценка «Отлично» и «Хорошо» соответствует повышенному уровню освоения компетенции согласно критериям оценивания, приведенных в таблице к соответствующему оценочному средству.

Оценка «Удовлетворительно» соответствует базовому уровню освоения компетенции согласно критериям оценивания, приведенных в таблице к соответствующему оценочному средству.

Оценка «Неудовлетворительно» соответствует показателю «компетенция не освоена».

	петенции «Умение»)	ранее опубликованных исследовательских, научных работ, изложение результатов проведенных исследований, экспериментов и разработок по соответствующей отрасли научных знаний, имеющих значение для теории науки и практического применения.		точки зрения по рассматриваемому вопросу, язык изложения научен, соблюдается логичность и последовательность в изложении материала, использованы новейшие источники по проблеме, выводы четкие, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям. Оценка «Хорошо»: показано умение критического анализа информации. Тема актуальна, содержание соответствует заявленной теме, язык изложения научен, заявленная тема раскрыта недостаточно полно, отсутствуют новейшие литературные источники по проблеме, при оформлении работы имеются недочеты. Оценка «Удовлетворительно»: не показано умение критического анализа информации. Содержание работы не в полной мере соответствует заявленной теме, тема раскрыта недостаточно полно, использовано небольшое количество научных источников, нарушена логичность и последовательность в изложении материала, при оформлении работы имеются недочеты. Оценка «Неудовлетворительно»: содержание работы не соответствует заявленной теме, содержание работы изложено не научным стилем, материал изложен неграмотно, без логической последовательности, при оформлении работы имеются грубые недочеты.
4.	Проблемная ситуация (кейс) (показатель компетенции «Владение»)	Метод кейсов (метод ситуационного анализа) - проблемное задание, в котором предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию. Средство, демонстрирующее владение методологией системного анализа проблемы и оценки ситуации, разработки возможных решений и выбора наиболее оптимальных из них.	Проблемная ситуация	Оценка «Отлично»: дан конструктивный анализ рассматриваемой ситуации и приведено его качественное обоснование. Оценка «Хорошо»: предложенный вариант решения направлен на достижение положительного эффекта. В предлагаемом решении ситуации нет достаточного обоснования. Оценка «Удовлетворительно»: представлен вариант решения ситуации нейтрального типа. Ответ не имеет обоснования или приведенное обоснование является не существенным. Оценка «Неудовлетворительно»: вариант решения ситуации отсутствует.
5.	Практические задания (показатель компетенции «Владение»)	Направлено на овладение методами и методиками изучаемой дисциплины.	Практические задания	Оценка «Отлично»: продемонстрировано свободное владение профессионально-понятийным аппаратом, владение методами и методиками дисциплины. Показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности. Оценка «Хорошо»: продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, при применении методов и методик дисциплины незначительные неточности, показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности. Оценка «Удовлетворительно»: продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом на низком уровне; допускаются ошибки при применении методов и методик дисциплины. Оценка «Неудовлетворительно»: не продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, методами и методиками дисциплины.

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

1	Зачет	Контрольное мероприятие, которое проводится по окончании изучения дисциплины.	Вопросы к зачету	«Зачтено» (повышенный уровень): знание теории вопроса, понятийно-терминологического аппарата дисциплины (состав и содержание понятий, их связей между собой, их систему); умение анализировать проблему, содержательно и стилистически грамотно излагать суть вопроса; владение аналитическим способом изложения вопроса, навыками аргументации. «Зачтено» (базовый уровень): знание основных теоретических положений вопроса; умение анализировать проблему продемонстрировано фрагментарно, вопрос излагается несодержательно и ошибками стилистического плана;
---	--------------	---	------------------	--

				<p>владение аналитическим способом изложения вопроса и навыками аргументации не продемонстрировано. <i>«Не зачтено» (компетенция не освоена):</i> знание понятийного аппарата не продемонстрировано; умение выделить главное, сформулировать выводы не продемонстрировано; владение навыками аргументации не продемонстрировано.</p>
2	Экзамен	Контрольное мероприятие, которое проводится по окончании изучения дисциплины.	Вопросы к экзамену	<p>Оценка <i>«Отлично»</i>: знание теории вопроса, понятийно-терминологического аппарата дисциплины (состав и содержание понятий, их связей между собой, их систему); умение анализировать проблему, содержательно и стилистически грамотно излагать суть вопроса; глубоко понимать, осознавать материал; владение аналитическим способом изложения вопроса, научных идей; навыками аргументации и анализа фактов, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии. Оценка <i>«Хорошо»</i>: знание основных теоретических положений вопроса; умение анализировать явления, факты, действия в рамках вопроса; содержательно и стилистически грамотно излагать суть вопроса. Но имеет место недостаточная полнота по излагаемому вопросу. владение аналитическим способом изложения вопроса и навыками аргументации. Оценка <i>«Удовлетворительно»</i>: знание теории вопроса фрагментарно (неполнота изложения информации; оперирование понятиями на бытовом уровне); умение выделить главное, сформулировать выводы, показать связь в построении ответа не продемонстрировано; владение аналитическим способом изложения вопроса и владение навыками аргументации не продемонстрировано. Оценка <i>«Неудовлетворительно»</i>: знание понятийного аппарата, теории вопроса, не продемонстрировано; умение анализировать учебный материал не продемонстрировано; владение аналитическим способом изложения вопроса и владение навыками аргументации не продемонстрировано.</p>
3.	Курсовая работа (показатели компетенций «Знание», «Умение», «Владение»)	Самостоятельная творческая работа студента, в рамках которой происходит овладение методами современных научных исследований, углублённое изучение какой-либо проблемы, темы, раздела дисциплины (включая изучение литературы).	Тематика курсовых работ	<p>Оценка <i>«Отлично»</i>: в работе и на ее защите показаны глубокие знания темы, умение выделить главное, сформулировать выводы, владение навыками по применению управленческих инструментов, творческого подхода по использованию и самостоятельного анализа современных аспектов проблемы. Обобщены фактические материалы, сделаны интересные выводы и предложены направления решения исследуемой проблемы. Правильно, в соответствии с требованиями оформлена работа. Представлен презентационный материал. Оценка <i>«Хорошо»</i>: в работе и на ее защите показано полное знание материала, умение выделить главное, всесторонне осветить вопросы темы, но проявлено недостаточно творческое отношение к работе, имеются незначительные ошибки в её оформлении. Владение навыками по применению управленческих инструментов фрагментарно. Оценка <i>«Удовлетворительно»</i>: работе и на ее защите правильно раскрыты основные вопросы избранной темы, показаны знания темы, но наблюдаются затруднения в логике изложения материала, допущены те или иные неточности, умение выделить главное в полной мере не проявлено, работа оформлена с ошибками. Владение навыками по применению управленческих инструментов не продемонстрировано. Оценка <i>«Неудовлетворительно»</i>: в работе и на ее защите не показаны знания темы, не раскрыты основные вопросы избранной темы, умение выделить главное не проявлено. Работа не соответствует требованиям к оформлению. Владение навыками по применению управленческих инструментов не продемонстрировано.</p>

1.3. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к зачету

1. Понятие менеджмента и его роли в общественном развитии.

2. Предмет науки управления.
3. Методы управления.
4. Организация как объект управления.
5. Позиция менеджмента внутри организации.
6. Менеджмент как особая профессиональная деятельность в организации.
7. Понятие об уровнях управления.
8. Функции и роли руководителя.
9. Требования к профессиональной компетенции менеджера. Эволюция менеджмента. Смена модели управления.
10. Тенденции развития современного менеджмента.
11. Особенности управления в современной России.
12. Эволюция управленческой мысли и модели управления. Наука управления и её предмет.
13. Модели управления в работе руководителя.
14. Условия изменения действующих моделей управления.
15. Взаимодействие объекта и субъекта управления. Понятие о модели управления и её составных элементов
16. Управленческие революции.
17. Идеи Р. Оуэна и их значение для науки управления. Предпосылки возникновения научных теорий в управлении.
18. Школа научного управления.
19. Идеи Г. Форда. Административная (классическая) школа менеджмента. Концепция идеальной бюрократии М. Вебера.
20. Школа человеческих отношений.
21. Хоторнские эксперименты. Эмпирический подход.
22. Теория социальных систем.
23. Школа науки управления.
24. Системный подход к управлению.
25. Ситуационный подход к управлению.
26. Новейшие исторические тенденции. Развитие управленческой мысли в отечественной науке.
27. Тектология А. Богданова.
28. Теория социалистической рационализации О. Ерманского.
29. Концепция НОТ (А. Журавский, П. Керженцев и др.).
30. Культура труда и управления А. Гастева.
31. Социальная инженерия и практика нововведений (А. Гастев, Н. Витке, Ф. Дунаевский). Американская модель менеджмента.
32. Особенности японской модели менеджмента.
33. Особенности западноевропейской модели менеджмента. Характеристика «управленческих революций».
34. Развитие взглядов на управление до появления научных школ. Школа количественных методов.
35. Классическая школа управления.
36. Неоклассическая школа управления (школа человеческих отношений и поведенческих наук). Системная и системно-ситуационная школа. Процессная школа.
37. Модели менеджмента: отечественный и зарубежный опыт.
38. Характеристика целей, структуры, задач, технологий и трудовых ресурсов – основных внутренних ситуационных переменных организаций.
39. Корпоративная культура в современных условиях.
40. Определение внешней среды организации.
41. Основные факторы внешней среды и их взаимосвязь.
42. Характеристики внешней среды. Международная среда бизнеса. Стратегии выхода на международные рынки.
43. Менеджмент в глобальном масштабе. Законы и принципы организации. Внешняя и внутренняя среда организации.
44. Жизненный цикл организации.
45. Организационная диагностика. Организационное проектирование.
46. Управление как элементарная функция организованных систем различной природы. Объект и предмет теории управления. Виды и функции управления.
47. Методы управленческой деятельности. Принципы управления.
48. Организационные структуры.
49. Стратегия управления человеческими ресурсами организации.
50. Личная ответственность за осуществляемые управленческие решения.
51. Основные инструменты и методы сбора, обработки и анализа данных с использованием в управлении организацией.

Вопросы к экзамену

1. Функции управления.
2. Целевое управление.
3. Понятие управления.
4. Специальные виды менеджмента, их содержание и причины возникновения.
5. Влияние автора на создание модели.
6. Элементы системы управления.
7. Классификации моделей управления: по принадлежности к соответствующим школам менеджмента.
8. Понятие о методах управления, их классификация.
9. Тенденции смены методов управления.
10. Терминология: управление и менеджмент. Происхождение и употребление.
11. Общий и специальный менеджмент.
12. Эволюция менеджмента. Смена модели управления.
13. Тенденции развития современного менеджмента.
14. Особенности управления в современной России.

15. Эволюция управленческой мысли и модели управления.
16. Наука управления и её предмет.
17. Модели управления в работе руководителя.
18. Условия изменения действующих моделей управления.
19. Взаимодействие объекта и субъекта управления.
20. Понятие о модели управления и её составных элементов.
21. Варианты применения моделей управления.
22. Классификации моделей управления: по виду преобладающей собственности на средства производства.
23. Классификации моделей управления: по территориальному происхождению и месту адаптации.
24. Классификации моделей управления: по отношению к изменениям во внешней и внутренней среде
25. Национальная модель управления.
26. Формирование западной модели управления.
27. Формирование российской модели управления.
28. Классификации моделей управления: по характеру реализации властных полномочий
29. Природные ресурсы как фактор формирования российской модели управления
30. Классификации моделей управления: по роли и месту человека в системе управления
31. Основные элементы модели управления «Я»: внимание к работникам.
32. Результаты российской модели к началу 20 века
33. Зарубежные модели управления. Теория X: роли работников и роли руководителей.
34. Культурные ценности российского народа: отношение к собственности.
35. Зарубежные модели управления. Теория Y: роли работников и роли руководителей.
36. Методы анализа внешней и внутренней среды. SWOT – анализ предприятия.
37. Основные элементы модели управления «Я»: ориентация на качество.
38. Главные качества японского работника в соответствии с моделью управления.
39. Базовые модели управления: жёсткая модель.
40. Базовые модели управления: мягкая модель.
41. Окружающая среда управления и её влияние на объект управления.
42. Внешняя среда фирмы: микросреда и её элементы.
43. Юридические основания и правовые нормы, предъявляемые к способам решения профессиональных задач в области управления организацией.

Электронные кейсы

Решение электронных кейсов в системе Moodle <https://dis.ggtu.ru/course/view.php?id=631>

Кейс 1. С помощью полярной модели основного управленческого отношения показать, где скрываются и где блокируются поведенческие ресурсы управления. Разработать полярную модель для следующей ситуации: есть 2 типа руководителей, один из которых дает понять, что каждый в коллективе способен на многое, а другой считает, что мало кто на что способен. Что приобретает первый руководитель, заинтересовывая работников? И что теряет второй, заставляя их работать? В этой модели продемонстрируйте "обратную связь" основного управленческого отношения, т.е. как руководитель может раскрывать поведенческий ресурс организации и как может его загубить. Оцените приобретения одного руководителя и потери другого.

Результаты оценки представьте в виде таблицы.

Используя полученные данные, сформулируйте такую же таблицу в зеркальном отражении: что теряет руководитель, развивающий своих людей и, что приобретает его авторитарный коллега.

Кейс 2.

Используя национальные особенности в организационной культуре, сформулировать 10 вопросов, в ответах на которые будет раскрываться влияние национальной культуры на управление бизнесом. При этом важно, чтобы эти 10 вопросов максимально охватывали все аспекты управления деловой организацией. Например, в случае с "мотивацией" вопрос может выглядеть следующим образом: ориентируетесь ли вы в работе больше на процесс или на результат? Известно, что европейская и азиатская культуры имеют в этом случае различные подходы.

Кейс 3.

Определить 3 – 5 ситуаций и факторов, вызывающих стресс и разработать программу борьбы со стрессом в организации для предложенных профессий. Полученные результаты оформить в виде таблицы.

Профессия, Стрессоры (факторы), Программа борьбы со стрессом,

Водитель общественного транспорта

Врач – терапевт

Врач - хирург

Управляющий отделом инвестиций

Руководитель маркетинга крупного торгового предприятия

Преподаватель вуза

Кейс 4.

Рассмотрите конкретную проблемную ситуацию в организации и обоснуйте ее решение с точки зрения различных школ менеджмента.

Кейс 5.

Расскажите о выдающемся опыте менеджмента на российских предприятиях.

Для более полного рассказа используйте материалы, опубликованные в журналах: «Российское предпринимательство», «Российский журнал менеджмента», «Менеджмент в России и за рубежом».

Список терминов (гlossарий)

Функции управления.
Целевое управление.
Классификации моделей управления
Объекты и субъекты управления
Элементы системы управления
Понятие о методах управления
Культура организации
Эволюция управленческой мысли
Микросреда
SWOT – анализ
Внешняя среда

Проблемная ситуация (Кейс 1)

При проработке кейсов студенты делятся на команды для реализации заданий, выстраивая межличностные коммуникации в команде для сбора информации и ее анализа.

Мотивирование работников организации (на примере мясокомбината)

Вопросы для обсуждения:

- Основы и процесс мотивации
- Теории содержания мотивации:
- иерархия потребностей Маслоу
- теория Альдерфера
- двухфакторная теория Герцберга
- теория приобретенных потребностей Мак Клееланда
- Теории процесса мотивации:
- теория ожидания
- теория справедливости
- системы стимулирования

Практикующие упражнения:

- Основы мотивации

Конкретная ситуация

Мотивирование работников мясокомбината

Когда три года назад Петр Романов стал директором и основным совладельцем приватизированного предприятия «Подмосковный мясокомбинат», оно находилось в хорошем финансовом положении. Комбинат продавал свою продукцию во все близлежащие области и регионы, а объем этих продаж рос на 20% в год. Люди покупали продукцию комбината за ее качество. Однако Романов вскоре заметил, что работники комбината не уделяют достаточного внимания уровню выполнения своей работы. Они делали крупные ошибки: путали, например, упаковку и наклейки для разных образцов продукции; добавляли в исходную продукцию не те добавки; плохо перемешивали состав колбас и сосисок. Были случаи, когда работники неумышленно портили готовую продукцию средствами для чистки рабочих мест. В общем, люди делали в течение восьми часов только то, что им было сказано, а затем шли домой.

Для того чтобы повысить мотивированность и обязательства работников комбината, Романов и другие руководители предприятия решили ввести в управление систему участия работников в принятии решений. Для начала они доверили работникам проверку качества продукции. В результате не высшее руководство определяло «вкус» продукции, а сами работники делали это на своих участках. Такое положение дел вскоре побудило последних к производству продукции более высокого качества. Работников стало интересовать, во сколько их продукция обходится предприятию и что думают покупатели о различных сортах мясных и колбасных изделий.

Одна из бригад даже разработала технологию внедрения на своем участке специальной пластиковой вакуумной упаковки для скоропортящейся продукции. Для этого членам бригады пришлось собрать необходимую информацию, сформулировать проблему, установить рабочие контакты с поставщиками и другими работниками на мясокомбинате, а также провести обследование универсамов и мясных киосков, чтобы узнать о том, как сделать упаковку лучше. Бригада взяла на себя ответственность за определение качества, а впоследствии и за улучшения в производственном процессе. В итоге все это привело к тому, что среди работников стали появляться жалобы на тех, чей уровень выполнения работы был низким и чье безразличие мешало улучшению работы. Позже жалобы стали распространяться и на руководящий состав и сопровождались требованиями их переподготовки или увольнения. Было решено, что вместо увольнения они пройдут переподготовку прямо на предприятии с участием всех заинтересованных сторон.

Романов, другие высшие руководители предприятия и представители рабочих разработали новую систему оплаты, названную «разделенное участие в результатах работы мясокомбината». В рамках этой системы фиксированный процент «доналоговой» прибыли делился каждые шесть месяцев между всеми работниками предприятия. Индивидуальное участие в разделенной прибыли основывалось на результатах оценки уровня выполнения работы каждым из участников этого процесса. Сама система оценки была разработана и проводилась в жизнь группой работников мясокомбината, представлявших его отдельные подразделения. Так, работники предприятия оценивались: по их вкладу в групповую работу; по тому, как они коммуницируют с членами группы; по их отношению к групповой работе как таковой; по дисциплине посещения работы и по соблюдению техники безопасности. Кроме того, группы или бригады были ответственны за отбор, подготовку и оценку своих работников, а если это было необходимо, то и за увольнение своих коллег по работе. Они также принимали решения по графику работы, требуемому бюджету, измерению качества и обновлению оборудования. Многие, что раньше являлось работой руководителя группы на таком предприятии, теперь стало частью работы каждого члена группы.

Петр Романов считал, что успех его бизнеса определялся следующим:

1. Люди хотят быть значимыми. И если это не реализуется, причина — в руководстве.

2. Люди выполняют работу на том уровне, который соответствует их ожиданиям. Если говорить людям, что вы от них ожидаете, то можно влиять на уровень выполнения ими своей работы и таким образом мотивировать их.
3. Сами ожидания работников определяются целями, которые они перед собой ставят, и системой вознаграждения.
4. Любые действия руководства и менеджеров предприятия в значительной мере влияют на формирование у работников ожидания.
5. Любой работник способен научиться выполнению многих новых разнообразных задач в рамках своей работы.
6. Результаты деятельности предприятия показывают, кто я такой и что представляет моя работа. Моя работа заключается в создании условий, при которых наивысший уровень выполнения работы каждым служит как его индивидуальным интересам, так и интересам предприятия в целом.

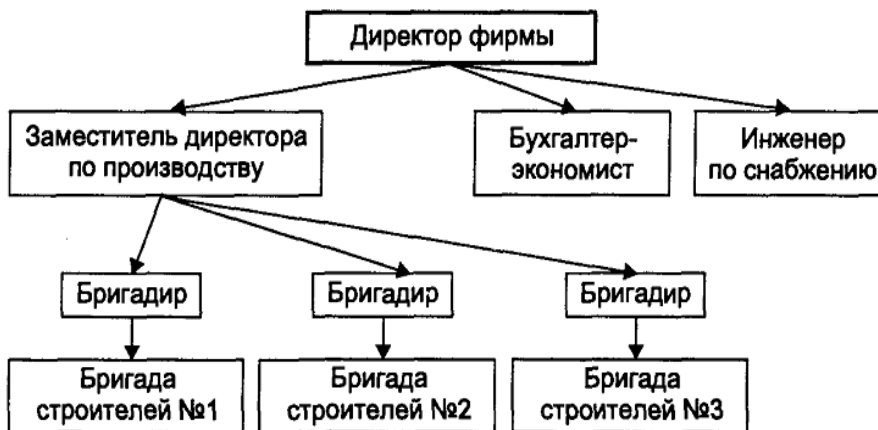
Задание:

1. Опишите, каким образом и в какой степени мотивационная политика Романова удовлетворяет потребности из иерархии Маслоу?
2. Объясните успех политики использования мотивационной теории ожидания.
3. Желали бы вы работать на Подмосковном мясокомбинате? Обоснуйте свой ответ.
4. Концентрировал ли Романов внимание на факторах «здоровья» или на мотивационных факторах Гецберга в своей программе мотивации?
5. Охарактеризуйте существующую на мясокомбинате систему вознаграждения.
6. Возможен ли успех подобной мотивационной программы на предприятиях других отраслей, в том числе отраслей нематериального производства?

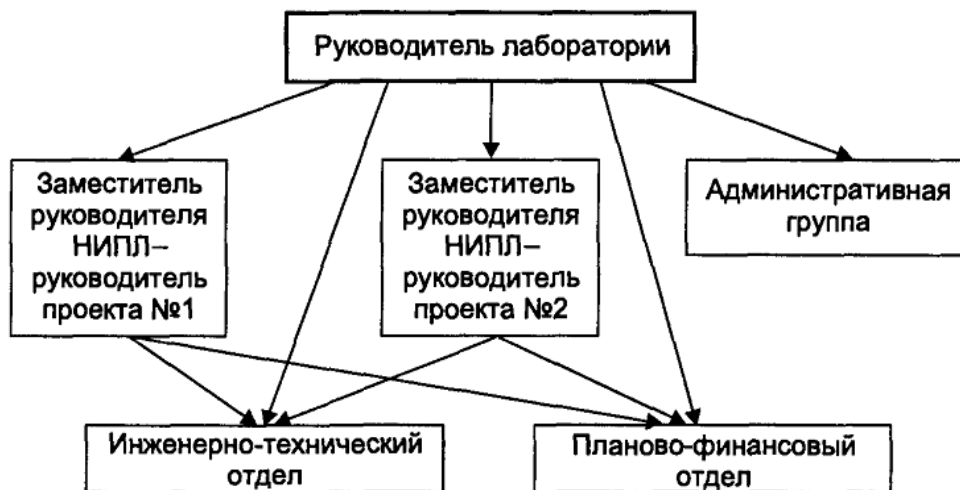
Проблемная ситуация (Кейс 2)

По приведенным структурам управления предприятием установите, к какому типу структур они относятся. Дайте обоснование.

1. Структура управления малой фирмой «Строитель»



2. Структура управления научно-исследовательской лабораторией



Практическое задание 1

Разработайте дерево целей ГГТУ

Практическое задание 2

Назовите по пять наиболее важных, по вашему мнению, мотиваторов для следующих лиц:

вас лично на работе (в классе):

квалифицированного рабочего:

служащего в конторе:

профессионала (врача, юриста, преподавателя):

неквалифицированного работника:

Вопросы для обсуждения темы:

1. Объясните взаимосвязь мотив – стимул – мотивация – потребность.

2. Всегда ли материальные и моральные стимулы приводят к повышению производительности труда?
3. Опишите поощрение и порицание как один из методов повседневного морального стимулирования.
4. Назовите типы вознаграждения и их влияние на мотивационное поведение человека.
5. Опишите процедуру управления вознаграждениями, виды вознаграждений.

Практическое задание 3

Под культурой организации следует понимать совокупность общих для ее членов формальных и неформальных ценностей и норм поведения, признанных большинством работников данной организации. Таким образом, организационная культура представляет набор наиболее важных предположений, ценностей и символов, разделяемых членами данной организации.

Организационная культура — это идеология менеджмента организации. Организационную культуру менеджеру надлежит принять в существующем виде. Позже, заработав авторитет и уважение коллектива организации, менеджер может шаг за шагом, ненастойчиво, но упорно, повышать требования к профессиональным знаниям, навыкам и деловым качествам работников и специалистов, постепенно формируя новую идеологию организационного поведения, добиваясь высокой эффективности организации.

Выявите особенности организационной культуры ГГТУ

Практическое задание 4

Важную роль в оценке работы менеджера играет его способность к формированию в коллективе корпоративной культуры - своеобразному образу мыслей (мировоззрению), который объединяет сотрудников при решении деловых и общечеловеческих проблем.

Корпоративная культура базируется прежде всего на создании необходимых условий для реализации потребностей человека. Основными принципами корпоративной культуры являются:

- развитие личной инициативы;
- всемирное стимулирование ответственности за выполняемое дело;
- уважение к человеку как личности.

Среди разнообразных путей создания корпоративной культуры такие, как:

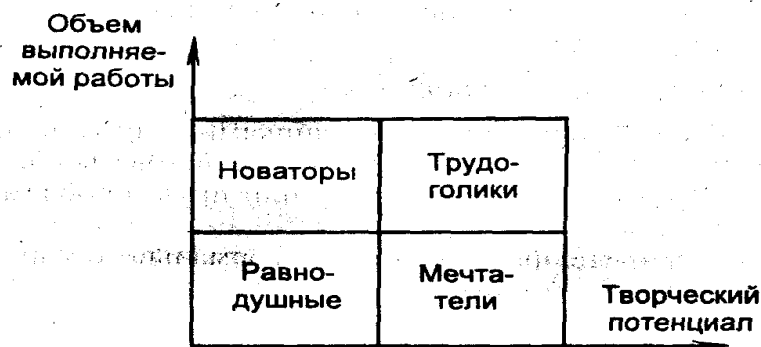
- поддержка и поощрение существования в коллективе различных точек зрения на те или иные проблемы;
- высокий уровень человеческих отношений, стремление к коллективному решению задач;
- получение сотрудниками части полномочий своего руководителя, что способствует повышению ответственности за выполняемую работу;

• нестандартный образ мышления, который часто представляет собой источник нововведений в различных сферах деятельности.

Однако в реальной деятельности по управлению коллективом менеджер сталкивается с наличием ряда объективных обстоятельств, ограничивающих его возможности по созданию корпоративной культуры. К ним можно отнести:

1. Наличие в коллективе сотрудников, отличающихся творческим потенциалом и работоспособностью, которые формируют особую шкалу личных ценностей, слабо вписывающуюся в корпоративную культуру.

В приведенной схеме показаны основные типы работников, которые имеют разные личностные ценности:



2. Врожденные приоритеты психологии индивидуума, которые (в порядке убывания) можно определить так:

а) личное; б) групповое; в) общественное.

Ответьте на следующие вопросы:

1. Каков должен быть комплекс действия менеджера по созданию корпоративной культуры в возглавляемом им коллективе в условиях отмеченных ранее объективных ограничений?

2. Есть ли особенности корпоративной культуры в России? Если да, то подберите соответствующие примеры.

Практическое задание 5

1. Многие студенты посещают рестораны быстрого обслуживания фирмы «Макдональдс». На что обращаете Вы внимание, кроме цен на гамбургеры, чизбургеры? Чистота, быстрое обслуживание, максимум внимания к клиентам, единая форма, обращение между сотрудниками по имени, музыка, удобства и т. д. Но это только внешнее проявление организационной культуры. За всем этим лежит более глубокий пласт внутреннего содержания, громадная работа менеджеров всех уровней управления. Попытайтесь раскрыть эту внутреннюю сущность.

2. Посещение одной из не самых лучших строительных площадок. Дороги разъезжены большегрузными машинами, грязь — без резиновых сапог не пройти, кругом строительный мусор, поломанные железобетонные плиты, торчащая из земли арматура, в общении работников брань, недовольство. Ясно, что труд здесь не в радость людям. Это тоже организационная культура с ее внешней стороны. Что необходимо предпринять и с чего начинать, чтобы исправить положение? SWOT – анализ предприятия.

Тестовые задания

Вариант 1

1. Теория менеджмента как наука включает в себя:
 1. социологию управления, экономику управления;
 2. философию управления, психологию управления;
 3. политику как искусство управления;

4. менеджмент как искусство управления организациями;
5. все перечисленное.
2. Какие уровни методологии выделяют в теории управления?
 1. философская методология;
 2. общенаучная методология;
 3. специально-научная методология;
 4. методика и техника научного исследования;
 5. все перечисленное.
3. Какие важнейшие общенаучные методологические подходы выделяют?
 1. исторический;
 2. сравнительный;
 3. системный;
 4. комплексный;
 5. все перечисленное.
4. Целью теории управления является:
 1. изучение наиболее важных, типичных форм управленческих решений;
 2. определение основных тенденций развития управленческих процессов;
 3. построение наиболее вероятных направлений и сценариев развития управленческой деятельности в будущем;
 4. формулирование научно-обоснованных рекомендаций по совершенствованию системы управления;
 5. все перечисленное.
5. Описательная функция:
 1. собирает сведения о научной и практической сторонах управления;
 2. систематизирует сведения о научной и практической сторонах управления;
 3. каталогизирует сведения о научной и практической сторонах управления;
 4. все вышеперечисленное;
 5. собирает и систематизирует сведения только о практической стороне управления.
6. Сколько управленческих революций выделяют исследователи?
 1. 1;
 2. 2;
 3. 3;
 4. 4;
 5. 5.
7. С первой управленческой революцией связывают:
 1. зарождение письменности в Древнем Шумере;
 2. появление рабовладельчества;
 3. появление государственности;
 4. формирование бюрократических организаций;
 5. все перечисленное.
8. С чем связана четвертая управленческая революция?
 1. с зарождением капитализма;
 2. с началом индустриальной цивилизации;
 3. все вышеперечисленное;
 4. с деятельностью царя Хаммурапи;
 5. с началом конституирования управления в самостоятельную науку.
9. Пятая управленческая революция символизирует собой:
 1. начало конституирования управления в самостоятельную науку;
 2. начало индустриальной цивилизации;
 3. появление рабовладельчества;
 4. зарождение письменности;
 5. зарождение капитализма.
10. Принцип «экономического человека» сформулировал:
 1. Д. Стюарт;
 2. А. Смит;
 3. Т. Гоббс;
 4. Д. Миль;
 5. И. Бенгам.

Вариант 2

1. Дайте определение понятию «управление».
 - a) подчинение субъекта объекту управления
 - b) общие интересы объекта и субъекта управления
 - c) подчинение объекта субъекту управления
 - d) воздействие субъекта на объект управления
 - e) специфическое взаимодействие субъекта и объекта управления
2. Определите значение понятия «субъект управления»
 - a) поставщики товаров
 - b) орган, воспринимающий управленческие воздействия человека
 - c) орган, воспринимающий властные воздействия
 - d) потребители товаров
 - e) орган, осуществляющий управленческие воздействия
3. Объясните значение понятия «процесс управления»

- a) совокупность принципов управления
 - b) группа менеджеров
 - c) совокупность методов управления
 - d) совокупность элементов организации
 - e) совокупность непрерывных, взаимосвязанных функций
4. Он стоял у истоков школы научного управления.
- a) Д.Гетти
 - b) М.Фоллетт
 - c) Э.Мэйо
 - d) А.Файоль
 - e) Ф.Тейлор
5. Укажите, кто из ученых внес наибольший вклад в развитие классической или административной школы управления?
- a) Э.Мэйо
 - b) Ф.Тейлор
 - c) М.Фоллетт
 - d) А.Файоль
 - e) Д.Гетти
6. Управление эккаутином — это ...
- a) управление процессом переработки сырья
 - b) управление процессом движение финансовых средств
 - c) управление такими процессами и действиями, как изучение рынка, реклама, ценообразование;
 - d) использование возможности работников для достижения целей, стоящих перед организацией;
 - e) управление процессом обработки и анализа финансовой информации
6. Основные содержательные теории мотивации — это...
- a) У.Оучи
 - b) Ф.Херцберга
 - c) Портер-Лоурер
 - d) П.Гетти
 - e) А.Маслоу, Ф.Герцберга, Д.МакКлелланда
7. Назовите этап, который является первым в процессе принятия и реализации управленческих решений.
- a) Контроль за выполнением решения
 - b) Принятие решения
 - c) Реализация решения
 - d) Выбор решения
 - e) Формулирование проблемы
8. Основателем школы человеческих отношений в управлении был ...
- a) американский специалист по управлению производством Ф. Гильбрет.
 - b) американский психолог Элтон Мэйо.
 - c) американский организатор Г.Эмерсон.
 - d) основатель американской автомобильной промышленности Г.Форд.
 - e) французский предприниматель Анри Файоль.
9. Он создал одну из популярных современных теории мотивации — иерархическую теорию потребностей.
- a) Виктор-Врум
 - b) Портер-Лоулер
 - c) Абрахам Маслоу
 - d) Дэвид Мак-Клелланд
 - e) Фредерик Герцберг
10. Он выявил две ясно различимые группы потребностей: гигиенические факторы и поддерживающие.
- a) Эдвард Лаулер
 - b) ЛаймонПотрер
 - c) Дэвид Мак-Клелланд
 - d) Абрахам Маслоу
 - e) Фредерик Герцберг

Тематика курсовых работ

1. _____ Эволюция управленческой мысли. Школа научного управления.
2. _____ Административная (классическая) школа управления, достоинства и недостатки взглядов ее важнейших представителей.
3. _____ Школа «человеческих отношений» и ее роль в развитии современной практики управления.
4. _____ Вклад российской школы управления в развитие теории и практики современного управления.
5. _____ Американская модель управления и возможность ее адаптации к российским условиям.
6. _____ Японская модель управления и проблемы ее использования в России.
7. _____ Европейская модель управления и ее отличие от американской и японской.
8. _____ Азиатская модель управле-

	ния, достоинства и недостатки.	
9.	управления и проблемы их совершенствования. Основные этапы становления и развития менеджмента.	Современные технологии
10.	школы психологии человеческих отношений и поведенческих наук, школы науки управления (количественной школы).	Становление и развитие
11.	управления. Понятие организации.	Организация как объект
12.	ненный цикл организации.	Признаки организации. Жиз-
13.		Виды организаций.
14.	формы в структуре современной экономики.	Новые организационные
15.		Организация и менеджмент.
16.	ции.	Внутренняя среда организа-
17.		Внешняя среда организации.
18.	объектов управления.	Модели организаций как
19.		Принципы менеджмента.
20.	щая характеристика.	Функции менеджмента. Об-
21.	менеджмента.	Планирование как функция
22.	менеджмента.	Организация как функция
23.	менеджмента.	Мотивация как функция ме-
24.	менеджмента.	Регулирование как функция
25.	менеджмента.	Контроль как функция ме-
26.	менеджмента.	Координация как функция
27.	Понятие и типы.	Организационная структура.
28.	дов менеджмента.	Общая характеристика мето-
29.	менеджмента.	Экономические методы ме-
30.	зационно-распорядительные) методы менеджмента.	Административные (органи-
31.	методы менеджмента.	Социально-психологические
32.	стика мотивации.	Понятие, общая характери-
33.		Теории мотивации.
34.	тие, классификация.	Связующие процессы. Поня-
35.		Коммуникация в управлении.
36.	сификация решений; требования, предъявляемые к ним.	Сущность, свойства и клас-
37.	органические функции руководителя.	Основные теории лидерства,
38.		Функции руководителя.
39.		Уровни руководства.
40.		Типы руководителей.
41.		Качества руководителя.
42.		Руководство и лидерство.
43.		Власть и руководство.
44.		Стили руководства.
45.	затели эффективности управления.	Сущность, критерии и пока-
46.	ской эффективности управленческого труда.	Методы расчета экономиче-
47.	сти системы управления	Методы расчета эффективно-

Темы докладов

1. Мотивация как функция менеджмента. Понятие материального и нематериального стимулирования.
2. Контроль как функция менеджмента. Виды контроля.

3. Экономические методы управления.
4. Неформальные организации: положительные и отрицательные аспекты.
5. Понятие стиля управления. Основные стили управления.
6. Этапы принятия управленческого решения.
7. Функции менеджмента: сущность и взаимосвязь
8. Планирование как функция менеджмента. Понятие стратегического и оперативного планирования.
9. Организация как функция менеджмента. Делегирование полномочий.
10. Содержательные теории мотивации.
11. Процессуальные теории мотивации.
12. Понятие механизма управления. Методы управления.
13. Организация и менеджер. Типы организаций.
14. Социально-психологические методы управления.
15. Организационно-административные методы управления.
16. Понятие управленческого решения. Классификация управленческих решений.
17. Виды управления.
18. Методы принятия управленческих решений в организации.
19. Власть и влияние. Формы власти.
20. Власть и лидерство. Личные качества лидера.
21. Понятие организационной структуры. Построение организационных структур.
22. Линейная структура управления: сущность, достоинства и недостатки.
23. Функциональная структура управления: сущность, достоинства и недостатки.
24. Линейно-функциональная структура управления: сущность, достоинства и недостатки.
25. Матричная структура управления: сущность, достоинства и недостатки.
26. Видение, миссия и цели организации.
27. Анализ внешней и внутренней среды в менеджменте.
28. Основные факторы внутренней среды организации.
29. Основные факторы внешней среды организации.
30. Коммуникации в управлении. Виды коммуникаций.
31. Понятие конфликта. Причины и типы конфликтов в организации.
32. Стратегия и тактика управления конфликтами.
33. Понятие стресса. Управление стрессом.
34. Инновации в системе менеджмента.
35. Управление организационной культурой компании.
36. Понятие и сущность самоуправления.
37. Понятие эффективности менеджмента. Методы оценки эффективности.
38. _____ Признаки организации. Жизненный цикл организации.
39. Эволюция теорий управления персоналом (Ф. Тейлор, П. Друкер, Д. Скотт, А. Маслоу, Э.Мэйо, Ф. Херцберг, У. Мур, Ф. Ротлисберг, Т. Уайтхед)
40. _____ Коммуникация в управлении
41. _____ Сущность, свойства и классификация решений; требования, предъявляемые к ним
42. Стиль и методы работы с персоналом в органах государственного (муниципального) управления.
43. Сущность и технологии принятия решений в государственном (муниципальном) управлении
44. Управление в чрезвычайных ситуациях.
45. Процесс формирования и развития организационной культуры.

Схема соответствия типовых контрольных заданий и оцениваемых знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Формируемая компетенция	Наименование индикатора достижения компетенции	Типовые контрольные задания
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	УК-2.1 ОПК-1.1	Вопросы к зачету Вопросы к экзамену Тестовые задания Список терминов Тематика курсовых работ
	УК-2.2 ОПК-1.2	Вопросы к зачету Вопросы к экзамену Тематика докладов Тематика курсовых работ
	УК-2.3 ОПК-1.3	Вопросы к зачету Вопросы к экзамену Практическое задание Проблемная ситуация Тематика курсовых работ