

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Смоленский государственный университет»

Кафедра менеджмента

«Утверждаю»

Проректор по учебно-
методической работе

_____ Ю.А. Устименко
«21» июня 2022 г.

**Рабочая программа дисциплины
Б1.Б.16 Основы менеджмента**

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) образовательной программы: Производственный менеджмент

Форма обучения – заочная

Курс – 2,3

Семестр – 4,5

Всего зачетных единиц – 9, часов – 324

Лекции – 26 часов

Практические занятия – 22 часа

Самостоятельная работа – 276 часов

Форма отчетности: зачет – 4 семестр, экзамен – 5 семестр

Программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02
«Менеджмент»

Программу разработал:

кандидат экономических наук, доцент О.В. Никитенкова

Одобрена на заседании кафедры менеджмента

«14» июня 2022 г., протокол № 14

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Б1.Б.16 «Основы менеджмента» относится к базовой части образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль): Производственный менеджмент.

Изучается студентами 2,3 курсов в 4 и 5 семестрах и опирается на знания, полученные при изучении дисциплин «История», «Философия», «Социология», «Психология», «Деловые коммуникации», «Экономическая теория», «Организационно-экономические основы бизнеса», «Организация труда».

Данная дисциплина предваряет изучение таких профильных дисциплин, как: «Основы маркетинга», «Организационное проектирование», «Производственный менеджмент», «Антикризисное управление», «Стратегический менеджмент», «Управленческие решения», «Лидерство».

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществление (ОПК-3);

владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования коллектива (ПК-1);

способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений (ПК-5).

В результате освоения дисциплины студент должен

Знать: основные этапы развития менеджмента как науки и профессии, принципы развития и закономерности функционирования организации, типы организационной культуры и методы ее формирования; понятие организационной структуры, стратегии управления человеческими ресурсами; понятие и теории лидерства, понятие и виды власти, основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики, командообразования, лидерства и власти; сущность планирования и особенности осуществления мероприятий, связанных с распределением и делегированием полномочий с учетом личной ответственности за их осуществление; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; понятия и особенности функциональных стратегий, показатели, характеризующие эффективность деятельности предприятия при реализации стратегий; показатели, получаемые после реализации функциональных стратегий.

Уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию, анализировать организационную структуру, диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны; организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования коллектива; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; применять основные мотивационные подходы, лидерские качества и механизмы власти руководителя для достижения тактических и стратегических целей организации; применять механизмы набора и отбора персонала; позволяющие внедрять и реализовывать функциональные стратегии, разрабатывать рекомендации по результатам анализа реализации функциональных стратегий для повышения эффективности деятельности предприятия.

Владеть: навыками разработки предложений по совершенствованию организационной структуры, диагностирования организационной культуры, выявления ее сильных и слабых сторон, разработки предложений по ее совершенствованию; навыками использования основных властных механизмов лидеров для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы; методами формирования и поддержания этичного климата в организации; современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; навыками применения методов планирования потребности в персонале; навыками расчета общей численности персонала, по категориям персонала и дополнительной потребности в персонале; навыками коэффициентного анализа, что позволяет реализовывать функциональные стратегии предприятия.

3. Содержание дисциплины

РАЗДЕЛ 1. История управленческой мысли

Тема 1: Понятие и сущность менеджмента

Сущность и разновидности менеджмента. Текущий, опережающий, контролирующий менеджмент. Организационный, производственный, снабженческо-сбытовой, инновационный, маркетинг-менеджмент, персонал-менеджмент, финансовый, эккаунтинг-менеджмент, менеджмент знаний. Закономерности и принципы менеджмента. Целеполагание в менеджменте. Задачи и функции менеджмента. Понятие, сущность и классификация методов менеджмента.

Тема 2: Основные этапы эволюции управленческой мысли

Природа управления и исторические тенденции его развития; условия и факторы возникновения и развития менеджмента; этапы и школы в истории менеджмента. Доцивилизованная практика управления: шумеры, египтяне, вавилоняне, древние евреи. Классическая эпоха управления (Аристотель, Платон, Ксенофонт). Школа "научного управления" (технологическая школа) (1885-1920 гг.). Ф.У.Тэйлор (1856-1915гг.) как основоположник школы "научного управления". Исходные посылки и сущность тэйлоризма. Наследие Г.Ганта (1861-1919 гг.). Вклад Ф.Гилбрета (1878-1972 гг.) в развитие школы "научного управления". "Двенадцать принципов производительности" Г.Эмерсона (1853-1931 гг.). Административная школа управления (20-50е гг. XX в.). Предпосылки возникновения административной школы управления. Сущность "административной доктрины" А.Файоля (1841-1925 гг.): принципы управления, функции управления (общие и специальные). Поведенческая школа (1930- настоящее время). Школа "человеческих отношений" (1930-1950 гг. XX в.). Предпосылки возникновения школы "человеческих отношений". "Хоторнское чудо". Вклад Э.Мэйо (1880-1949 гг.) в развитие школы "человеческих отношений". Школа теории поведения (1950-настоящее время). Теория потребностей А.Маслоу (1908 — 1970), Теория «Х» и «У» Дуглас Макгрегора (1906-1964 гг.). Стратегическая школа 1980-по настоящее время.

Тема 3: Концепции современного российского менеджмента

Исторические особенности, условия и факторы формирования и развития современной российской модели социально-экономического управления. Российские национальные традиции хозяйственного и общественно-политического управления. Возникновение и развитие в России научного менеджмента в пореформенный период и в годы «новой экономической политики». Аграрно-крестьянская реформа, переход к индустриальной модели хозяйственного развития в пореформенную эпоху и возникновение в Разработка методик рационализации трудовых процессов (Москва) и концепции управления заводским хозяйством (Санкт-Петербург). Появление и развитие тейлоризма в России. Конструктивный и критический подходы к тейлоризму.

Развитие науки управления в России в условиях «новой экономической политики». Разработка концепции народно-хозяйственного планирования. Развертывание исследований в сфере научной организации труда. Организационно-технические концепции управления (Богданов А.А., Гастев А.К., Ерманский А.А.). Постановка проблемы организации труда в масштабе общества. Концепция тектологии А.А. Богданова. Концепция научной организации

труда А.А. Гастева. Социально-организационные концепции менеджмента. (Керженцев П.М., Витке Н.А., Дунаевский Ф.А.). Вклад Ф.Р. Дунаевского, А.Ф. Журавского, О.А. Ерманского в разработку теоретических основ и практических методик научной организации труда на предприятиях.

Развертывание в России разработки командно-административной модели управления индустриальной экономики в 30-40 гг. Формирование концепции организации планового производства на государственных казенных предприятиях. Развитие теории и практики директивного планирования. Появление учебников «Организация производства в машиностроении» (1937), «Организация и планирование социалистического промышленного предприятия» (1950). Проблемы реформирования командно-административной системы экономики и развитие теории и практики организации хозяйственного управления в России в 50-х гг. Появление теории оптимального планирования народного хозяйства (Канторович Л. В., Лурье Л.А., Новожилов В.В., Немчинов В.С.) Выделение в сфере управленческих исследований организационно-кибернетического и социально-экономического направлений.

Развитие науки управления в России в период развертывания научно-технической революции. Возникновение трех подходов к трактовке исследований проблем управления. Выделение общих и специфических признаков управления. Развитие аспектного подхода к исследованию проблем управления. Выделение экономических, правовых и социально-психологических аспектов управления общественным производством. Ограниченность аспектного подхода. Разработка комплексного подхода исследованию проблем управления общественным производством. Разделение управления народным хозяйством и управления отдельными предприятиями. Разработка структурно-функционального подхода в управлении. Выделение принципов классификации функций управления общественным производством. Разработка подходов к анализу систем управления общественным производством.

Экономические реформы конца XX века и переход практики промышленного управления в России к научному менеджменту. Исторические особенности, условия и факторы формирования и развития современной российской модели менеджмента. Российские национальные традиции хозяйственного и общественно-политического управления. Сравнительный анализ российского менеджмента. Человеческий фактор в российском менеджменте. Инфраструктура российского менеджмента. Управление конкурентоспособностью в российском менеджменте. Проблема эффективности менеджмента. Возникновение и развитие российского стратегического корпоративного менеджмента. Стратегическое планирование и программирование в российском менеджменте. Характерные черты и специфика механизмов российской модели государственного регулирования экономики.

РАЗДЕЛ 2. Теория организации

Тема 4: Организация как система и ее разновидности

Организация: определение, значение и виды. Жизненный цикл и типы управления организацией. Организационная культура: понятие, составляющие, механизм формирования, значение. Современные тенденции развития менеджмента как науки: системный подход, процессный и ситуационный подходы. Внешняя и внутренняя среда организации. Системная модель внутренних переменных организации. Определение внешней среды. Взаимосвязанность факторов внешней среды. Характеристики внешней среды: сложность, подвижность, неопределенность. Среда прямого и косвенного воздействия. Международное окружение. Факторы, обуславливающие развитие международного бизнеса. Ситуационный и процессный подходы к управлению. Социальная ответственность бизнеса.

Тема 5: Законы теории организации

Особенности социальных законов. Управляемые, частично управляемые и неуправляемые процессы в организации. Социальные законы и закономерности - теоретический фундамент управления. Социальный закон как тенденция, имеющая определенную степень достоверности. Элемент неопределенности. Роль субъективных факторов, создающих дополнительную неопределенность в условиях конкурентной борьбы. Реализация

управленческого решения в условиях неопределенности. Методы оценки рисков. Использование современных достижений информатики в борьбе с рисками.

Закон синергии. Синергия - совместное и однородное функционирование элементов системы. Управление приростом энергии. Организация как наиболее эффективное средство деятельности социальных групп по достижению поставленных целей. Соотношение результатов совместной деятельности в рамках организации по сравнению с суммой усилий отдельных лиц. Искусство управления людьми на основе соединения знаний и опыта с использованием новейших технологий работы. Синергетический эффект - наиболее эффективный путь решения практических задач.

Закон самосохранения. Соответствие целей организации социальным потребностям общества и условиям окружающей среды - необходимое требование для обеспечения ее сохранения и выживания в условиях рыночной конкуренции. Восприимчивость организаций к социально - экономическим и техническим новациям. Модификация целевых установок при смене социальных ориентиров. Механизмы приспособляемости и способы оценки их эффективности с использованием пассивного и активного экспериментов. Обеспечение целостности организации. Устойчивое и неустойчивое равновесие организационной системы при позитивных и негативных воздействиях. Мероприятия экономического и социально-психологического характера, повышающие устойчивость организации.

Закон развития деловых организаций. Организация - целый единый развивающийся объект. Жизненный цикл организации. Качественные и количественные изменения в процессе развития организации. Роль целевой установки в развитии организационных систем. Проверка соответствия цели существующим возможностям. Моделирование развития организации. Стратегии развития организаций. Оценка расхождения между поставленными и реально достигнутыми целями. Механизмы коррекции целевых установок. Планирование развития организации.

Закон композиции и пропорциональности. Формирование среды обитания. Причины, побуждающие организации к объединению. Стремление к гармонии. Единая цель - основа объединения. Современные типы объединений. Схема взаимодействия организаций в рамках объединения. Система регулирования финансовых отношений. Роль банковских структур. Распределение рисков. Взаимодействие с внешними организациями.

Закон информированности и упорядоченности. Информационное пространство. Информационная среда организации и процесс ее формирования. Постоянные и переменные составляющие информационной среды. Информационные потоки деловой организации. Входная и выходная информация. Влияние цели деятельности организации на отбор информации. Проблема обеспечения полноты и надежности информации. Упорядоченность информации. Оперативность получения информации. Достоверность информации. Субъективные и объективные причины искажения информации. Современные информационные технологии, их роль в решении задач информационного обеспечения организации.

Закон единства анализа и синтеза. Основы системного подхода при изучении деятельности организации. Анализ – разделение целого на части. Синтез – соединение простых составляющих объекта в единое целое. Неразрывная связь между анализом и синтезом системы. Замкнутый цикл. Использование методов декомпозиции, основанных на принципах независимости, полноты отображения и слабого влияния. Явление эмерджентности – получение в рамках синтеза нового целого работоспособного образования, потенциал которого выше суммы потенциалов объединенных элементов. Обеспечение целостности организации. Результат стихийного действия закона.

Тема 6: Принципы организации

Статика и динамика организационных систем. Выявление закономерностей поведения организационной системы при различных возмущающих воздействиях со стороны внешней и внутренней среды. Статика - уравновешенное состояние организационной системы вне зависимости от изменений, происходящих во внешней среде. Динамика - развитие

организационных систем и поступательное движение под влиянием приложенных к ним воздействий.

Принципы статической организации. Сравнительный анализ принципов действия статической и динамической организации. Основные признаки статических и динамических организаций. Противоречивый характер принципов действия статической организации. Опасность стагнации. Принципы динамической организации. Особенности структур управления динамических организаций. Адаптационные возможности динамической организации. Способность к быстрой реакции на изменения внешней среды – основа выживаемости организации.

Рационализация как усовершенствование, улучшение, осуществление наиболее целесообразной и разумной организации управленческого труда. Формулировка принципов рационализации Ф.Тейлором, Г. Эмерсоном, Ф. Гилбертом, Г. Фордом. Основные направления рационализации. Усовершенствование научной организации труда, результатов труда, средств труда и технологических процессов. Влияние новаций на общественное и экономическое развитие. Формирование нового информационного пространства. Рационализирующее воздействие новых информационных технологий и среды электронной коммерции.

Тема 7: Организационная культура

Понятие, структура и содержание организационной культуры. Понятие организационной культуры. Определения организационной культуры. Организационная культура как система. Место культуры организации в социокультурной системе общества. Основные элементы организационной культуры. Ценности. Нормы. Другие элементы. Структуры организационной культуры. Уровни корпоративной культуры. Основные компоненты организационной культуры. Организационная культура с точки зрения сотрудников. Организационная культура с точки зрения менеджеров. Организационная культура и внешняя среда. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры. Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые стороны культуры. Виды культур. Типология Г. Хофштеда. Типология Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди. Типология Р. Акоффа. Типология М. Бурке. Типология С. Ханди. Типология У. Оучи. Содержание организационной культуры. Показатели анализа организационной культуры. Характеристики и параметры организационной культуры. Принципы формирования организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры. Методы формирования организационной культуры. Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность. Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Качественные методы исследования корпоративной культуры. Формализованные методы диагностики корпоративной культуры.

РАЗДЕЛ 3. Организационное поведение

Тема 8: Личность и организация

Виды организационного поведения. Понятие социальной роли. Круг общения. Понятие восприятия. Взаимоотношения между людьми в организации. Концепция «я-состояний» Э. Бёрна. Психологические приемы достижения расположенности подчиненных. Общий психологический механизм аттракции. Психологические правила формирования устных распоряжений. Психотехнологии установления межличностных отношений с персоналом организации. Другие факторы, влияющие на поведение.

Тема 9: Групповая динамика

Основные подходы к изучению малой группы: социометрический (Дж. Морено); социологический (Э. Мейо); «теория поля» К. Левина и др. Основные социально-психологические характеристики группы. Этапы формирования и развития группы А. В. Петровского.

Формирование группового поведения в организации. Потребности в групповом объединении. Типы групп. Структура групп. Группы как элемент социальной среды. Первичные вторичные группы. Формальные и неформальные группы. Достоинства и проблемы неформальных групп. Стадии формирования неформальных групп. Лидерство в группе. Понятие коллектива в современной социальной психологии. Влияние уровня развития группы

на эффективность ее деятельности. Управление неформальной организацией и повышение эффективности работы группы.

Тема 10: Власть и лидерство

Понятие и составляющие власти. Составляющие процесса наделения властью. Три режима власти и подчинения. Виды власти в организации. Источники формальной и неформальной власти. Источники власти функциональных направлений и подразделений. Понятие и природа руководства. Характерные черты и поведение руководителя. Ситуационные подходы к руководству. Управленческий цикл руководителя. Контролирующее поведение руководителя.

Определение лидерства. Типы лидерства. Лидер и руководитель. Лидер и менеджер. Лидер, власть и психология личности. Власть, лидерство и принятие управленческого решения. Индивидуальное и групповое принятие решений. Теория стилей управленческого решения В. Врума. Правила защиты качества решения. Правила увеличения уровня принятия решения подчиненными. Стили руководства и организационное поведение. Зависимость типа организации и организационного поведения от руководителя.

Тема 11: Процесс коммуникации в организации

Коммуникации: значение, основные определения. Виды коммуникаций: вербальные и невербальные, формальные и неформальные, внешние и внутренние (вертикальные и горизонтальные). Эффективное использование формальных и неформальных коммуникаций в практике управления. Коммуникационный процесс: определение, характеристика элементов и этапов. Требования к коммуникациям.

Преграды на путях межличностных и организационных коммуникаций. Формы манипулирования руководителем.

Общение как коммуникативная деятельность. Основные составляющие процесса коммуникативной деятельности и их характеристика. Структурные компоненты коммуникативной деятельности. Вербальное и невербальное обучение и их характеристика. Диалогичность коммуникативной деятельности, коммуникативная деятельность как «система сопряженных актов» (Б. Ф. Ломов). Основные характеристики общения личности в организации. Содержание, функции, стороны, манера, стиль общения в организации. Психологические механизмы взаимопонимания в общении между персоналом в организации. Структура межличностного взаимодействия и типы межличностного взаимодействия.

Тема 12: Мотивация и ее влияние на эффективность деятельности организации

Понятие мотивации, основные цели мотивации.

Теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей А. Маслоу (1970 г.). Теория ERG К. Альдерфера (1972 г.). Теория приобретенных потребностей МакКлелланда (1961 г.). Двухфакторная теория Ф. Герцберга (1959 г.). Сущность теорий и их применения в практике управления.

Процессуальные теории мотивации. Возможность применения теории ожиданий В. Врума (1964 г.), теория справедливости С. Адамса и теория обмена Д. Хоманса в практике управления.

Мотивационные типы персонала по В.И. Герчикову. Методика мотивирующей оценки персонала. Внедолжностная карьера.

Тема 13: Планирование в организации

Роль планирования в процессе управления. Планирование: определение, значение, виды. Миссия организации: определение и факторы, влияющие на ее формулирование. Цели организации: требования к формулированию, функции и виды целей. Базовые стратегические ценности организации. Понятие и виды конкурентных преимуществ организации.

Виды стратегий организации: интеграция, диверсификация, концентрация и пр. Компоненты планирования реализации стратегии. Методы выбора стратегий: матрицы БГК, Томпсона-Стрикленда, SWOT-анализ, KANO-анализ.

Модели преодоления сопротивления изменениям со стороны персонала.

Тема 14: Регулирование и контроль в организации

Сущность контроля, его определение. Причины, вызывающие его необходимость: неопределенность, предупреждение кризисных ситуаций, поддержание успеха. Виды контроля с точки зрения времени его осуществления по отношению к выполняемой работе (предварительный, текущий, заключительный). Значение и области применения.

Этапы процесса контроля и их характеристика. Требования к стандартизации. Методы установления стандартов. Масштаб допустимых отклонений. Эффективность контроля. Измерение результатов. Сопоставление достигнутых результатов с установленными стандартами.

Поведенческие аспекты контроля. Характеристики эффективного контроля: стратегическая направленность, ориентация на результаты, соответствие делу, своевременность, гибкость, простота, экономичность.

Обратная связь в процессе контроля.

Тема 15: Управление конфликтами в организации

Понятие и виды конфликтов. Место и роль конфликтов в управлении социальными процессами и персоналом организации. Ролевые конфликты. Психология природы конфликта и технология конфликтных отношений. Двойная роль конфликтов в развитии социальных процессов и их классификация. Источники (причины) социально-психологических конфликтов в организации. Причины организационного конфликта и его этапы. Сущность и анатомия социально-психологического конфликта. Анализ конфликтной ситуации – основа управления социально-психологическим конфликтом.

Способы разрешения социально-психологических конфликтов как средство управления взаимоотношениями в организации. Стратегии разрешения конфликтов. Психологическая характеристика основных стилей (способов) разрешения конфликтов и правила их применения. Преодоление социально-психологических конфликтов путем улучшения общения. Проблемы общения и способы их преодоления в конкретных ситуациях. Управление конфликтом на личном, групповом и организационном уровнях. Переговоры как способ разрешения конфликтов.

Тема 16: Процесс принятия управленческих решений

Понятие и классификация управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений: характеристика стадий и этапов. Анализ возникающих проблем. Факторы, влияющие на процесс принятия решений: различия в ценностных ориентациях руководителя, среда принятия решения, информационные и поведенческие ограничения, негативные последствия и взаимозависимость решений. Методы принятия и реализации решений: метод Дельфы, мозгового штурма, номинальной группы, «дерево решений». Оценка эффективности принятия решений. Патологии в принятии управленческих решений.

Тема 17: Персональное развитие в организации. Карьера

Основные составляющие карьерного роста работника. Навыки работника. Культура работника. Искусство работника. Жизненный цикл работника. Период работы в должности. Карьерный цикл. Социально-психологическое содержание понятия «карьера». Формирование карьеры. Успех карьеры. Этапы (стадии) карьеры. Виды карьеры. Факторы формирования карьеры. Концепция управления карьерой. Миссия, цели, задачи, стратегии управления карьерой. Удовлетворенность трудом.

4. Тематический план

№ п/п	Темы	Всего часов	Форма занятий		
			Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
4 семестр					
1	Понятие и сущность менеджмента	5	1		4
2	Основные этапы эволюции управленческой мысли	11	1		10

3	Российский менеджмент и национальная культура	13	1	2	10
4	Организация как система, разновидности организаций	13	1	2	10
5	Законы теории организации	9	1		8
6	Принципы организации	11	1	2	8
7	Организационная культура	13	1		12
8	Личность и организация	15	1	2	12
9	Групповая динамика	16	2	2	12
10	Лидерство и авторитет	16	2	2	12
11	Процесс коммуникации в организации	18	2	2	14
Зачёт		4			4
Всего		144	14	14	116
5 семестр					
12	Мотивация и ее влияние на эффективность деятельности организации	29	2	1	26
13	Планирование в организации	27	2	1	24
14	Регулирование и контроль в организации	30	2	2	26
15	Управление конфликтами в организации	30	2	2	26
16	Процесс принятия управленческих решений	26	2	1	23
17	Персональное развитие в организации. Карьера	29	2	1	26
Экзамен		9			9
Всего		180	12	8	160
ИТОГО:		324	26	22	276

5. Виды учебной деятельности

ЛЕКЦИИ

4 семестр

Тема 1: Понятие и сущность менеджмента

(1 час)

План

1. Сущность и разновидности менеджмента
2. Закономерности и принципы менеджмента
3. Целеполагание в менеджменте
4. Задачи и функции менеджмента
5. Понятие, сущность и классификация методов менеджмента

Тема 2: Основные этапы эволюции управленческой мысли

(1 час)

План

1. Классическая школа управления

- 1.1. Научный управленческий подход или научная организация труда (НОТ) (Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилбретт)
- 1.2. Административный управленческий подход (А. Файоль и М. Вебер)
2. Теория «человеческих отношений»
 - 2.1. Вклад М. П. Фоллетт и О. Шелдона, Г. Барнарда и Г. Мюнстерберга
 - 2.2. Внимание на рабочих: Хоторнский эксперимент
 - 2.3. Психоаналитическая школа в менеджменте
3. Школа науки управления
 - 3.1. Процессный подход
 - 3.2. Системный подход
 - 3.3. Ситуационный подход
4. Управленческие взгляды России и СССР

**Тема 3: Концепции современного российского менеджмента
(1 час)**

План

1. Социально-экономические основы современного менеджмента
2. Взаимосвязь форм собственности и систем менеджмента
3. Отношения государственного управления и менеджмента
4. Особенности национальной деловой культуры
5. Роль российской культуры в системе современного менеджмента
6. Профессионализация менеджмента

**Тема 4: Организация как система, разновидности организаций
(1 час)**

План

1. Понятие и типы организаций.
2. Организация как открытая система.
3. Жизненный цикл организации.
4. Организационные структуры управления.
5. Современный подход к управлению организацией.
6. Виды организаций.

**Тема 5: Законы и принципы теории организации
(1 час)**

План

1. Законы организации.
2. основополагающие законы организации.
3. Законы организации второго уровня.

**Тема 6: Принципы организации
(1 час)**

План

1. Сущность и содержание принципов организации
2. Виды и содержание принципов организации

**Тема 7: Организационная культура
(1 час)**

План

1. Понятие организационной культуры и ее элементы
 - 1.1. Понятие организационной культуры и её признаки
 - 1.2. Функции оргкультуры
2. Менеджмент и организационная культура

3. Виды организационных культур
4. Имидж организации

**Тема 8: Личность и организация
(1 час)**

План

1. Виды организационного поведения
2. Понятие социальной роли
3. Круг общения
4. Понятие восприятия
5. Взаимоотношения между людьми в организации
6. Концепция «я-состояний» Э. Бёрна
7. Другие факторы, влияющие на поведение

**Тема 9. Групповая динамика
(2 часа)**

План

1. Формальные организации
2. Неформальные организации.
3. Причины вступления в группы.
4. Факторы, влияющие на эффективность формальных и неформальных групп.

**Тема 10: Лидерство и авторитет
(2 часа)**

План

1. Определения лидерства и лидера. Теории лидерства.
2. Психологические потребности и мотивы лидера.
3. Авторитет лидера.
4. Власть и виды власти лидера.
5. Определения лидерства и лидера.
6. Теории лидерства.
7. «Я – концепция» лидера.
8. Психологические потребности и мотивы лидера.
9. Власть лидера.
10. Авторитет лидера.
11. Виды и механизм власти лидера.
12. Поведение лидера в группах. Психологические типы лидеров.

**Тема 11. Процесс коммуникации в организации
(2 часа)**

План

1. Коммуникационный процесс: понятие, основные элементы, этапы, их характеристика.
2. Виды коммуникаций.
3. Коммуникационные барьеры.
4. Повышение эффективности межличностной коммуникации.

5 семестр

**Тема 12. Мотивация и ее влияние на эффективность деятельности организации
(2 часа)**

План

1. Сущность мотивации
2. Виды мотивов к труду
3. Теории мотивации

4. Теории содержания мотивации
5. Процессуальные теории мотивации
6. Стратегии управления человеческими ресурсами
7. Сущность стимулирования труда
8. Экономические методы стимулирования и мотивации
9. Моральное стимулирование труда

Тема 13. Планирование в организации (2 часа)

План

1. Смысл и назначение текущего планирования
2. Функциональные планы
3. Маркетинг
4. Финансы (бухучет)
5. Производство (оперативная деятельность)
6. Единовременные планы
7. Стабильные планы
8. Препятствия на пути текущего планирования
9. Назначение, смысл и уровни разработки управленческой стратегии
10. Корпоративная стратегия
11. Корпоративно-портфельный подход
12. Производственная стратегия
13. Типы стратегий и методика стратегического планирования
14. Процесс стратегического планирования и внедрение его результатов

Тема 14. Регулирование и контроль в организации (2 часа)

План

1. Понятие контроля и его основные типы
2. Предварительный контроль
3. Текущий контроль
4. Обратный контроль
5. Фазы процесса контроля
6. Создание стандартов
7. Наблюдение изменений, прогресса или результатов
8. Сравнение исполнения со стандартами
9. Проведение корректирующих действий и регулирование процесса
10. Барьеры и сопротивление контролю
11. Контроль специфических аспектов организационного поведения
12. Контроль организационного руководства
13. Контроль финансовых ресурсов
14. Контроль человеческих ресурсов

Тема 15. Управление конфликтами в организации (2 часа)

План

1. Управление конфликтами, стрессами и изменениями в организации. Конфликты: основные понятия, классификация, причины возникновения.
2. Способы разрешения конфликтов.
3. Природа стресса, виды стрессов, управление стрессами.
4. Сущность управления изменениями организации.

Тема 16: Процесс принятия управленческих решений

(2 часа)

План

1. Виды и типы управленческих решений
2. Программируемые и непрограммируемые решения
3. Организационные и персональные решения
4. Операционные и стратегические решения
5. Исследовательские и кризисно-интуитивные решения
6. Решение по выбору возможностей в противовес проблемно-разрешающему решению.
7. Основные подходы к принятию решений
8. Централизованный подход в противоположность децентрализованному
9. Групповой подход в противоположность индивидуальному
10. Система участия в противоположность системе неучастия
11. Демократический подход в противоположность совещательному
12. Процесс принятия решений
13. Определение проблемы
14. Постановка целей
15. Разработка альтернативных решений
16. Выбор альтернативы
17. Осуществление альтернативы
18. Оценка результатов решения
19. Методы и способы принятия решений
20. Моделирование
21. Дерево решений
22. Принцип безубыточности
23. Принятие решений в условиях риска
24. Принятие решений в состоянии неуверенности

Тема 17: Управление карьерой персонала

(2 часа)

План

1. Понятие и виды карьеры.
2. Типы карьеры.
3. Модели карьерных процессов.
4. Этапы карьеры.
5. Управление карьерой.
6. Оценка эффективности карьеры.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

4 семестр

Практическое занятие № 1

Тема 1: Понятие и сущность менеджмента

Тема 2: Основные этапы эволюции управленческой мысли

Тема 3: Концепции современного российского менеджмента

(2 часа)

1. Сущность и разновидности менеджмента
2. Закономерности и принципы менеджмента
3. Целеполагание в менеджменте
4. Задачи и функции менеджмента
5. Понятие, сущность и классификация методов менеджмента

6. Классическая школа управления
7. Теория «человеческих отношений»
8. Школа науки управления
9. Управленческие взгляды России и СССР
10. Социально-экономические основы современного менеджмента.
11. Взаимосвязь форм собственности и систем менеджмента.
12. Отношения государственного управления и менеджмента.
13. Особенности национальной деловой культуры.
14. Роль российской культуры в системе современного менеджмента.
15. Профессионализация менеджмента.

Тест «Эмоциональный интеллект руководителя»

Укажите степень Вашего согласия или несогласия со следующими утверждениями о себе (-3 – совершенно не согласен, 3 – полностью согласен)

1. Для меня как отрицательные, так и положительные эмоции служат источником знания о том, как поступать в жизни.	-3 -2 -1 1 2 3
2. Отрицательные эмоции помогают мне понять, что я должен изменить в своей жизни.	-3 -2 -1 1 2 3
3. Я спокоен, когда испытываю давление со стороны.	-3 -2 -1 1 2 3
4. Я способен наблюдать изменение своих чувств.	-3 -2 -1 1 2 3
5. Когда необходимо, я могу быть спокойным и сосредоточенным, чтобы действовать в соответствии с запросами жизни.	-3 -2 -1 1 2 3
6. Когда необходимо, я могу вызвать у себя широкий спектр положительных эмоций, такие как веселье, радость, внутренний подъем и юмор.	-3 -2 -1 1 2 3
7. Я слежу за тем, как я себя чувствую.	-3 -2 -1 1 2 3
8. После того как что-то расстроило меня, я могу легко совладать со своими чувствами.	-3 -2 -1 1 2 3
9. Я способен выслушивать проблемы других людей.	-3 -2 -1 1 2 3
10. Я не заикливаюсь на отрицательных эмоциях.	-3 -2 -1 1 2 3
11. Я чувствителен к эмоциональным потребностям других.	-3 -2 -1 1 2 3
12. Я могу действовать на других людей успокаивающе.	-3 -2 -1 1 2 3
13. Я могу заставить себя снова и снова встать перед лицом препятствия.	-3 -2 -1 1 2 3
14. Я стараюсь подходить к жизненным проблемам творчески.	-3 -2 -1 1 2 3
15. Я адекватно реагирую на настроения, побуждения и желания других людей.	-3 -2 -1 1 2 3
16. Я могу легко входить в состояние спокойствия, готовности и сосредоточенности.	-3 -2 -1 1 2 3
17. Когда позволяет время, я обращаюсь к своим негативным чувствам и разбираюсь, в чем проблема.	-3 -2 -1 1 2 3
18. Я способен быстро успокоиться после неожиданного огорчения.	-3 -2 -1 1 2 3
19. Знание моих истинных чувств важно для поддержания «хорошей формы».	-3 -2 -1 1 2 3
20. Я хорошо понимаю эмоции других людей, даже если они не выражены открыто.	-3 -2 -1 1 2 3
21. Я могу хорошо распознавать эмоции по выражению лица.	-3 -2 -1 1 2 3
22. Я могу легко отбросить негативные чувства, когда необходимо действовать.	-3 -2 -1 1 2 3
23. Я хорошо улавливаю знаки в общении, которые указывают на то, в чем другие нуждаются.	-3 -2 -1 1 2 3

24. Люди считают меня хорошим знатоком переживаний других людей.	-3 -2 -1 1 2 3
25. Люди, осознающие свои истинные чувства, лучше управляют своей жизнью.	-3 -2 -1 1 2 3
26. Я способен улучшить настроение другие людей.	-3 -2 -1 1 2 3
27. Со мной можно посоветоваться по вопросам отношений между людьми.	-3 -2 -1 1 2 3
28. Я хорошо настраиваюсь на эмоции других людей.	-3 -2 -1 1 2 3
29. Я помогаю другим использовать их побуждения для достижения личных целей.	-3 -2 -1 1 2 3
30. Я могу легко отключиться от переживания неприятностей.	-3 -2 -1 1 2 3

ПОДСЧИТАЙТЕ СУММУ БАЛЛОВ:

Понимание своих эмоций: 1, 2, 4, 17, 19, 25.

Управление своими эмоциями: 3, 7, 8, 10, 18, 30.

Самомотивация: 5, 6, 13, 14, 16, 22.

Распознавание эмоций других людей и сопереживание: 9, 11, 20, 21, 23, 28.

Воздействие на эмоции других людей: 12, 15, 24, 26, 27, 29.

- Уровень отдельных составляющих эмоционального интеллекта:
14 и более – высокий; 8-13 – средний; 7 и менее – низкий.
- Уровень общего эмоционального интеллекта:
70 и более – высокий; 40-69 – средний; 39 и менее – низкий.

Эссе.

Подготовьте эссе на тему «Сравнительный анализ школ управления». В эссе сформируйте критерии сравнения школ и произведите сравнительный анализ.

Деловая игра «Золотая лихорадка»

Ваша задача по принципу телевизионной игры «Золотая лихорадка» по одному называть возможные универсальные управленческие навыки, которыми может обладать менеджер. В игре побеждает студент, который назовет навык последним.

Практическое занятие № 2

Тема 4: Организация как система и ее разновидности (2 часа)

1. Понятие и типы организаций.
2. Организация как открытая система.
3. Жизненный цикл организации.
4. Организационные структуры управления.
5. Современный подход к управлению организацией.
6. Виды организаций.

Практическое задание

Выберите любое российское предприятие и проанализируйте макросреду прямого и косвенного воздействия для него.

Практическое занятие № 3

Тема 5: Законы теории организации Тема 6: Принципы организации (2 часа)

1. Законы организации.
2. Основополагающие законы организации.
3. Законы организации второго уровня.
4. Сущность и содержание принципов организации.
5. Виды и содержание принципов организации.

Практическое задание

На примере любого предприятия выписать и проанализировать законы, которыми оно использует при организации своей деятельности.

Практическое задание

На примере любого предприятия выписать и проанализировать принципы, которыми руководствуется его администрация при организации деятельности.

Практическое занятие № 4 **Тема 7: Организационная культура** **Тема 8: Личность и организация** **(2 часа)**

1. Понятие организационной культуры и ее элементы.
2. Менеджмент и организационная культура.
3. Виды организационных культур.
4. Имидж организации.
5. Виды организационного поведения.
6. Понятие социальной роли.
7. Круг общения.
8. Понятие восприятия.
9. Взаимоотношения между людьми в организации.
10. Концепция «я-состояний» Э. Бёрна.
11. Другие факторы, влияющие на поведение.

Практическое задание

На примере любого предприятия проанализировать элементы организационной культуры и определить ее вид.

Тест «ТРАНСАКТНЫЙ АНАЛИЗ ОБЩЕНИЯ» **(теория и терминология Э. Берна)**

Оцените, пожалуйста, приведенные утверждения от 0 до 10.

1. **Мне порой не хватает выдержки.**
2. Если мои желания мешают мне, то я умею их подавлять.
3. Родители, как более зрелые люди, должны устраивать семейную жизнь своих детей.
4. Я иногда преувеличиваю свою роль в каких-либо событиях.
5. Меня провести нелегко.
6. Мне бы понравилась быть воспитателем.
7. Бывает, мне хочется подурочиться как маленькому.
8. Думаю, что я правильно понимаю все происходящие события.
9. Каждый должен выполнять свой долг.
10. Нередко я поступаю не так как надо, а так как хочется.
11. Принимая решения, я стараюсь продумать все его последствия.
12. Младшее поколение должно учиться у старших, как ему следует жить.
13. Я, как и многие люди, бываю обидчив.
14. Мне удастся видеть в людях больше, чем они говорят о себе.
15. Дети должны, безусловно, следовать указаниям родителей.
16. Я – увлекающийся человек.
17. Мой основной критерий оценки человека- объективность.
18. Мои взгляды непоколебимы.
19. Бывает, что я не уступаю в споре лишь потому, что не хочу уступать.
20. Правила оправданы лишь до тех пор, пока они полезны.
21. Люди должны соблюдать все правила независимо от обстоятельств.

Подсчитайте отдельно сумму баллов по строкам таблицы:

1,4,7,10,13,16,19 (Д-«ДИТЯ»)

2,5,8,11,14,17,20 (В - «Взрослый»)

3,6,9,12,15,18,21 (Р - «Родитель»)

Расположите соответствующие символы в порядке убывания веса. Если у вас получилась формула **ВДР**, то значит, что вы обладаете развитым чувством ответственности, в меру импульсивны и непосредственны и не склонны к назиданиям и поучениям. Вам можно пожелать лишь сохранить эти качества и впредь. Они помогут вам в любом деле, связанном с общением, коллективным трудом, творчеством.

Хуже, если на первом месте стоит **Р**. Категоричность и самоуверенность противопоказаны, например, педагогу, организатору – словом, всем, кто в основном имеет дело с людьми, а не машинами.

Сочетание **РДВ** порой способно осложнить жизнь обладателю такой характеристики. «Родитель» с детской непосредственностью режет «правду-матку», полностью уверенный в собственной непогрешимости, не заботясь о последствиях. Если вас не привлекает организаторская работа, шумные компании, и вы предпочитаете побыть наедине с книгой, этюдником, то все в порядке. Если же нет, то вы можете передвинуть **Р** на второе или даже третье место совершенствуя свой коммуникативный уровень.

Д во главе приоритетной формулы – вполне приемлемый вариант, например, для научного работника. Эйнштейн, однажды шутливо объяснил причины своих научных успехов тем, что он развивался медленно и над многими вопросами задумался лишь тогда, когда люди обычно уже перестают о них думать.

Но детская непосредственность хороша до определенных пределов. Если она начинает мешать делу, то значит, пора взять свои эмоции под контроль.

Практическое занятие № 5

Тема 9: Групповая динамика

(2 часа)

1. Основные подходы к изучению малой группы.
2. Этапы формирования и развития группы А. В. Петровского.
3. Формирование группового поведения в организации.
4. Потребности в групповом объединении.
5. Типы групп. Структура групп.
6. Группы как элемент социальной среды.
7. Первичные вторичные группы.
8. Формальные и неформальные группы. Достоинства и проблемы неформальных групп. Стадии формирования неформальных групп.
9. Лидерство в группе.

Практическое занятие № 6

Тема 10: Лидерство и авторитет

(2 часа)

1. Определения лидерства и лидера
2. Теории лидерства
3. «Я – концепция» лидера
4. Психологические потребности и мотивы лидера
5. Власть лидера
6. Авторитет лидера
7. Виды и механизм власти лидера
8. Поведение лидера в группах. Психологические типы лидеров

Практические задания

Задание. Просмотрите отрывки из известных вам художественных фильмов. Определите какие стили лидерства используют герои в представленных отрывках.

Эссе

Проанализируйте деятельность известного Вам менеджера с позиции всех изученных Вами лидерских теорий.

Практическое занятие № 7

Тема 11: Процесс коммуникации в организации

(2 часа)

1. Коммуникационный процесс: понятие, основные элементы, этапы, их характеристика
2. Виды коммуникаций
3. Коммуникационные барьеры
4. Повышение эффективности межличностной коммуникации

Практические задания

Задание 1. Идентифицируйте и обсудите факторы, которые влияют на процесс обмена информацией: а) в больнице, б) в вузе. в) дома с родителями.

Задание 2. Согласны ли вы с высказыванием: “Хорошие новости всегда до вас дойдут: важно то насколько быстро до вас дойдут дурные новости”. Следует ли менеджеру поощрять приток плохих новостей?

5 семестр

Практическое занятие № 1

Тема 12: Мотивация и ее влияние на эффективность деятельности организации

(1 час)

1. Сущность мотивации
2. Виды мотивов к труду
3. Теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей А. Маслоу (1970 г.).
4. Теория ERG К. Альдерфера (1972 г.).
5. Теория приобретенных потребностей МакКлелланда (1961 г.).
6. Двухфакторная теория Ф. Герцберга (1959 г.).
7. Процессуальные теории мотивации. Возможность применения теории ожиданий В. Врума (1964 г.), теория справедливости С. Адамса и теория обмена Д. Хоманса в практике управления.

Практические задания

Пройдите тесты по теориям В. Герчикова и А. Маслоу.

Эссе

Напишите эссе на тему «Как меня мотивировать».

Практическое занятие № 2

Тема 13: Планирование в организации

(1 час)

1. Понятие и этапы развития планирования
2. Характеристика основных методов планирования
3. Перспективные и стратегические планы, их особенности
4. Целевые комплексные программы и механизмы их реализации
5. План социального развития коллектива
6. Понятие, цели и содержание основных разделов бизнес-плана предприятия

Практические задания

1. Используя матрицу БКГ, сформировать продуктовую стратегию любого известного предприятия.
2. Проведите SWOT-анализ любого известного предприятия.

Практическое занятие № 3

Тема 14: Регулирование и контроль в организации

(2 часа)

1. Понятие контроля
2. Типы контроля
 - 2.1. Предварительный контроль
 - 2.2. Текущий контроль
 - 2.3. Обратный контроль
3. Фазы процесса контроля
 - 3.1. Создание стандартов
 - 3.2. Наблюдение изменений, прогресса или результатов
 - 3.3. Сравнение исполнения со стандартами
 - 3.4. Проведение корректирующих действий и регулирование процесса
4. Барьеры и сопротивление контролю
5. Контроль специфических аспектов организационного поведения
 - 5.1. Контроль организационного руководства
 - 5.2. Контроль финансовых ресурсов
 - 5.3. Контроль человеческих ресурсов

Практическое занятие № 4
Тема 15: Управление конфликтами в организации
(2 часа)

1. Управление конфликтами, стрессами и изменениями в организации
 - 1.1 Конфликты: основные понятия, классификация, причины возникновения
 - 1.2 Способы разрешения конфликтов
2. Природа стресса, виды стрессов, управление стрессами
3. Сущность управления изменениями организации

Практические задания

Ролевая игра «Жесткие переговоры»

Студенты разбиваются по парам. Один участник берет на себя роль продавца, другой – покупателя. У каждого участника свои особенные условия и ограничения по предстоящей сделке. Задача участников – провести переговоры и договориться о цене сделки.

Ролевая игра «Интегративные переговоры».

Преподаватель исполняет роль руководителя, студент – подчиненного. Задача преподавателя – используя интегративный стиль, убедить студента выходить на работу в выходные в течение ближайших двух месяцев абсолютно бесплатно. Задача студента – не соглашаться.

Эссе

Напишите эссе на тему «Анализ конфликта», используя полученные на занятия знания.

Практическое занятие № 5
Тема 16: Процесс принятия управленческих решений
(1 час)

1. Виды и типы управленческих решений
 - 1.1. Программируемые и непрограммируемые решения
 - 1.2. Организационные и персональные решения
 - 1.3. Операционные и стратегические решения
 - 1.4. Исследовательские и кризисно-интуитивные решения
 - 1.5. Решение по выбору возможностей в противовес проблемно-разрешающему решению.
2. Основные подходы к принятию решений
 - 2.1. Централизованный подход в противоположность децентрализованному
 - 2.2. Групповой подход в противоположность индивидуальному

- 2.3. Система участия в противоположность системе неучастия
- 2.4. Демократический подход в противоположность совещательному
- 3. Процесс принятия решений
 - 3.1. Определение проблемы
 - 3.2. Постановка целей
 - 3.3. Разработка альтернативных решений
 - 3.4. Выбор альтернативы
 - 3.5. Осуществление альтернативы
 - 3.6. Оценка результатов решения
- 4. Методы и способы принятия решений
 - 4.1. Моделирование
 - 4.2. Дерево решений
 - 4.3. Принцип безубыточности
 - 4.4. Принятие решений в условиях риска
 - 4.5. Принятие решений в состоянии неуверенности

Практические задания

- Задание 1.** Нарисуйте дерево решений для любой важной для вас в настоящее время проблемы.
- Задание 2.** Выберите любую актуальную для группы проблему и решите ее методом мозгового штурма.

Практическое занятие № 6

Тема 17: Персональное развитие в организации. Карьера (1 час)

1. Основные составляющие карьерного роста работника. Навыки работника. Культура работника. Искусство работника. Жизненный цикл работника.
2. Период работы в должности.
3. Карьерный цикл.
4. Социально-психологическое содержание понятия «карьера».
5. Формирование карьеры.
6. Успех карьеры.
7. Этапы (стадии) карьеры.
8. Виды карьеры.
9. Факторы формирования карьеры.
10. Концепция управления карьерой.
11. Миссия, цели, задачи, стратегии управления карьерой.
12. Удовлетворенность трудом.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Разделы и темы	Часы самостоятельной работы	Виды самостоятельной работы
4 семестр		
Понятие и сущность менеджмента	4	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Подготовка к итоговому тестовому заданию Подготовка контрольной работы</i>
Основные этапы эволюции управленческой мысли	10	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Подготовка к итоговому тестовому заданию</i>

		<i>Реферат</i>
Российский менеджмент и национальная культура	10	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Подготовка к итоговому тестовому заданию Реферат</i>
Организация как система, разновидности организаций	10	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Подготовка к итоговому тестовому заданию</i>
Законы теории организации	8	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Подготовка к итоговому тестовому заданию Подготовка к написанию контрольной работы</i>
Принципы организации	8	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Подготовка к итоговому тестовому заданию Подготовка контрольной работы</i>
Организационная культура	12	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Подготовка к итоговому тестовому заданию Подготовка контрольной работы</i>
Личность и организация	12	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Подготовка к итоговому тестовому заданию Подготовка контрольной работы</i>
Групповая динамика	12	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Подготовка к итоговому тестовому заданию Подготовка контрольной работы</i>
Лидерство и авторитет	12	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Подготовка к итоговому тестовому заданию Подготовка контрольной работы</i>
Процесс коммуникации в организации	14	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Подготовка к итоговому тестовому заданию Подготовка контрольной работы</i>
Подготовка к зачёту	4	<i>Теоретическая подготовка к зачёту</i>
5 семестр		
Мотивация и ее влияние на эффективность деятельности организации	26	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Реферат</i>
Планирование в организации	24	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Подготовка контрольной работы</i>
Регулирование и контроль в организации	26	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Подготовка контрольной работы</i>
Управление конфликтами в организации	26	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Реферат</i>
Процесс принятия управленческих решений	23	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию</i>

		<i>Подготовка контрольной работы</i>
Персональное развитие в организации. Карьера	26	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию</i> <i>Подготовка контрольной работы</i>
Подготовка к экзамену	9	<i>Теоретическая подготовка к экзамену</i>
Всего часов	275+9= 284	

Вопросы для самоконтроля при подготовке к зачету (4 семестр)

1. Сущность и разновидности менеджмента
2. Закономерности и принципы менеджмента
3. Целеполагание в менеджменте
4. Задачи и функции менеджмента
5. Понятие, сущность и классификация методов менеджмента
6. Научный управленческий подход или научная организация труда (НОТ) (Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилбретт)
7. Административный управленческий подход (А. Файоль и М. Вебер)
8. Теория «человеческих отношений»
9. Школа науки управления. Процессный подход.
10. Школа науки управления. Системный подход.
11. Школа науки управления. Ситуационный подход.
12. Управленческие взгляды России и СССР
13. Социально-экономические основы современного менеджмента
14. Взаимосвязь форм собственности и систем менеджмента
15. Отношения государственного управления и менеджмента
16. Особенности национальной деловой культуры
17. Роль российской культуры в системе современного менеджмента
18. Профессионализация менеджмента
19. Понятие и типы организаций.
20. Организация как открытая система.
21. Жизненный цикл организации.
22. Организационные структуры управления.
23. Современный подход к управлению организацией.
24. Виды организаций.
25. Законы организации.
26. основополагающие законы организации.
27. Законы организации второго уровня.
28. Сущность и содержание принципов организации
29. Виды и содержание принципов организации
30. Понятие организационной культуры и ее элементы
31. Понятие организационной культуры и её признаки
32. Функции оргкультуры
33. Менеджмент и организационная культура
34. Виды организационных культур
35. Имидж организации
36. Виды организационного поведения
37. Понятие социальной роли
38. Круг общения
39. Понятие восприятия
40. Взаимоотношения между людьми в организации
41. Концепция «я-состояний» Э. Бёрна

42. Другие факторы, влияющие на поведение
43. Формальные организации
44. Неформальные организации.
45. Причины вступления в группы.
46. Факторы, влияющие на эффективность формальных и неформальных групп.
47. Определения лидерства и лидера. Теории лидерства.
48. Психологические потребности и мотивы лидера.
49. Авторитет лидера.
50. Власть и виды власти лидера.
51. Определения лидерства и лидера.
52. Теории лидерства.
53. «Я – концепция» лидера.
54. Психологические потребности и мотивы лидера.
55. Власть лидера.
56. Авторитет лидера.
57. Виды и механизм власти лидера.
58. Поведение лидера в группах. Психологические типы лидеров.
59. Коммуникационный процесс: понятие, основные элементы, этапы, их характеристика.
60. Виды коммуникаций.
61. Коммуникационные барьеры.
62. Повышение эффективности межличностной коммуникации.

Вопросы к экзамену (5 семестр)

1. Сущность мотивации
2. Виды мотивов к труду
3. Теории мотивации
4. Теории содержания мотивации
5. Процессуальные теории мотивации
6. Стратегии управления человеческими ресурсами
7. Сущность стимулирования труда
8. Экономические методы стимулирования и мотивации
9. Моральное стимулирование труда
10. Смысл и назначение текущего планирования
11. Функциональные планы
12. Маркетинг
13. Финансы (бухучет)
14. Производство (оперативная деятельность)
15. Единовременные планы
16. Стабильные планы
17. Препятствия на пути текущего планирования
18. Назначение, смысл и уровни разработки управленческой стратегии
19. Корпоративная стратегия
20. Корпоративно-портфельный подход
21. Производственная стратегия
22. Типы стратегий и мето+дика стратегического планирования
23. Процесс стратегического планирования и внедрение его результатов
24. Понятие контроля и его основные типы
25. Предварительный контроль
26. Текущий контроль
27. Обратный контроль
28. Фазы процесса контроля
29. Создание стандартов
30. Наблюдение изменений, прогресса или результатов

31. Сравнение исполнения со стандартами
32. Проведение корректирующих действий и регулирование процесса
33. Барьеры и сопротивление контролю
34. Контроль специфических аспектов организационного поведения
35. Контроль организационного руководства
36. Контроль финансовых ресурсов
37. Контроль человеческих ресурсов
38. Управление конфликтами, стрессами и изменениями в организации. Конфликты: основные понятия, классификация, причины возникновения.
39. Способы разрешения конфликтов.
40. Природа стресса, виды стрессов, управление стрессами.
41. Сущность управления изменениями организации.
42. Виды и типы управленческих решений
43. Программируемые и непрограммируемые решения
44. Организационные и персональные решения
45. Операционные и стратегические решения
46. Исследовательские и кризисно-интуитивные решения
47. Решение по выбору возможностей в противовес проблемно-разрешающему решению.
48. Основные подходы к принятию решений
49. Централизованный подход в противоположность децентрализованному
50. Групповой подход в противоположность индивидуальному
51. Система участия в противоположность системе неучастия
52. Демократический подход в противоположность совещательному
53. Процесс принятия решений
54. Определение проблемы
55. Постановка целей
56. Разработка альтернативных решений
57. Выбор альтернативы
58. Осуществление альтернативы
59. Оценка результатов решения
60. Методы и способы принятия решений
61. Моделирование
62. Дерево решений
63. Принцип безубыточности
64. Принятие решений в условиях риска
65. Принятие решений в состоянии неуверенности
66. Понятие и виды карьеры.
67. Типы карьеры.
68. Модели карьерных процессов.
69. Этапы карьеры.
70. Управление карьерой.
71. Оценка эффективности карьеры.

Темы рефератов (4, 5 семестры)

1. Управленческая мысль в России и ее развитие.
2. Школа научного управления (классическая школа).
3. Сущность концепции Ф. Тейлора.
4. Последователи Ф. Тейлора.
5. Идеи Генри Ганта.
6. Принципы производительности Г. Эмерсона.
7. Рациональная бюрократия и управленческий механизм М. Вебера.
8. Научные разработки в управлении супругов Гилбрет.
9. Фордизм.

10. Административная школа.
11. Сущность концепции А. Файоля. Принципы и функции управления.
12. Основные положения школы человеческих отношений.
13. Вклад Р. Оуэна в развитие менеджмента.
14. Содержание и значение Хоторнского эксперимента.
15. Пирамида потребностей Маслоу.
16. Теория X и Y Макгрегора.
17. Существенные отличия классической школы от школы человеческих отношений.
18. Тектология А. Богданова.
19. Культура труда и управления Гастева.
20. Социальная инженерия Гастева.
21. Развитие психотехники.
22. Школа науки управления (количественная школа).
23. Организация как открытая система.
24. Суть ситуационного подхода.
25. Модель МакКинси 7С.
26. Современный бихевиоризм: теория «поведения человека» К. Арджириса.
27. Концепция стратегического управления И. Ансоффа.
28. Системный подход в современном менеджменте.
29. Теория Z или японская модель менеджмента.
30. Американская модель менеджмента.
31. Западноевропейская модель менеджмента.
32. Особенности и тенденции развития менеджмента в мире.
33. Известная личность, являющаяся, по Вашему мнению, лидером.
34. Природа и роль менеджмента.
35. Менеджмент: прошлое и настоящее – основные этапы истории менеджмента как науки об управлении деятельностью людей.
36. Функции и принципы управления.
37. Социальная ответственность управления.
38. Этические принципы управления.
39. Американские подходы к построению теории управления.
40. Отечественные подходы к построению теории управления.
41. Основные концепции менеджмента, их родоначальники и представители.
42. Содержание и предназначение менеджмента.
43. Основные типы менеджеров и их роли.
44. Критерии эффективности управленческой работы в современной организации.
45. Критерии результативности в работе менеджера современной организации (фирмы).
46. Организация (фирма) – основное понятие менеджмента: подходы к определению и структурированию.
47. Современная организация (фирма) как управляемая система.
48. Внешняя среда организации: ее уровни и факторы.
49. Внутренняя среда организации: сферы воздействия и их факторы.
50. Концепция организационного поведения в менеджменте.
51. Рабочие группы и их разновидности.
52. Природа и цель планирования в менеджменте.
53. Процесс планирования и его этапы.
54. Стратегическое планирование.
55. Управление по целям.
56. Текущее планирование и типы текущих планов.
57. Бизнес-планы и бизнес-планирование.
58. Сущность и значение организационных структур.
59. Классификация организационных структур.
60. Стили руководства.

61. Принципы децентрализации и делегирования полномочий в управлении.
62. Теория принятия управленческих решений.
63. Типы и виды управленческих решений.
64. Основы теории человеческих коммуникаций и их использование в управлении.
65. Конфликты в организации и методы их разрешения.
66. Разновидности организационных конфликтов и методы управления ими.
67. Теории лидерства в менеджменте.
68. Типы, статусы и роли лидеров.
69. Проблемы формальных и неформальных лидеров в организации.
70. Теории мотивации.
71. Проблемы управления мотивацией.
72. Процесс и виды контроля.
73. Функции контроля.
74. Виды контроля.
75. Процесс контроля.
76. Мотивационный менеджмент.
77. Корпоративный менеджмент.
78. Эффективные методы поиска и подбора персонала в организации.
79. Финансовый менеджмент.
80. Карьера в организации, система и методы управления карьерой.
81. Антикризисный менеджмент.
82. Эффективные методы деловых коммуникаций в менеджменте.

6. Фонд оценочных средств

Компетенция	Этапы формирования (семестр)	Дисциплины, практики, НИР, ГИА	Критерии	Показатели (по уровням)
<p>ОПК-3 - способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществление</p>	4	<p>Б1.Б.16 «Основы менеджмента»</p>	<p>Знаниевый</p>	<p>«Зачтено» <i>Знает:</i> основные этапы развития менеджмента как науки и профессии, принципы развития и закономерности функционирования организации, типы организационной культуры и методы ее формирования; понятие организационной структуры, стратегии управления человеческими ресурсами. «Не зачтено» <i>Не знает:</i> основные этапы развития менеджмента как науки и профессии, принципы развития и закономерности функционирования организации, типы организационной культуры и методы ее формирования; понятие организационной структуры, стратегии управления человеческими ресурсами.</p>
			<p>Деятельностный</p>	<p>«Зачтено» <i>Умеет:</i> анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию, анализировать организационную структуру, диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны. <i>Владеет:</i> навыками разработки предложений по совершенствованию организационной структуры, диагностирования организационной культуры, выявления ее сильных и слабых сторон, разработки предложений по ее совершенствованию. «Не зачтено» <i>Не умеет:</i> анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию, анализировать организационную структуру, диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны. <i>Не владеет:</i> навыками разработки предложений по</p>

				совершенствованию организационной структуры, диагностированию организационной культуры, выявления ее сильных и слабых сторон, разработки предложений по ее совершенствованию.
ПК-1 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования коллектива	4	Б1.Б.16 «Основы менеджмента»	Знаниевый	<p>«Зачтено» <i>Знает:</i> понятие и теории лидерства, понятие и виды власти, основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики, командообразования, лидерства и власти.</p> <p>«Не зачтено» <i>Не знает:</i> понятие и теории лидерства, понятие и виды власти, основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики, командообразования, лидерства и власти.</p>
			Деятельностный	<p>«Зачтено» <i>Умеет:</i> организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования коллектива.</p> <p><i>Владеет:</i> навыками использования основных властных механизмов лидеров для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы.</p> <p>«Не зачтено» <i>Не умеет:</i> организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования коллектива.</p> <p><i>Не владеет:</i> навыками использования основных властных механизмов лидеров для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы.</p>
ОПК-3 - способностью проектировать организационные структуры, участвовать в	5	Б1.Б.16 «Основы менеджмента»	Знаниевый	<p>«Отлично» <i>Знает:</i> сущность планирования и особенности осуществления мероприятий, связанных с распределением и делегированием полномочий с учетом личной ответственности за их осуществление.</p>

<p>разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществление</p>				<p>«Хорошо» <i>В целом знает:</i> сущность планирования и особенности осуществления мероприятий, связанных с распределением и делегированием полномочий с учетом личной ответственности за их осуществление. «Удовлетворительно» <i>Знает не в полном объеме:</i> сущность планирования и особенности осуществления мероприятий, связанных с распределением и делегированием полномочий с учетом личной ответственности за их осуществление. «Неудовлетворительно» <i>Не знает:</i> сущность планирования и особенности осуществления мероприятий, связанных с распределением и делегированием полномочий с учетом личной ответственности за их осуществление.</p>
				<p>Деятельностный «Отлично» <i>Умеет:</i> ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций. <i>Владеет:</i> методами формирования и поддержания этического климата в организации. «Хорошо» <i>В целом умеет:</i> ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций. <i>В целом владеет:</i> методами формирования и поддержания этического климата в организации. «Удовлетворительно» <i>Умеет не в полном объеме:</i> ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций. <i>Владеет не в полном объеме:</i> методами формирования и поддержания этического климата в организации. «Неудовлетворительно» <i>Не умеет:</i> ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций. <i>Не владеет:</i> методами формирования и поддержания этического климата в организации.</p>

ПК-1 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования коллектива	5	Б1.Б.16 «Основы менеджмента»	Знаниевый	<p>«Отлично» <i>Знает:</i> основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами.</p> <p>«Хорошо» <i>Знает в целом:</i> основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами.</p> <p>«Удовлетворительно» <i>Знает не в полном объёме:</i> основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами.</p> <p>«Неудовлетворительно» <i>Не знает:</i> основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами.</p>
			Деятельностный	<p>«Отлично» <i>Умеет:</i> применять основные мотивационные подходы, лидерские качества и механизмы власти руководителя для достижения тактических и стратегических целей организации.</p> <p>«Хорошо» <i>Владеет:</i> современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.</p> <p>«Удовлетворительно» <i>Умеет в целом:</i> применять основные мотивационные подходы, лидерские качества и механизмы власти руководителя для достижения тактических и стратегических целей организации.</p> <p>«Неудовлетворительно» <i>Владеет в целом:</i> современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.</p> <p>«Удовлетворительно» <i>Умеет не в полном объёме:</i> применять основные</p>

				<p>мотивационные подходы, лидерские качества и механизмы власти руководителя для достижения тактических и стратегических целей организации.</p> <p>Владеет не в полном объёме: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.</p> <p>«Неудовлетворительно»</p> <p>Не умеет: применять основные мотивационные подходы, лидерские качества и механизмы власти руководителя для достижения тактических и стратегических целей организации.</p> <p>Не владеет: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.</p>
ПК-5 - способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	5	Б1.Б.16 «Основы менеджмента»	Знаниевый	<p>«Отлично»</p> <p>Знает: понятия и особенности функциональных стратегий, показатели, характеризующие эффективность деятельности предприятия при реализации стратегий; показатели, получаемые после реализации функциональных стратегий.</p> <p>«Хорошо»</p> <p>Знает в целом: понятия и особенности функциональных стратегий, показатели, характеризующие эффективность деятельности предприятия при реализации стратегий; показатели, получаемые после реализации функциональных стратегий.</p> <p>«Удовлетворительно»</p> <p>Знает не в полном объёме: понятия и особенности функциональных стратегий, показатели, характеризующие эффективность деятельности предприятия при реализации стратегий; показатели, получаемые после реализации функциональных стратегий.</p> <p>«Неудовлетворительно»</p> <p>Не знает: понятия и особенности функциональных стратегий, показатели, характеризующие эффективность</p>

				<p>деятельности предприятия при реализации стратегий; показатели, получаемые после реализации функциональных стратегий.</p>
			Деятельностный	<p>«Отлично» <i>Умеет:</i> применять механизмы набора и отбора персонала; позволяющие внедрять и реализовывать функциональные стратегии, разрабатывать рекомендации по результатам анализа реализации функциональных стратегий для повышения эффективности деятельности предприятия. <i>Владеет:</i> навыками применения методов планирования потребности в персонале; навыками расчета общей численности персонала, по категориям персонала и дополнительной потребности в персонале; навыками коэффициентного анализа, что позволяет реализовывать функциональные стратегии предприятия.</p> <p>«Хорошо» <i>Умеет в целом:</i> применять механизмы набора и отбора персонала; позволяющие внедрять и реализовывать функциональные стратегии, разрабатывать рекомендации по результатам анализа реализации функциональных стратегий для повышения эффективности деятельности предприятия. <i>Владеет в целом:</i> навыками применения методов планирования потребности в персонале; навыками расчета общей численности персонала, по категориям персонала и дополнительной потребности в персонале; навыками коэффициентного анализа, что позволяет реализовывать функциональные стратегии предприятия.</p> <p>«Удовлительительно» <i>Умеет не в полном объеме:</i> применять механизмы набора и отбора персонала; позволяющие внедрять и реализовывать функциональные стратегии, разрабатывать</p>

				<p>рекомендации по результатам анализа реализации функциональных стратегий для повышения эффективности деятельности предприятия.</p> <p>Владеет не в полном объёме: навыками применения методов планирования потребности в персонале; навыками расчета общей численности персонала, по категориям персонала и дополнительной потребности в персонале; навыками коэффициентного анализа, что позволяет реализовывать функциональные стратегии предприятия.</p> <p>«Неудовлетворительно»</p> <p>Не умеет: применять механизмы набора и отбора персонала; позволяющие внедрять и реализовывать функциональные стратегии, разрабатывать рекомендации по результатам анализа реализации функциональных стратегий для повышения эффективности деятельности предприятия.</p> <p>Не владеет: навыками применения методов планирования потребности в персонале; навыками расчета общей численности персонала, по категориям персонала и дополнительной потребности в персонале; навыками коэффициентного анализа, что позволяет реализовывать функциональные стратегии предприятия.</p>
--	--	--	--	--

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА (ПРИМЕРЫ)

4 СЕМЕСТР

1. Требования к реферату и критерии оценки

Темы рефератов

1. Управленческая мысль в России и ее развитие.
2. Школа научного управления (классическая школа).
3. Сущность концепции Ф. Тейлора.
4. Последователи Ф. Тейлора.
5. Идеи Генри Ганта.
6. Принципы производительности Г. Эмерсона.
7. Рациональная бюрократия и управленческий механизм М. Вебера.
8. Научные разработки в управлении супругов Гилбрет.
9. Фордизм.
10. Административная школа.
11. Сущность концепции А. Файоля. Принципы и функции управления.
12. Основные положения школы человеческих отношений.
13. Вклад Р. Оуэна в развитие менеджмента.
14. Содержание и значение Хоторнского эксперимента.
15. Пирамида потребностей Маслоу.
16. Теория Х и У Макгрегора.
17. Существенные отличия классической школы от школы человеческих отношений.
18. Тектология А. Богданова.
19. Культура труда и управления Гастева.
20. Социальная инженерия Гастева.
21. Развитие психотехники.
22. Школа науки управления (количественная школа).
23. Организация как открытая система.
24. Суть ситуационного подхода.
25. Модель МакКинси 7С.
26. Современный бихевиоризм: теория «поведения человека» К. Арджириса.
27. Концепция стратегического управления И. Ансоффа.
28. Системный подход в современном менеджменте.
29. Теория Z или японская модель менеджмента.
30. Американская модель менеджмента.
31. Западноевропейская модель менеджмента.
32. Особенности и тенденции развития менеджмента в мире.
33. Известная личность, являющаяся, по Вашему мнению, лидером.
34. Природа и роль менеджмента.
35. Менеджмент: прошлое и настоящее – основные этапы истории менеджмента как науки об управлении деятельностью людей.
36. Функции и принципы управления.
37. Социальная ответственность управления.
38. Этические принципы управления.
39. Американские подходы к построению теории управления.
40. Отечественные подходы к построению теории управления.
41. Основные концепции менеджмента, их родоначальники и представители.
42. Содержание и предназначение менеджмента.
43. Основные типы менеджеров и их роли.
44. Критерии эффективности управленческой работы в современной организации.
45. Критерии результативности в работе менеджера современной организации (фирмы).

46. Организация (фирма) – основное понятие менеджмента: подходы к определению и структурированию.
47. Современная организация (фирма) как управляемая система.
48. Внешняя среда организации: ее уровни и факторы.
49. Внутренняя среда организации: сферы воздействия и их факторы.
50. Концепция организационного поведения в менеджменте.
51. Рабочие группы и их разновидности.
52. Природа и цель планирования в менеджменте.
53. Процесс планирования и его этапы.
54. Стратегическое планирование.
55. Управление по целям.
56. Текущее планирование и типы текущих планов.
57. Бизнес-планы и бизнес-планирование.
58. Сущность и значение организационных структур.
59. Классификация организационных структур.
60. Стили руководства.
61. Принципы децентрализации и делегирования полномочий в управлении.

Требования к реферату

1. В качестве темы реферата студент по своему усмотрению выбирает одну из предложенных в перечне тем или совместно с преподавателем формулирует свою, но соответствующую программному материалу курса.

2. Структура реферата должна включать титульный лист (на титульном листе студент указывает название вуза, кафедры, полное наименование темы реферата, свою фамилию и инициалы, а также ученую степень, звание, фамилию и инициалы научного руководителя, год написания работы); содержание; введение, в котором кратко обосновывается актуальность, научная и практическая значимость избранной темы; основную часть, содержащую суть проблемы и пути ее решения; заключение, где формулируются выводы и предложения; библиографический список.

3. Реферат выполняется студентом самостоятельно. Изложение материала должно быть кратким, точным, последовательным. Необходимо употреблять термины, свойственные данной науке, избегать непривычных понятий и символов, сложных грамматических оборотов. Термины, отдельные слова и словосочетания допускается заменять принятыми текстовыми сокращениями, смысл которых ясен из контекста. Рекомендуется включать в реферат схемы и таблицы, если они помогают раскрыть основное содержание проблемы и сокращают объем реферата. Приводимые в тексте цитаты должны быть точными, их необходимо давать в кавычках с обязательным указанием источника (автора, названия работы, издательства, года издания и номера страницы).

4. Объем реферата – от 5 до 10 страниц печатного текста. Требования к оформлению: шрифт Times New Roman, размер шрифта – 14, интервал – полуторный; поля: верхнее и нижнее – 2, правое – 3, левое – 1 или 1,5; сноски подстрочные. Страницы должны быть пронумерованы.

5. Реферат оценивается преподавателем по шкале «зачтено / не зачтено» в 3 семестре, по пятибалльной шкале в 4 семестре. При получении отрицательной оценки работа отдается студенту на доработку и с учетом замечаний возвращается для повторной проверки.

Критерии оценивания рефератов в 4 семестре:

Оценка «**зачтено**»: работа студента в целом написана грамотным научным языком, имеет четкую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснованна, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры, мнения известных учёных в данной области. Студент в реферате демонстрирует способность анализировать материал.

Оценка «**не зачтено**»: выставляется, если студент не выполнил задание, или выполнил его формально, ответил на заданный вопрос, при этом не ссылаясь на мнения учёных, не трактовал нормативно-правовые акты, не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, то есть в целом цель реферата не достигнута.

2. Вопросы для самоконтроля при подготовке к зачету

1. Сущность и разновидности менеджмента
2. Закономерности и принципы менеджмента
3. Целеполагание в менеджменте
4. Задачи и функции менеджмента
5. Понятие, сущность и классификация методов менеджмента
6. Научный управленческий подход или научная организация труда (НОТ) (Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилбретт)
7. Административный управленческий подход (А. Файоль и М. Вебер)
8. Теория «человеческих отношений»
9. Школа науки управления. Процессный подход.
10. Школа науки управления. Системный подход.
11. Школа науки управления. Ситуационный подход.
12. Управленческие взгляды России и СССР
13. Социально-экономические основы современного менеджмента
14. Взаимосвязь форм собственности и систем менеджмента
15. Отношения государственного управления и менеджмента
16. Особенности национальной деловой культуры
17. Роль российской культуры в системе современного менеджмента
18. Профессионализация менеджмента
19. Понятие и типы организаций.
20. Организация как открытая система.
21. Жизненный цикл организации.
22. Организационные структуры управления.
23. Современный подход к управлению организацией.
24. Виды организаций.
25. Законы организации.
26. основополагающие законы организации.
27. Законы организации второго уровня.
28. Сущность и содержание принципов организации
29. Виды и содержание принципов организации
30. Понятие организационной культуры и ее элементы
31. Понятие организационной культуры и её признаки
32. Функции оргкультуры
33. Менеджмент и организационная культура
34. Виды организационных культур
35. Имидж организации
36. Виды организационного поведения
37. Понятие социальной роли
38. Круг общения
39. Понятие восприятия
40. Взаимоотношения между людьми в организации
41. Концепция «я-состояний» Э. Бёрна
42. Другие факторы, влияющие на поведение
43. Формальные организации
44. Неформальные организации.
45. Причины вступления в группы.
46. Факторы, влияющие на эффективность формальных и неформальных групп.
47. Определения лидерства и лидера. Теории лидерства.
48. Психологические потребности и мотивы лидера.
49. Авторитет лидера.
50. Власть и виды власти лидера.
51. Определения лидерства и лидера.

52. Теории лидерства.
53. «Я – концепция» лидера.
54. Психологические потребности и мотивы лидера.
55. Власть лидера.
56. Авторитет лидера.
57. Виды и механизм власти лидера.
58. Поведение лидера в группах. Психологические типы лидеров.
59. Коммуникационный процесс: понятие, основные элементы, этапы, их характеристика.
60. Виды коммуникаций.
61. Коммуникационные барьеры.
62. Повышение эффективности межличностной коммуникации.

3. Итоговый тест и критерии его оценки в 4 семестре

1. Менеджмент – это:

- а) умение добиваться поставленных целей, используя для этого труд, интеллектуальные способности и мотивы поведения работников организации;
- б) искусство управления;
- в) наука + опыт управления других руководителей;
- г) практика управления.

2. Кто считается основоположником научной школы управления:

- а) Ф. Тейлор;
- б) А. Файоль;
- в) Э. Мэйо;

3. Какие элементы включает внутренняя среда организации:

- а) капитал, люди, технологии;
- б) нельзя дать точное определение, так как каждая организация имеет свой набор компонентов;
- в) часть общей среды, которая находится в рамках организации;
- г) партнёры по бизнесу?

4. Что относится к основным чертам российского менеджмента:

- а) высокий научно-интеллектуальный потенциал;
- б) реализация инновационных идей;
- в) традиции технократического подхода к управлению;
- г) развитие образования и профессиональной подготовки менеджеров?

5. Что является главным условием успешной работы сотрудника на новом месте:

- а) перспектива карьерного роста;
- б) соответствие специализации;
- в) справедливое вознаграждение;
- г) профессиональная и социальная адаптация?

Ключ к тесту

- 1) а
- 2) а
- 3) а
- 4) г
- 5) г

В итоговом тесте за 4 семестр 20 вопросов

Критерии оценивания теста в 4 семестре

Оценка «отлично» - 18-20 баллов;

Оценка «хорошо» - 15-17 балла;

Оценка «удовлетворительно» - 11-14 балла;

Оценка «неудовлетворительно» - менее 10 баллов.

Оценка «зачтено» выставляется при выполнении на положительную оценку всех видов самостоятельной работы, определённых данной программой.

5 СЕМЕСТР

1. Требования к реферату и критерии оценки

Темы рефератов

1. Теория принятия управленческих решений.
2. Типы и виды управленческих решений.
3. Основы теории человеческих коммуникаций и их использование в управлении.
4. Конфликты в организации и методы их разрешения.
5. Разновидности организационных конфликтов и методы управления ими.
6. Теории лидерства в менеджменте.
7. Типы, статусы и роли лидеров.
8. Проблемы формальных и неформальных лидеров в организации.
9. Теории мотивации.
10. Проблемы управления мотивацией.
11. Процесс и виды контроля.
12. Функции контроля.
13. Виды контроля.
14. Процесс контроля.
15. Мотивационный менеджмент.
16. Корпоративный менеджмент.
17. Эффективные методы поиска и подбора персонала в организации.
18. Финансовый менеджмент.
19. Карьера в организации, система и методы управления карьерой.
20. Антикризисный менеджмент.
21. Эффективные методы деловых коммуникаций в менеджменте.

2. Вопросы для самоконтроля при подготовке к экзамену и критерии оценки

1. Сущность мотивации
2. Виды мотивов к труду
3. Теории мотивации
4. Теории содержания мотивации
5. Процессуальные теории мотивации
6. Стратегии управления человеческими ресурсами
7. Сущность стимулирования труда
8. Экономические методы стимулирования и мотивации
9. Моральное стимулирование труда
10. Смысл и назначение текущего планирования
11. Функциональные планы
12. Маркетинг
13. Финансы (бухучет)
14. Производство (оперативная деятельность)
15. Единовременные планы
16. Стабильные планы
17. Препятствия на пути текущего планирования
18. Назначение, смысл и уровни разработки управленческой стратегии
19. Корпоративная стратегия
20. Корпоративно-портфельный подход
21. Производственная стратегия
22. Типы стратегий и методов стратегического планирования
23. Процесс стратегического планирования и внедрение его результатов

24. Понятие контроля и его основные типы
25. Предварительный контроль
26. Текущий контроль
27. Обратный контроль
28. Фазы процесса контроля
29. Создание стандартов
30. Наблюдение изменений, прогресса или результатов
31. Сравнение исполнения со стандартами
32. Проведение корректирующих действий и регулирование процесса
33. Барьеры и сопротивление контролю
34. Контроль специфических аспектов организационного поведения
35. Контроль организационного руководства
36. Контроль финансовых ресурсов
37. Контроль человеческих ресурсов
38. Управление конфликтами, стрессами и изменениями в организации. Конфликты: основные понятия, классификация, причины возникновения.
39. Способы разрешения конфликтов.
40. Природа стресса, виды стрессов, управление стрессами.
41. Сущность управления изменениями организации.
42. Виды и типы управленческих решений
43. Программируемые и непрограммируемые решения
44. Организационные и персональные решения
45. Операционные и стратегические решения
46. Исследовательские и кризисно-интуитивные решения
47. Решение по выбору возможностей в противовес проблемно-разрешающему решению.
48. Основные подходы к принятию решений
49. Централизованный подход в противоположность децентрализованному
50. Групповой подход в противоположность индивидуальному
51. Система участия в противоположность системе неучастия
52. Демократический подход в противоположность совещательному
53. Процесс принятия решений
54. Определение проблемы
55. Постановка целей
56. Разработка альтернативных решений
57. Выбор альтернативы
58. Осуществление альтернативы
59. Оценка результатов решения
60. Методы и способы принятия решений
61. Моделирование
62. Дерево решений
63. Принцип безубыточности
64. Принятие решений в условиях риска
65. Принятие решений в состоянии неуверенности
66. Понятие и виды карьеры.
67. Типы карьеры.
68. Модели карьерных процессов.
69. Этапы карьеры.
70. Управление карьерой.
71. Оценка эффективности карьеры.

Критерии оценивания экзамена

Оценка «отлично» предполагает: глубокое и прочное усвоение знаний программного материала (умение выделять главное, существенное); исчерпывающее, последовательное,

грамотное и логически стройное изложение; правильность формулировки понятий и закономерностей по данной проблеме.

Оценка «**хорошо**» предполагает: достаточно полное знание программного материала; грамотное изложение материала по существу; отсутствие существенных неточностей в формулировке понятий; правильное применение теоретических положений при подтверждении примерами; умение сделать выводы.

Оценка «**удовлетворительно**» предполагает: общие знания основного материала без усвоения некоторых существенных положений; формулировка основных понятий.

Оценка «**неудовлетворительно**» предполагает: незнание значительной части программного материала; существенные ошибки в процессе изложения.

Порядок формирования оценки по дисциплине

Определение итоговой оценки за экзамен

Положительная оценка за экзамен выставляется при условии выполнения на оценку не ниже «удовлетворительно» всех видов самостоятельной работы в 5 семестре.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Основная литература:

1. Одинцов, А. А. Основы менеджмента : учебное пособие для вузов / А. А. Одинцов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 210 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04814-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491931>
2. Мардас, А. Н. Основы менеджмента. Практический курс : учебное пособие для вузов / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 175 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07558-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492203>
3. Анопченко Т.Ю. Основы менеджмента: Учебное пособие / Е.А. Репина, М.А. Чернышев, Т.Ю. Анопченко. - М.: НИЦ ИНФРА-М: Академцентр, 2013. - 240 с.

Дополнительная литература:

1. Баринов В.А. Теория менеджмента: Учебник / В.А. Баринов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 207 с.
2. Балашов А.П. Теория менеджмента: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 352 с.
3. Маслова Е.Л. Теория менеджмента / Маслова Е.Л. - М.: Дашков и К, 2017. - 160 с.:
4. Угурчиев О.Б. Теория менеджмента: Учебное пособие/Угурчиев О.Б., Бероева З.М. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 268 с.
1. Драчева Е. Л., Юликов Л.И. Менеджмент: Учеб. пособие.-М.: Мастерство,2012.-288 с.
2. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента /Пер. с англ. - М.: Дело, 2011. - 702 с.
3. Управление современной компанией: Учебник/Под ред. проф. Б.Мильнера, проф Ф.Лииса.-М.:Инфра-М,2011.-586 с.
4. Абчук В. А. Лекции по менеджменту: Решение. Предвидение. Риск.-СПб:Союз,2012.-336 с.
5. Азбука делового общения: встречи, переговоры, переписка /Бизнес для всех. Выпуск 1.- М.: Финвест, 2011. - 48 с.
6. Алексеев А.А., Пигалов В. Деловое администрирование на практике: инструментарий руководителя. – М.: Технологическая школа бизнеса, 2012 – 144 с.

7. Богатко А. Н. Система управления развитием предприятия (СУРП).- М: Фин.и стат.,2011.-240 с.
8. Большаков А. С. , Михайлов В.И. Современный менеджмент : теория и практика.- СПб.:Питер,2012.-416 с.
9. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. - М.: Изд-во МГУ, 2011. - 228 с.
10. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер: Пер. с англ. – М.: Дело, 2011. – 320 с.
11. Гибсон Дж. Л. и др. Организации : поведение, структура, процессы/Пер.с англ.-8-е изд.- М.:Инфра-М,2010.-662 с.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» e.lanbook.com
2. Электронно библиотечная система znanium.com
3. Электронная библиотека. Для вузов и ссузов. biblio-online.ru
4. Законодательно-правовая электронно-поисковая база по организации производства (Консультант. Гарант).
5. Федеральный образовательный портал. – URL: <http://ecsocman.hse.ru/>.
6. Электронная база данных «Polpred.com. Обзор СМИ» - <http://polpred.com>
7. Поисковые системы <http://www.google.ru/>, www.yandex.ru/ и др.

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания при подготовке вопросов для обсуждения

Вопросы для обсуждения являются обязательным этапом при подготовке к практическому занятию. На занятии представляются в форме устного ответа. При подготовке следует использовать лекционный материал, учебную литературу, информационные технологии. Для более глубокого постижения курса и более основательной подготовки рекомендуется ознакомиться с дополнительной литературой. Готовясь к занятию, к устному ответу студент должен:

- ознакомиться с общим планом вопросов для обсуждения;
- внимательно прочесть свой конспект лекции по изучаемой теме;
- с неизвестными, новыми, сложными терминами и понятиями следует ознакомиться, обращаясь к учебной литературе, словарям, энциклопедии либо используя информационные ресурсы;
- выделить в рассматриваемой теме самое главное и сосредоточить на этом основное внимание при подготовке;
- ознакомиться с нормативными правовыми актами, либо документами регламентирующими изучаемый вопрос (например с Национальной программой «Цифровая экономика России»);
- законспектировать рекомендуемую литературу,
- внимательно осмыслить фактический материал и сделать выводы;
- отразить связь выступления с предшествующей темой или вопросом.

Устный ответ на каждый вопрос из плана занятия должен быть доказательным и аргументированным, студенту нужно уметь отстаивать свою точку зрения, использовать документы, монографическую, учебную и справочную литературу. Выступление выстраивать в соответствии с логикой материала, аргументированно, правильно и содержательно использовать понятия и термины, грамотно и полно отвечать на заданные вопросы, суметь сделать выводы и показать значимость данной проблемы для изучаемого курса.

Активно участвуя в обсуждении проблем на практических занятиях, студенты учатся последовательно мыслить, логически рассуждать, внимательно слушать своих товарищей, принимать участие в спорах и дискуссиях.

Методические указания по выполнению реферата

Реферат (refero, лат. сообщаю) – краткое изложение в письменном виде содержания научных трудов по выбранной теме исследования.

Это самостоятельная научно-исследовательская работа студента, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, делает выводы, обобщения.

Выбор темы реферата осуществляется студентом в рамках изучаемой дисциплины исходя из интересов студента. Прежде чем выбрать тему реферата, студенту необходимо выяснить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить.

Цель реферата – приобретение студентами навыков самостоятельной работы по подбору, изучению, анализу и обобщению литературных источников.

Объем реферата составляет 7-15 страниц машинописного текста (в зависимости от требований преподавателя).

Критерии оценки реферата

- Соответствие содержания теме.
- Правильность и полнота использования источников.
- Соответствие оформления реферата стандартам.

По усмотрению преподавателя рефераты могут быть представлены на семинарах, а также использоваться как зачетные работы по пройденным темам.

Процесс выполнения реферата состоит из следующих этапов.

- Подбор литературы по избранной теме и ознакомление с выбранными источниками.
- Составление плана реферата.
- Изучение отобранных литературных источников.
- Написание текста реферата.
- Оформление реферата.

Подбор литературы по избранной теме и ознакомление с выбранными источниками

Подбор литературы по избранной теме и ознакомление с выбранными источниками – это, прежде всего, самостоятельная работа студента, успех которой зависит от его инициативности и умения пользоваться каталогами, библиографическими справочниками и т.п. Следует подбирать литературу, освещающую как теоретическую, так и практическую стороны проблемы. Предварительное ознакомление с отобранной литературой необходимо для того, чтобы выяснить, насколько содержание той или иной книги или журнальной статьи соответствует избранной теме. Кроме того, предварительное ознакомление позволит получить полное представление о круге вопросов, охватываемых темой, и составить рабочий план реферата.

Изучение отобранных литературных источников

После того как составлен план реферата, следует приступить к детальному изучению отобранной литературы. При ее изучении, как правило, составляются конспекты. Характер конспектов определяется возможностью и формой использования изучаемого материала в будущей работе. Это могут быть выписки (цитаты), краткое изложение мыслей, фактов или характеристика прочитанного материала в виде подробного плана тех мест работы, которые могут потребоваться при написании текста реферата. Во всех случаях при конспектировании литературы необходимо записывать название источника, издательство и страницы, откуда заимствованы записи, чтобы в дальнейшем при написании работы иметь возможность делать ссылки на литературные источники. Большое значение имеет систематизация получаемых сведений по основным разделам реферата, предусмотренным в плане. Прочитав тот или иной источник, следует продумать то, в каком разделе могут быть использованы сведения из него. Подобная систематизация позволяет на основе последующего анализа отобранного материала более глубоко и всесторонне осветить основные вопросы изучаемой темы. Литературные источники по проблемам экономического анализа содержат много цифр, в них приводятся много аналитических таблиц, расчетов. Изучая литературу, студент ни в коем случае не должен опускать подобные материалы. Наоборот, лишь тщательно разобравшись в них, можно полностью уяснить себе тот или иной вопрос темы.

Написание текста реферата

Реферат пишется на основе тщательно проработанных литературных источников. Характеризуя содержание реферата, необходимо отметить следующее.

Во введении на одной странице должна быть показана цель написания реферата, указаны задачи, которые ставит перед собой студент. Кратко следует коснуться содержания отдельных разделов работы, охарактеризовать в общих чертах основные источники, которые нашли свое отражение в работе.

В текстовой части рассматриваются основные вопросы реферата. Основная часть может состоять из двух или более параграфов; в конце каждого параграфа делаются краткие выводы. Изложение материала должно быть последовательным и логичным. Оно также должно быть конкретным и полностью оправданным. При этом важно не просто переписывать первоисточники, а излагать основные позиции по рассматриваемым вопросам.

В заключении следует сделать общие выводы и кратко изложить изученные положения (представить содержание реферата в тезисной форме). После заключения необходимо привести список литературы.

Порядок оформления реферата:

Реферат оформляется в печатном виде. Все поля по 2 см; оформление основного текста: шрифт – Times New Roman, кегль – 14, межстрочный интервал – 1,5, абзацный отступ 1,25 см, выравнивание – по ширине страницы. Нумерация страниц внизу по центру.

9. Перечень информационных технологий

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса Стандартный АО «Лаборатория Касперского».

Microsoft Open License в составе:

– Microsoft Windows Professional XP, 7, 8, Server Russian;

– Microsoft Office 2003-2016 Russian.

10. Материально-техническая база

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: 214000, г. Смоленск, ул. Пржевальского, д.4, уч. корпус № 2, ауд. 510.

Стандартная учебная мебель (60 учебных посадочных места), стол и стул для преподавателя – по 1 шт.

Кафедра для лектора – 1 шт.

Доска настенная трехэлементная – 1 шт.

Проекционный экран LUMA – 1 шт.

Мультимедиапроектор Acer – 1 шт.

Ноутбук HP 530 – 1шт.

Колонки Genius – 1 шт.

Помещение для самостоятельной работы: 214000, г. Смоленск, ул. Пржевальского, д.4, уч. корпус №2, ауд. 520 (компьютерная лаборатория с выходом в Интернет)

Компьютерный студенческий стол – 15 шт.

Компьютерный стол для преподавателя – 1 шт.

Интерактивная доска IQBoard

Мультимедиа проектор Optima PX 329 DLP

16 персональных компьютеров с выходом в Интернет

Стандартная учебная мебель (16 учебных посадочных мест).

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 6314D932A1EC8352F4BBFDEFD0AA3F30

Владелец: Артеменков Михаил Николаевич

Действителен: с 21.09.2022 до 15.12.2023