

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра корпоративного управления

Утверждена
решением кафедры
корпоративного управления
Протокол от «28» августа 2018 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.16 ОСНОВЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ

(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

по направлению подготовки (уровень бакалавриат)

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Стратегическое и операционное управление персоналом

направленность (профиль)

Бакалавр

квалификация

очная

форма(ы) обучения

год начала подготовки – 2019 год

Волгоград, 2018 г.

Автор(ы)-составитель(и):

Старший преподаватель кафедры корпоративного управления

Железникова К.В.

Заведующий кафедрой корпоративного управления,
д. экон. наук, доцент кафедры корпоративного управления

Булетова Н.Е.

Изменения в рабочую программу дисциплины утверждены на заседании кафедры корпоративного управления, протокол №1 от 02.09.2019г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы	8
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	9
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине	19
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	61
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	65
6.1. Основная литература	65
6.2. Дополнительная литература	65
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	65
6.4. Нормативные правовые документы	70
6.5. Интернет-ресурсы	70
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	71

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.16 «Основы теории управления» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-1	Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	ОПК-1.1.3	Способность к самостоятельной деятельности в области управления персоналом на основе изученных теорий управления
		ОПК-1.2.1	Способность к самостоятельной деятельности в области управления персоналом на основе изученных теорий управления
ОПК-6	Владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	ОПК-6.1.2	Способность к эффективной самостоятельной деятельности в области управления персоналом на основе изученных теорий управления, включающих теории кросс-культурного менеджмента, делового этикета, основы стратегического, оперативного и коммуникационного менеджмента
		ОПК-6.2.1	Способность к эффективной самостоятельной деятельности в области управления персоналом на основе изученных теорий управления, включающих теории кросс-культурного менеджмента, делового

			этикета, основы стратегического, оперативного и коммуникационного менеджмента
ОПК-7	Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	ОПК-7.1.1	Изучение основных принципов взаимодействия между людьми
		ОПК-7.1.2	Обеспечение профессиональной подготовки студентов в области регламентирования и нормирования труда

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ОПК-1.1.3	Знание основных теоретических положений: общая характеристика процессов управления в организации; основные категории и понятия теории управления; история, современные концепции, основные способы и подходы к управлению в целом и управлению персоналом в частности; понятия «персонал», «кадры» и «человеческие ресурсы», взаимосвязь кадровых технологий между собой и с другими управленческими технологиями; опыт ведущих отечественных и зарубежных компаний в области управления персоналом предприятия.
		На уровне умений: реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом; оценивать варианты управленческих решений в целях повышения эффективности системы управления персоналом на предприятии; осуществлять управление реализацией конкретного проекта в сфере управления персоналом организации.

		На уровне навыков: поиск, анализ и грамотное использование нужной управленческой информации; владение технологиями управления и управления персоналом организации; методами анализа социально-экономических процессов и явлений; методами оценки эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом предприятия
	ОПК-1.2.1	Знание основных теоретических положений: Общая характеристика процессов управления в организации; основные категории и понятия теории управления; история, современные концепции, основные способы и подходы к управлению в целом и управлению персоналом в частности; понятия «персонал», «кадры» и «человеческие ресурсы», взаимосвязь кадровых технологий между собой и с другими управленческими технологиями; опыт ведущих отечественных и зарубежных компаний в области управления персоналом предприятия. На уровне умений: реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом; оценивать варианты управленческих решений в целях повышения эффективности системы управления персоналом на предприятии; осуществлять управление реализацией конкретного проекта в сфере управления персоналом организации. На уровне навыков: Поиск, анализ и грамотное использование нужной управленческой информации; владение технологиями управления и управления персоналом организации; методами анализа социально-экономических процессов и явлений; методами оценки эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом предприятия.
	ОПК-6.1.2	Знание основных теоретических положений: Умение работать в команде, систематизировать и анализировать информацию, выступать перед большой аудиторией, учитывать нормы делового этикета и опыт кросс-культурного менеджмента при осуществлении групповой работы, осуществлять управление реализацией конкретного проекта в сфере управления персоналом организации (от анализа информации, постановки цели до реализации) На уровне умений: Поиск, анализ и грамотное использование нужной управленческой информации; владение технологиями постановки целей и распределения задач на основе имеющейся информации о текущем состоянии дел в организации На уровне навыков: Поиск, анализ и грамотное использование

		нужной управленческой информации; владение технологиями постановки целей и распределения задач на основе имеющейся информации о текущем состоянии дел в организации
	ОПК-6.2.1	Знание основных теоретических положений: История, современные концепции, основные способы и подходы к управлению организацией в целом и управлению персоналом в частности; организационное поведение, культура мышления, деловой этикет, индивид, группа, организация, модели организационного поведения, теории человеческих отношений, социальный капитал, человеческие ресурсы, требования к постановке задач, делегированию и распределению полномочий; основы управления командой и оценки эффективности ее работы; основы коммуникационного менеджмента, групповой динамики и командной работы
		На уровне умений: Умение работать в команде, систематизировать и анализировать информацию, выступать перед большой аудиторией, учитывать нормы делового этикета и опыт кросс-культурного менеджмента при осуществлении групповой работы, осуществлять управление реализацией конкретного проекта в сфере управления персоналом организации (от анализа информации, постановки цели до реализации)
		На уровне навыков: Поиск, анализ и грамотное использование нужной управленческой информации; владение технологиями постановки целей и распределения задач на основе имеющейся информации о текущем состоянии дел в организации
	ОПК-7.1.1	На уровне знаний: основных принципов взаимодействия между людьми.
		На уровне умений: координировать взаимодействие между людьми.
		На уровне навыков: контроля и оценки эффективности деятельности других.
	ОПК-7.1.2	На уровне знаний: основы командопостроения: отличия команды от группы; принципы построения команды.
		На уровне умений: применять на практике методы и способы командного менеджмента
		На уровне навыков: навыками оформления результатов контроля и оценки эффективности деятельности командной работы

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.Б.16 «Основы теории управления» принадлежит к блоку базовая часть. В соответствии с Учебным планом, по очной форме обучения дисциплина осваивается во 2 и 3 семестрах, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 7 ЗЕ (252 часа).

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области управления персоналом, экономики, психологии, философии, социологии, политологии, юриспруденции, документоведения, а также на приобретенные ранее умения и навыки в экономической теории, социологии организации, управления человеческими ресурсами. Знания и навыки, получаемые студентами в результате изучения дисциплины, необходимы для работы с трудовыми коллективами различных организационно-правовых форм, управленческими процессами и функциями, для эффективного принятия управленческих решений, осуществления контрольно-надзорных функций, формирования результативных систем трудовой мотивации.

Учебная дисциплина Б1.Б.16 «Основы теории управления» реализуется после изучения дисциплин: Б1.Б.6 Социология, Б1.Б.7 Психология, Б1.Б.4 Политология, Б1.Б.10 Экономическая теория, Б1.В.ОД.11.1 Введение в специальность.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 108 часов, на самостоятельную работу обучающихся – 108 часов, на контроль – 36 часов.

Форма промежуточной аттестации по очной форме обучения в соответствии с Учебным планом – зачет (2 семестр) и экзамен (3 семестр).

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
2 семестр								
Тема 1	Сущность и содержание теории управления	24	8	-	4		12	-
Тема 2	Эволюция управленческой мысли. Новая управленческая парадигма	26	10	-	4		14	О
Тема 3	Системный подход в исследовании проблем управления	28	8	-	4		16	О
Тема 4	Внутренняя и внешняя среда системы управления	30	10	-	6		14	О
Промежуточная аттестация								зачёт
Всего за 2 семестр:		108	36		18		54	3 ЗЕ
3 семестр								
Тема 1	Функции управления	28	10		4	-	14	О
Тема 2	Организационные структуры управления	28	8	-	6	-	14	О
Тема 3	Коммуникации в процессе управления.	28	10		4	-	14	О
Тема 4	Руководитель в системе управления	24	8		4	-	12	О
Промежуточная аттестация		36				36		экзамен
Всего за 3 семестр		144	36		18	36	54	4 ЗЕ
Всего:		252	72		36	36	108	7 ЗЕ

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

Содержание дисциплины

Тема 1	Сущность и содержание теории управления	Содержание науки управления. Цели и задачи управления. Основные категории теории управления. Объект и субъект управления. Система управления. Виды управления. Принципы управления. Природа и состав целей управления. Современные проблемы управления.
Тема 2	Эволюция управленческой мысли. Новая управленческая парадигма	Древняя и современная организации и их сравнение. Эволюция управления в науку управления. Школы управленческой мысли. Научное управление. Классическая или административная школа управления. Школа поведенческих отношений. Наука управления или количественный подход. Новая управленческая парадигма. Теоретические основы управления и его современное состояние. Проблемы управления в условиях перехода к рыночным отношениям.
Тема 3	Системный подход в исследовании проблем управления	Системный подход как общенаучная методология. Общие свойства систем. Особенности социально-экономических систем. 8 Значение системного подхода для развития современной управленческой мысли. Понятие системы управления. Принципы и факторы построения систем управления. Типология систем управления. Система управления предприятием.
Тема 4	Внутренняя и внешняя среда системы управления	Внутренние переменные: структура, цели, задачи, технология, люди. Взаимосвязь элементов системы управления. Значение и определение внешней среды. Характеристики внешней среды. Сложность внешней среды. Подвижность среды. Неопределенность внешней среды. Взаимосвязь факторов внешней среды. Среда прямого воздействия. Среда косвенного воздействия. Методы анализа внешней и внутренней среды.
Тема 5	Функции управления	Понятие и значение функций управления. Взаимосвязь функций управления. Целеполагание в процессе управления. Виды целей. Дерево целей. Планирование как функция управления. Процесс стратегического планирования. Планирование реализации стратегии. Тактика. Организация, как функция управления. Организационное проектирование. Эволюция организационных структур. Мотивация как функция управления. Мотивация и стимулирование. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Контроль, как функция управления. Типы контроля. Процесс контроля. Система эффективного контроля.

Тема 6	Организационные структуры управления	Понятие структуры управления. Уровни управления. Общие и специализированные функции управления. Звено управления. Элементы структуры. Линейные и функциональные связи. Полномочия и ответственность. Делегирование полномочий. Норма управляемости. Функциональная организация труда работников управления. Виды организационных структур управления..
Тема 7	Коммуникации в процессе управления.	Сущность и виды коммуникаций. Классификационная схема организационных коммуникаций. Внешние коммуникации. Внутренние коммуникации. Вертикальные, горизонтальные коммуникации, коммуникации между руководителем и подчиненным, неформальные коммуникации. Процесс коммуникации. Основные этапы коммуникационного процесса. Проблемы в межличностных контактах. Характеристики коммуникационных сетей. Понятие обратной связи в управлении.
Тема 8	Руководитель в системе управления	Понятия власти, руководства, лидерства в управлении. Виды власти в организации. Виды лидерства. Модели лидерства и руководства. Функции и обязанности руководителя. Качества руководителя. Имидж руководителя. Внешний облик, манеры. Культура речи. Руководитель и лидер. Обязанности подчиненных. Стиль управления и его основы. Одномерные и многомерные стили управления.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине Б1.Б.16 «Основы теории управления» включает следующие виды работ:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма
1	2	4	5
1	Основные этапы развития управленческой мысли: Формирование основных подходов в современном менеджменте	Механистический, гуманистический, бюрократический, административный, общественный подходы.	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
2	Теория систем как методология менеджмента. Опыт системного анализа А.А. Богданова	Тектологические закономерности, процессы и механизмы	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
3	Принципы менеджмента	Понятие принципа управления. Общие, частные и принципы администрирования.	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
4	Управленческие отношения и делегирование полномочий	Характеристики видов управленческих отношений: основные, дополняющие, дублирующие, контрольные и корректирующие отношения; положительные, отрицательные и нейтральные связи; непрерывные и дискретные;	<i>О, Т, Р, Курс.</i>

		инвариантные и переменные. Основные методики делегирования. Положения о подразделениях и должностные инструкции/регламенты	
5	Управленческий цикл	Структура и модели управленческого цикла	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
6	Основные функции менеджмента	Типологии функций менеджмента	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
7	Управленческая информация и коммуникативное обеспечение процессов управления	Формирование современных информационных систем. Формирование современных коммуникационных систем	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
8	Управленческий анализ	Совокупность аналитических работ. Проблемная ситуация и проблема, категории проблемных ситуаций и проблем. Элементы проблемной ситуации. Внутренняя структура проблемы. Вариант комплексной диагностики предприятия. Основные направления аналитической деятельности. Особенности аналитической деятельности руководителей	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
9	Управленческое прогнозирование	Прогнозный фон. Объекты прогнозирования. Основные задачи прогнозирования. Основные функции управленческого прогнозирования. Основные этапы разработки прогнозов. Типологизации управленческих прогнозов. Оценка качества прогноза	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
10	Управленческое решение	Общественный характер управленческого решения. Стандартные и инновационные решения. Документирование управленческого решения. Основные формы разработки управленческих решений. Формы реализации управленческих решений. Технологическая схема процесса разработки и принятия управленческого решения. Классификация моделей управленческих решений	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
11	Управленческое планирование	Основные подходы к разработке управленческого плана. Бюджетирование.	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
12	Управленческая организация и координация	Организационная деятельность как процесс группировки различных видов деятельности. Субъекты и объекты организационной деятельности. Административно-организационное и оперативное управление. Дисциплина труда. Организаторские способности руководителя. Регламентирование. Нормирование. Инструктирование. Препятствия эффективной коллективной работе. Стадии координационной модели. Типы координации. Основные координационные механизмы (Г. Минцберг).	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
13	Управленческий контроль	Объекты, предметы, субъекты и инструменты контроля. Формы внутреннего контроля. Создание эффективной системы внутреннего контроля. Ответственность. Современные тенденции развития управленческого контроля.	<i>О, Т, Р, Курс.</i>

14	Управленческая мотивация	Структура системы мотивации трудовой деятельности. Компоненты мотивационной сферы личности. Правила создания систем трудового мотивирования. Стадии мотивационного процесса. Основные формы материальной мотивации. Основные формы нематериальной мотивации.	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
15	Истоки становления и развития организационно-управленческой мысли	Идеи управления в Древнем Египте. Идеи управления на Востоке (Аль-Фараби Абу Наср). Идеи управления в Древней Греции (Демокрит, Платон, Аристотель). Средневековые идеи об управлении. (Августин Аврелий, Ф. Аквинский, Н. Макиавелли).	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
16	Организационно-технологическая концепция управления	Принципы «конвейеризации» Г. Форда и «конвейерного» управления	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
17	Либерал-демократические и социал-демократические концепции управления	Характеристики современного либерального управления. Характеристики современного социал-демократического управления	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
18	Общий менеджмент	Основы организационных концепций (Дж. Вудворд, Р. Кантер, Т. Питерс). Теории управления человеческими ресурсами (Дж. Страус, Т. Кохан, А.Фокс, Дж. Данлоп). Исследование организаций (Ч. Хэнди, Л. Урвик)	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
19	Теории «человеческих отношений» в управлении	Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Теория человеческих мотивов Д. Макклеланда. Стратегическое управление человеческими ресурсами Р. Шулера	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
20	Теории организационного поведения	Организационные исследования астонской группы. Социальные системы организации Т. Бернса. Взаимодействие организаций (П. Диманджо, У. Пауэлл, П. Сенге)	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
21	Школы стратегического менеджмента	Школа предпринимательства. Школа планирования. Школа дизайна. Школа позиционирования.	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
22	Кросскультурный менеджмент	Особенности кросскультурного менеджмента в России	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
23	Опыт японского и американского менеджмента	Базовые характеристики японского менеджмента. Базовые положения американского менеджмента. Проведение параллельных сравнений	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
24	Управление конфликтами	Формы, методы и технологии управления конфликтами ситуациями в современных организационных формах	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
25	Методы менеджмента	Основные группы методов по функциям управления	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
26	Управленческая структура	Бюрократические организационные структуры управления. Органические организационные структуры управления.	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
27	Лидер и лидерство	Формы, методы и технологии управления лидерами и неформализованной структурой в современных организационных формах	<i>О, Т, Р, Курс.</i>

28	Кадровый менеджмент	Трудовой потенциал работника. Структура персонала организации. Основные направления кадровой политики. Кадровое планирование. Основные функции кадровой службы. Модели управления персоналом	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
29	Стили руководства	Стили руководства по Курту Левину: авторитарный, демократический и либеральный. Стили руководства по Ренсису Лайкерту: авторитарный, благожелательно-авторитарный, консультативный и основанный на участии в групповом управлении. Стили руководства по Дугласу Макгрегору (теории X и Y). Стили руководства по Роберту Блейку и Джейн Моутон. Теория жизненного цикла Херси-Бланшара. Жесткие, умеренные и мягкие стили. Ситуационная модель Ф. Фидлера. Модель «путь – цель» Т. Митчела и Р. Хауса.	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
30	Технологии в системе управления	Социальные управленческие технологии. Условия и признаки технологизации процесса. Внедрение социальных технологий в практику социального управления. Алгоритмизация социальных технологий: основные подходы. Критерии эффективности социальной технологии	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
31	Самоуправление в системе управления	Условия создания системы самоуправления. Виды самоуправления.	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
32	Самоменеджмент и имидж руководителя	Технологическая схема самоменеджмента современного руководителя. Технологическая схема формирования и защиты имиджа современного руководителя.	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
33	Эффективность менеджмента	Модели оценки эффективности управленческого труда	<i>О, Т, Р, Курс.</i>
34	Отраслевой менеджмент	Ситуационный менеджмент. Стратегический менеджмент. Финансовый менеджмент. Инновационный менеджмент. Производственный менеджмент	<i>О, Т, Р, Курс.</i>

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.16 «Основы теории управления» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
Очная форма		
2 семестр		
Тема 1	Сущность и содержание теории управления	-
Тема 2	Эволюция управленческой мысли. Новая управленческая парадигма	Устный опрос
Тема 3	Системный подход в исследовании проблем управления	Устный опрос
Тема 4	Внутренняя и внешняя среда системы управления	Устный опрос
3 семестр		
Тема 1	Функции управления	Устный опрос
Тема 2	Организационные структуры управления	Устный опрос
Тема 3	Коммуникации в процессе управления.	Устный опрос
Тема 4	Руководитель в системе управления	Устный опрос

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится по очной форме обучения в соответствии с Учебным планом – зачет (2 семестр) и экзамен (3 семестр).

К сдаче зачета и экзамена по дисциплине допускаются студенты, получившие не меньше 60 баллов при текущей аттестации. При подготовке к зачету и экзамену студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные в рабочей программе и продолжает знакомиться с рекомендованной литературой. Основой для сдачи зачета и экзамена студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информации полученной в результате самостоятельной работы и получение практических навыков при решении задач в течение семестра.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Вопросы для устного опроса

Тема «ПРИНЦИПЫ МЕНЕДЖМЕНТА»

1. Дайте определение принципу управления организацией.
2. Выделите критерии классификаций принципов управления организацией.
3. Обоснуйте целесообразность применения принципов менеджмента.
4. Охарактеризуйте общие, частные и организационно-распорядительные принципы.
5. Приведите примеры проявления связей и зависимостей между группами принципов различных классификаций.
6. Проиллюстрируйте применение группы принципов.

Тема «УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ЦИКЛ. ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА»

1. Дайте определение управленческому циклу и функции управления.
2. Выделите критерии классификаций функций управления.
3. Обоснуйте целесообразность выбора одной из классификаций выбора.
4. Охарактеризуйте функцию администрирования.
5. Охарактеризуйте общие функции управления.
6. Назовите основные принципы и правила эффективного осуществления функций управления.
7. Дайте развернутую характеристику прогнозированию/планированию.
8. Дайте развернутую характеристику контролю.
9. Дайте развернутую характеристику координационных мероприятий в управлении.

Тема «УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АНАЛИЗ»

1. Дайте определение функции управленческого анализа.
2. Дайте определение проблемной ситуации и проблемы.
3. Выделите критерии классификаций проблемных ситуаций.
4. Выделите критерии классификаций управленческих проблем.
5. Охарактеризуйте основные этапы анализа проблемы.
6. Охарактеризуйте основные направления аналитической работы в системе управления.
7. Проиллюстрируйте применение методов управленческого анализа.

Тема «УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЕ»

1. Дайте определение функции управленческого прогнозирования.
2. Дайте определение прогноза и прогнозного фона.
3. Раскройте основные задачи и функции управленческого прогнозирования.
4. Выделите критерии классификаций управленческих прогнозов.
5. Охарактеризуйте основные виды управленческих прогнозов (поисковый и нормативный прогнозы).
6. Охарактеризуйте основные этапы экспертного прогнозирования.
7. Проиллюстрируйте применение методов управленческого прогнозирования.

Тема «УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ РЕШЕНИЕ»

1. Дайте определение управленческого решения.
2. Охарактеризуйте факторы, условия и критерии качественного управленческого решения.
3. Охарактеризуйте проявления эффективности управленческого решения.
4. Выделите критерии классификаций управленческих решений.
5. Охарактеризуйте основные этапы технологии принятия управленческого решения.
6. Охарактеризуйте основные формы разработки и формы реализации управленческого решения.
7. Проиллюстрируйте применение методов управленческого решения.
8. Проиллюстрируйте необходимость и результативность применения технологий моделирования управленческого решения.

Тема «УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ»

1. Дайте определение управленческого плана.
2. Охарактеризуйте цели и задачи управленческого планирования.
3. Проведите сравнительный анализ управленческого прогнозирования и планирования.
4. Охарактеризуйте проявления эффективности управленческого планирования.
5. Охарактеризуйте основные принципы, соблюдение которых управленцем обеспечивает эффективность планирования.
6. Выделите критерии классификаций управленческих планов.
7. Охарактеризуйте основные этапы технологии разработки управленческого плана.
8. Проиллюстрируйте применение методов управленческого планирования.

Тема «УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ФУНКЦИЯ»

1. Дайте развернутое определение функции управленческой организации.
2. Охарактеризуйте основные задачи и пути организационных мероприятий.
3. Охарактеризуйте принципы осуществления организаторской деятельности.
4. Охарактеризуйте исполнительную организационную структуру.
5. Охарактеризуйте основные этапы технологии организаторской деятельности.
6. Назовите и охарактеризуйте организаторские способности современного руководителя.
7. Охарактеризуйте организационные процессы и механизмы.
8. Охарактеризуйте применение методов реализации функции организации.

Тема «УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КООРДИНАЦИЯ КАК ФУНКЦИЯ»

1. Дайте определение функции управленческой координации.
2. Перечислите и охарактеризуйте основные виды координации и координационных механизмов.
3. Охарактеризуйте основные функции управленческой координации.
4. Перечислите и охарактеризуйте основные подходы к координации.
5. Охарактеризуйте проблему выбора механизма координации и эффективной стратегии координационной деятельности.
6. Охарактеризуйте факторы затруднения и сопротивления координационным

действиям и варианты корректирующих действий при преодолении этих факторов.

7. Охарактеризуйте особенности применения методов управленческой координации.

Тема «УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ»

1. Дайте определение функции управленческого контроля.
2. Дайте определение объекту, субъекту, предмету и инструменту управленческого контроля.
3. Охарактеризуйте принципы эффективного управленческого контроля.
4. Выделите критерии классификаций управленческого контроля.
5. Охарактеризуйте основные этапы управленческого контроля.
6. Представьте сравнительные характеристики контроля по отклонениям и опережающего контроля.
7. Охарактеризуйте внутренний управленческий контроль.
8. Проиллюстрируйте применение методов управленческого контроля.

Тема «УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ МОТИВАЦИЯ»

1. Дайте определение функции управленческой мотивации.
2. Дайте определение потребности, мотиву, мотиватору и антимотиватору.
3. Охарактеризуйте основные положения содержательных и процессуальных теорий мотивации трудовой активности.
4. Охарактеризуйте принципы эффективной управленческой мотивации.
5. Выделите критерии классификаций управленческих мотиваторов.
6. Охарактеризуйте основные этапы управленческой мотивации.
7. Дайте сравнительные характеристики видов и систем материальной и нематериальной систем мотивации труда.
8. Проиллюстрируйте применение методов управленческой мотивации.
9. Охарактеризуйте системы мотивирования постоянных и временных сотрудников, рядовых и руководящих сотрудников.

Тема «ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ»

1. Дайте определение информации и коммуникации.
2. Охарактеризуйте основные свойства и требования к управленческой информации.
3. Охарактеризуйте основные свойства и требования к управленческой коммуникации.
4. Дайте развернутую характеристику информационной системы.
5. Дайте развернутую характеристику коммуникационных сетей.
6. Охарактеризуйте основания классификации управленческой информации.
7. Охарактеризуйте основные виды коммуникаций.
8. Дайте развернутую характеристику основным структурным элементам коммуникационного процесса.

Тема «УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ»

1. Дайте определение субъекту и объекту управления в организации.
2. Выделите критерии классификаций управленческих отношений (связей) в организации.

3. Обоснуйте целесообразность делегирования полномочий в системе управления организацией.
4. Охарактеризуйте отношения субординации и координации.
5. Назовите основные принципы эффективного делегирования полномочий.
6. Охарактеризуйте классификационную упорядоченность функций и обязанностей подразделений.
7. Дайте определение должностным полномочиям и охарактеризуйте их основные типы.

Тема «САМОУПРАВЛЕНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ»

1. Дайте развернутое определение понятия «самоуправление».
2. Охарактеризуйте отличительные признаки наличия самоуправления в организации.
3. Назовите условия создания системы самоуправления.
4. Охарактеризуйте концептуальную модель самоуправления.
5. Охарактеризуйте принципы самоуправления.
6. Назовите и охарактеризуйте правила стимулирования инициативы подчиненных.
7. Назовите и охарактеризуйте виды самоуправления.

Тема «СТИЛИ РУКОВОДСТВА»

1. Дайте определение стиля управления организацией.
2. Охарактеризуйте основные подходы к оценке стиля и факторы, влияющие на его формирование.
3. Дайте развернутую характеристику авторитарного, демократического и нейтрального стилей руководства.
4. Дайте развернутую характеристику стилей руководства по теории Р. Блейка и Дж. Моутон.
5. Дайте развернутую характеристику стилей руководства ситуационной модели Ф. Фидлера.
6. Дайте развернутую характеристику стилей руководства теории жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара.
7. Обоснуйте необходимость оптимального сочетания различных стилей в деятельности руководителя.

Тема «УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ СТРУКТУРА»

1. Дайте определение понятий «организационная структура» и «организационная структура управления».
2. Охарактеризуйте признаки и основные правила формирования рациональных организационных структур.
3. Охарактеризуйте типы организационных связей и варианты интегрирования организационных структур.
4. Охарактеризуйте основные требования и ключевые понятия организационных структур управления.
5. Охарактеризуйте основные признаки классификации организационных структур управления.
6. Охарактеризуйте бюрократический тип организационных структур управления.
7. Охарактеризуйте органический тип организационных структур управления.
8. Охарактеризуйте преимущества и недостатки линейных и функциональных структур управления.

9. Охарактеризуйте преимущества и недостатки матричных структур управления.

Тема «КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

1. Дайте определение понятий «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «персонал», «кадры», «трудовой потенциал работника».
2. Охарактеризуйте признаки, структуру и категории персонала.
3. Дайте развернутую характеристику основных направлений кадровой политики.
4. Охарактеризуйте типы кадровой политики.
5. Дайте развернутую характеристику основных функций кадровой службы.
6. Охарактеризуйте основные функции, выполняемые руководителем при работе с персоналом
7. Охарактеризуйте основные модели управления персоналом.

Тема «ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ»

1. Дайте определение понятий «технология», «социальная технология», «социальная управленческая технология».
2. Охарактеризуйте основные задачи и условия технологизации социальных процессов.
3. Охарактеризуйте признаки технологизации социальных процессов.
4. Охарактеризуйте виды социальных управленческих технологий.
5. Охарактеризуйте этапы конструирования социальной управленческой технологии.
6. Охарактеризуйте основные модели алгоритмизации социальных управленческих технологий.

Тестовые задания по темам учебной дисциплины (Каждый тестовый вопрос имеет только один правильный ответ)

1. Принципы административного управления разработаны:
\а Ф.У. Тейлором
\б Н. Макиавелли
\в А. Файолем
\г М. Вебером
\д Г. Эмерсоном
2. Управленческие отношения субординации представляют собой:
\а отношения между сотрудниками организации, которые занимают равное и независимое положение в служебной иерархии, возникают для согласования и информирования о действиях различных подразделений по достижению целей организации
\б отношения, которые обеспечивают гарантированность осуществления определенных функций системы и ее отдельных подразделений в случае нарушения обеспечивающих их реализацию связей
\в отношения, которые составляют основу организации, обеспечивают стабильность ее структуры, что не предполагает обязательного наличия каких-либо непрерывных процессов, протекающих между соответствующими компонентами системы, но, важно, чтобы существовала постоянная взаимообусловленность и взаимосогласованность функционирования этих компонентов организации

\г отношения, которые обеспечивают внесение изменений в реализацию межкомпонентных связей организации, позволяют устранить отклонения, возникшие в процессе функционирования системы, и адаптировать существующую структуру к новой ситуации

\д отношения распорядительства и администрирования, с одной стороны, и отношения подчиненности, исполнительства – с другой, возникают и регулируются на основе нормативных актов и должностных инструкций, носят обязывающий характер

3. К органическим организационным структурам управления можно отнести:

\а матричные структуры управления

\б дивизиональные клиентские структуры управления

\в функциональные структуры управления

\г линейно-штабные структуры управления

\д линейные структуры управления

4. Авторитарный стиль руководства:

\а ориентирован на руководство подчиненными со средним уровнем зрелости, когда подчиненные хотят принять ответственность, но не могут, и руководитель выбирает поведение, ориентированное на задачу, чтобы давать конкретные инструкции подчиненным относительно того, что и как надо делать, одновременно поддерживая их желание и энтузиазм выполнять задание под свою ответственность

\б предполагает концентрацию монопольной власти в руках руководителя, единоличное или коллегиальное принятие решений, определение лишь непосредственных задач (перспективные цели не доводятся) и способов их достижения

\в умеренное участие руководителя в делах подчиненных, руководитель проявляет значительное, но неполное доверие к подчиненным, имеется двустороннее общение и значительная степень консультативных контактов между руководителем и подчиненными

\г ориентация на избегание ответственности и личного участия

\д ориентированный на решение производственных задач, прежде всего заботится о планировании работы и разработке системы вознаграждения для повышения производительности труда

5. Реактивная кадровая политика – это политика, в рамках которой:

\а руководство организации работает не только с прогнозами, но и средствами воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с требованиями внешней и внутренней ситуацией

\б руководство организации осуществляет эту политику тогда, когда имеет обоснованные прогнозы развития ситуации, но не имеет средств для влияния на нее, а кадровые службы таких организаций располагают не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период

\в руководство организации работает в режиме экстренного реагирования на возникающие конфликтные ситуации, которые стремится погасить любыми средствами, зачастую без попыток понять причины и возможные последствия, не имея выраженной программы действий в отношении персонала, а кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий, отсутствует прогноз кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностика кадровой ситуации в целом

\г руководство организации осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса, предпринимает меры по локализации кризиса, ориентируется на понимание причин, которые привели к возникновению кадровых проблем, а кадровые службы таких организаций, как

правило, располагают средствами диагностики существующей ситуации и адекватной экстренной помощи

\д организация прозрачна для потенциальных сотрудников на любом уровне, можно прийти и начать работать как с самой низовой должности, так и с должности на уровне высшего руководства, организация готова принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией, без учета опыта работы в этой или родственных ей организациях

6. В рамках какой функции управления решаются следующие задачи:

✓ раздробление процесса реализации решения на отдельные тактические и операционные мероприятия;

✓ определение временных рамок исполнения этих операций;

✓ персонификация ответственности за исполнение этих операций и проч.:

\а управленческое планирование

\б управленческий контроль

\в управленческий анализ

\г управленческое прогнозирование

\д управленческая координация

7. Структура качественного управленческого решения включает в себя:

\а информационный блок, ретроспективный блок, юридический блок

\б формирование цели, принятие решения, организация социального действия, анализ результатов

\в операции и процедуры, алгоритм, внутренняя логика и координация деятельности

\г элементы (звенья), уровни, полномочия, связи (отношения)

\д цель, которую требуется достичь; средства достижения обозначенной цели; срок достижения обозначенной цели; исполнители решения

8. Методы управленческого нематериального мотивационного воздействия:

\а зарплата, премия, льготы, проценты, участие в прибылях, пакет акций, доплата

\б установление четких целей и задач, увязка целей и вознаграждения, определение критериев оценки, гласность и наличие обратной связи, учет личных качеств работников, использование преимущественно положительных стимулов

\в льготы, связанные с графиком работы (предоставление сотруднику гибкого графика работы, оплата нерабочего времени сотрудника); материальные нефинансовые вознаграждения; общеорганизационные мероприятия, не касающиеся непосредственно работы; «вознаграждения-признательности»; обучение сотрудника за счет организации; повышение в должности; вознаграждения, связанные с изменением рабочего места

\г восприимчивость к новым идеям, готовность передать решение незначительных вопросов низшему звену управления, готовность доверять низшему звену управления, стремление осуществлять лишь общий контроль

\д метод постановки общих задач, метод детального инструктирования, метод параллельного поручения задания, метод параллельной организации работ

9. Какой тип коммуникационных сетей относится к замкнутому виду (тупики и «посредники» либо отсутствуют, либо могут быть обойдены, сети основаны преимущественно на неформальных или полупоформальных внутренних связях, «посредники» играют роль связников, облегчающих взаимодействие между участниками этих структур):

\а сети типа соты

\б сети типа колесо

- \в сети типа шпора
- \г сети типа дом
- \д сети типа звезда

10. Функция управленческого контроля ориентирована на:

- \а выявление отклонений от установленных планов и их причин, активное вмешательство руководителя и оперативное устранение возникающих в ходе производственного или управленческого процесса отклонений
- \б единство действий всех управленческих звеньев, участников процесса управления и специалистов для наиболее эффективного воздействия на управленческую ситуацию
- \в на достижение целей, стоящих перед организацией и отражающих ее идеальное или желаемое в будущем состояние
- \г подведение итогов реализации управленческого цикла, оценку качества, экономичности и целесообразности выполнения каждой функции управления и определение состояния разрешения управленческой проблемы
- \д обеспечение целенаправленной; скоординированной деятельности как отдельных участников совместного трудового процесса, так и трудовых коллективов в целом

11. Основные уровни менеджмента в организации::

- \а общий, частный, организационно-распорядительный
- \б основной, дополняющий, дублирующий, контрольный, корректирующий
- \в субординационный, координационный
- \г общественный, личностный, коллегиальный
- \д высший, средний и низовой

12. По этой формуле определяется:

$$\mathcal{E} = \frac{B}{Z_{nl} + \Phi_{ob} + E \cdot \Phi_{oc}},$$

где B – объем конечной продукции, руб.;

Z_{nl} – затраты на оплату работников, руб.;

Φ_{ob} – текущие затраты на оборотные фонды, руб.;

Φ_{oc} – стоимость основных промышленно-производственных фондов, руб.;

E – коэффициент эффективности производственных фондов (может использоваться нормативный).

:

- \а эффективность коллективного управленческого труда
- \б затратность управленческих мероприятий
- \в эффективность стратегии производства конечного продукта
- \г результативность внедряемого управленческого новшества
- \д эффективность реализуемого управленческого решения

13. Модель принятия управленческого решения, которая представляет то, что исследуется, с помощью увеличенного или уменьшенного описания объекта или системы:

- \а физическая (портретная) модель
- \б аналоговая модель
- \в индуктивная модель
- \г многопериодная модель
- \д дедуктивная модель

14. Качественные методы (метод «жюри», метод «совокупного мнения», метод «ожидания потребителя», метод экспертных оценок, дедуктивные методы, интуитивные методы) применяются для реализации управленческой функции:

- \а анализа
- \б прогнозирования
- \в решения
- \г координации
- \д планирования

15. Должностные полномочия должны включать в себя:

- \а отношения субординации и координации
- \б анализ, контроль, мотивацию, планирование, прогнозирование, решение, организацию, координацию
- \в права, необходимые для выполнения предписанных работ; ответственность за использование этих прав; перечень обязательных координационных коммуникационных связей
- \г коммуникативные сети и информационные системы
- \д рабочие задания в должностных инструкциях

16. Основная идея либерал-демократического подхода в управлении:

- \а приоритетное использование государственных механизмов и методов в современной системе управления и вспомогательное привлечение рыночных методов и рычагов
- \б управление посредством абсолютной децентрализации полномочий
- \в управление посредством формирования жесткой бюрократической системы с безличностно формализованным исполнением должностных обязанностей
- \г приоритетное использование рыночных механизмов и методов в современной системе управления и вспомогательное привлечение государственных методов и рычагов
- \д социальное и экономическое интегрирование сотрудников организации ради обеспечения синергетического эффекта

17. Эффективно и удобно решать проблемы структуризации, систематизации и накопления знаний и умений менеджерам помогают:

- \а системные архетипы, появляющиеся в результате осуществления функции управленческого анализа
- \б информационные системы
- \в функции менеджмента
- \г принципы менеджмента
- \д подчиненные

18. Процесс группировки различных видов деятельности, необходимых для достижения поставленных целей, подчинение затем каждой группы управляющему, наделенному необходимыми для руководства данной группой полномочиями, и обеспечение вертикальной и горизонтальной координации в структуре организации – это:

- \а управленческая координация
- \б делегирование полномочий
- \в управленческий цикл
- \г основная идея концепции метафор организации Г. Моргана
- \д организационная деятельность

19. Превентивная функция (предвидение проблем и трудностей), устраняющая

функция (устранение перебоев в работе организации), стимулирующая функция (улучшение деятельности организации даже при отсутствии проблем), регулирующая функция (сохранение существующей схемы работы) – реализуются таким видом деятельности руководителя, как:

- \а управленческий анализ
- \б управленческая координация
- \в самоменеджмент
- \г управление конфликтами
- \д управление лидерами

20. Какая структура управления обладает следующими преимуществами:

- ✓ четкая система взаимных связей функций и подразделений, облегчается задача координации деятельности специалистов внутри организации (сотрудники говорят «на одном языке»);
- ✓ четкая система единоначалия – один руководитель сосредотачивает в своих руках руководство всей совокупностью процессов, имеющих общую цель;
- ✓ ясно выраженная ответственность, исключается дублирование функций в разных подразделениях организации;
- ✓ быстрая реакция исполнительных подразделений на прямые указания вышестоящих;
- ✓ стимулирование профессиональной специализации работников, обеспечивает рост их квалификации, а в результате обеспечивает быстроту и четкость решения профессиональных задач;
- ✓ низкие административные расходы;
- ✓ работники получают большое моральное удовлетворение от возможности профессионального роста в избранной области и адекватной оценки специалистами их профессиональных достижений:

- \а бригадная структура управления
- \б линейно-штабная структура управления
- \в линейно-функциональная структура управления
- \г проектная структура управления
- \д дивизиональная структура управления

21. Средством, объектом и результатом труда менеджера является:

- \а персонал
- \б финансовые средства
- \в материальные средства
- \г информация
- \д власть

22. Менеджерские характеристики, как основные характеристики личности управленца, которые либо необходимы для управленческой деятельности, либо желательны для нее, поскольку обуславливают – при прочих равных условиях – высокий уровень ее успешности, включают в себя:

\а биографические характеристики, свойственные «эффективному менеджеру» (социально-экономический статус, культурно-образовательный уровень, пол, возраст и др.)

\б общеуправленческие (или общеорганизационные) способности, которые определяют эффективность данного типа деятельности в целом, а не успешность какой-либо входящей в ее состав функции (функций)

\в квалификационные требования, предписывающие знания в таких областях, как: право, основы оценки бизнеса и оценки недвижимости, основы теории маркетинга;

основы менеджмента, финансового учета, аудита и планирования; основные правила работы с ценными бумагами, банковским и биржевым законодательством; основы реструктуризации собственности; исследование систем управления; основы стратегического планирования; основы информационных технологий в АКУ и проч.

\г частные управленческие способности, которые обеспечивают эффективное выполнение отдельных функций управления

\д личностные качества «эффективного менеджера» (доминантность, уверенность в себе, эмоциональная стабильность, стрессустойчивость, креативность, стремление к достижениям, предприимчивость, ответственность, надежность в выполнении заданий, независимость, общительность)

23. Создание эффективной системы мотивации труда требует:

\а формирования профсоюзной организации в коллективе

\б творчества менеджера, импровизации, нестандартного подхода, который носит ситуационный характер, разрушает любой стереотип

\в формирования системы постоянной выплаты премиальных и повышения зарплаты

\г учета индивидуального вклада работника в конечный результат, комплексного учета материальных и нематериальных потребностей сотрудника, сочетания мер поощрения и наказания, преемственности результата и вознаграждения

\д создания системы наград и знаков отличия, подарков, поощрений, похвалы

24. Взыскания, увеличение рабочей нагрузки, наложение запрета, установление блокад, невыполнение распоряжений под каким-либо предлогом, открытый отказ от выполнения – это приемы осуществления следующей стратегии управления (разрешения) конфликтами:

\а стратегия санкционирования

\б стратегия демонстративных действий

\в стратегия конфронтации

\г стратегия психологического насилия (ущерба)

\д стратегия поиска компромиссов

25. Для того чтобы избежать конфликтов с сотрудниками и между сотрудниками, необходимо:

\а прилюдно ругать сотрудника за некачественную работу

\б в общении с подчиненными использовать спокойный тон и вежливость в сочетании с твердостью, не допускать грубости в обращении с сотрудниками

\в допускать панибратства в отношениях с подчиненными, имитировать общность интересов

\г выступать в роли арбитра, а не адвоката одной из сторон

\д быть субъективным по отношению ко всем сотрудникам

26. При принятии управленческих решений используется метод эмпатии, который:

\а ориентирован на выработку варианта решения при помощи нового комбинирования известных и зарекомендовавших себя составляющих

\б в ориентирован на выработку варианта решения при помощи аналогий

\в ориентирован на выработку решения путем постановки менеджера на место проблемы и выработку варианта решения уже с этой позиции

\г ориентирован на выработку варианта решения при помощи наводящих вопросов, что позволяет менеджеру упорядочить процесс рассмотрения проблемы, управлять направленностью творческого поиска, детализируя и упрощая этот процесс

\д ориентирован на выработку варианта решения в самых неожиданных направлениях, без объяснения привязки к существу рассматриваемой проблемы

27. Основной постулат тейлоризма:

\а восьмичасовой рабочий день

\б учет значимости человеческого фактора

\в единоначалие в управлении

\г предсказуемость управленческих процессов

\д научная организация труда

28. Стил управления предполагает:

\а возможности для самореализации менеджера

\б наличие регламентирующей внутренней нормативной документации

\в наличие у менеджера высшего профессионального образования и профильного стажа работы

\г совокупность приемов и методов работы, устойчивую манеру поведения руководителя по отношению к подчиненным

\д значительные финансовые возможности менеджера для стимулирования труда подчиненных

29. Критерии оценки эффективности системы контроля, позволяющие минимизировать отрицательные психологические последствия:

\а выполнение задач контроля, экономичность контроля, эффект влияния на людей

\б желание членов коллектива работать в данном учреждении, экономичность, оперативность

\в комплексность, степень открытости, своевременность

\г списочная численность персонала, коэффициент текучести кадров, явочная численность

\д степень индивидуализации подхода, длительность во времени, влияние на принятие решения о поощрении или наказании

30. Объекты внутреннего контроля организации:

\а наблюдение, проверка всех сторон деятельности, учет и анализ

\б обратная связь между ожиданиями, определенными первоначальными планами, и реальными показателями деятельности организации

\в работник или участник (владелец) организации, совершающий контрольные действия при исполнении возложенных на него обязанностей либо только на основании соответствующих прав

\г человеческие, финансовые, материальные, нематериальные и информационные ресурсы организации; средства и системы информатизации; технические средства и системы охраны и защиты материальных и информационных ресурсов; управленческие решения; процессы, происходящие в организации или вне ее, если они имеют к ней какое-либо отношение; результаты функционирования организации; аспекты времени

\д наличие, состояние и (или) действие управляемого звена системы управления организацией

31. Одним из принципов эффективного управленческого планирования является принцип непрерывности планирования, который предполагает, что:

\а процесс планирования должен включать в себя многочисленные дискуссии, обсуждения и согласования

\б согласованность плановых предположений отдельных структурных подразделений и сотрудников обеспечит эффективность общеорганизационного планирования

\в плановые обязательства должны достигать цели, установленной управленческим решением, и подкрепляться необходимыми для этого запасами времени

\г учет ограничителей и препятствий обязателен для обоснованности, четкости и конструктивности планов

\д благодаря периодическому продлению планов долгосрочные укрупненные расчеты сочетаются с краткосрочным детальным планированием

32. Продуктивно-тематическое планирование:

\а включает расчеты материальных, трудовых и финансовых ресурсов, необходимых для выполнения номенклатурно-тематических заданий, а также оценку экономических результатов и эффективности деятельности организации

\б заключается в формировании плана развития организации, определяющего мероприятия по обновлению продукции, совершенствованию технологии и организации производства в организации

\в заключается в планировании объемов работ, загрузки подразделений и исполнителей, построении календарных графиков проведения работ по отдельным исполнителям, подразделениям, проектам и всей совокупности планируемых работ, графиков загрузки оборудования и исполнителей, распределения работ по отдельным календарным периодам

\г заключается в поиске и согласовании наиболее эффективных путей и средств реализации принятой стратегии развития организации; имеет своей задачей реализацию потенциала организации в форме достигнутой прибыли, доходов, объемов реализации и пр.

\д заключается в определении миссии организации на каждой стадии ее жизненного цикла, формировании системы целей деятельности и стратегий поведения

33. Управленческий цикл (управленческий процесс) представляет собой:

\а процесс выявления и исправления допущенных в ходе управленческой деятельности ошибок

\б совокупность методов разрешения конфликтных ситуаций

\в систему управленческого документооборота

\г совокупность основных функций менеджмента, которые выполняются в определенной последовательности с момента конкретизации проблемы до момента ее разрешения

\д практическое применение управленческого знания и использования методов в производственной деятельности

34. Информация о результатах (положительных или отрицательных) предыдущих решений, являющаяся следствием обратной связи – отчетов нижестоящих работников и организаций, поступающих в процессе контроля: бухгалтерская и статистическая отчетность, внутренний аудит и т.п. – это:

\а внутренняя управленческая информация

\б внешняя управленческая информация

\в фиксированная управленческая информация

\г знаковая кодированная управленческая информация

\д промежуточная управленческая информация

35. Максимальный эффект делегирования полномочий достигается при совпадении объемов следующих основных компонент:

- \а информация, должность, зарплата, рабочее место
- \б власть, количество подчиненных, объем материального стимулирования, объем нематериального стимулирования
- \в фиксированная управленческая информация
- \г права, ответственность, работа, зарплата
- \д потребности, должность, ожидания, возможности

36. Параллельные штабные полномочия:

- \а являются наиболее ограниченными и сводятся в основном к консультированию линейного руководства
- \б дают право отклонять отдельные решения линейного руководства
- \в предоставление штабному аппарату прав не только предлагать, но и осуществлять определенные управляющие воздействия в пределах своей функции
- \г расширенные рекомендательные полномочия, при которых линейное руководство обязано согласовывать определенный круг решений со штабным аппаратом
- \д полномочия, передаваемые непосредственно от начальника к подчиненному и далее к другому подчиненному, что приводит к созданию иерархии управления в организации, называемой цепью команд

37. Модель преобразующего или реформаторского лидерства предполагает:

- \а наличие у лидера и последователей определенного поведения, пригодного для творческого решения проблемы в кризисной ситуации
- \б наличие у лидера личностной привлекательности, уверенности в себе, высокой чувствительности к внешнему окружению, способности оказывать глубокое воздействие на последователей
- \в наличие у лидера способности выполнять роль информационного процессора, благодаря чему он ведет поиск информационных подсказок, помогающих ему ответить на вопрос, почему то или иное происходит
- \г наличие у лидера определенных личностных качеств, которые способствуют исполнению им своих функций
- \д наличие у лидера способности объединять людей в группы для того, чтобы иметь возможность преодолеть присущую им ограниченность индивидуальных возможностей

38. Кадровое планирование предполагает:

- \а определение количественного состава персонала организации и конкретные прогнозы численности и квалификации по отдельным сферам деятельности; формирование основы для осуществления отбора кандидатов и организации всей системы профессиональной подготовки и переподготовки в организации
- \б обеспечение спроса на рабочие места именно в данной организации со стороны наиболее подготовленных людей, в первую очередь высококвалифицированных специалистов и менеджеров
- \в оптимизацию распределения должностных обязанностей, типов выполняемых работ и их сложности с учетом выявленных различий
- \г оценку кандидатов на вакантную должность, текущую периодическую оценку кадров, организацию рационализаторской и изобретательской деятельности, реализацию деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения, организацию работы с кадровым резервом
- \д оценку наличных кадровых ресурсов, их количественной обоснованности (дифференцирование по видам работ и подразделениям), качественно-квалификационных характеристик, выявление «кадрового дефицита»; оценку будущих кадровых потребностей, прогноз численности и квалификационного состава персонала с точки

зрения необходимости достижения краткосрочных и перспективных целей организации; разработку программы удовлетворения будущих потребностей

39. Поисковый прогноз – это:

\а предсказание состояния системы или процесса в будущем, основанное на неизменных нормативах

\б предсказание состояния системы или процесса в будущем, основанное на тенденциях настоящего развития

\в предсказание состояния системы или процесса в будущем, основанное на выявлении основных тактических этапов и сроков их достижения

\г предсказание состояния системы или процесса в будущем, основанное на изменениях в социальных установках людей и состояния общества в целом

\д предсказание состояния системы или процесса в будущем, основанное на возможных изменениях стратегии и тактики конкурентов

40. Превращение всего коллектива организации из объекта управления в субъекта управления своим следствием имеет:

\а систему самоуправления

\б систему обратного делегирования полномочий

\в систему координации и согласования групповых усилий

\г кризис организации

\д формирование профсоюзной организации

41. Кооперационное самоуправление:

\а управление не учитывает интересы и особенности самоуправляемой подсистемы, согласованность не достигается, то самоуправление может противостоять управлению

\б возникает вследствие демократичности, осуществляется общественными органами и/или организациями

\в может быть достигнуто на основе внутренней дисциплины, консенсуса и консолидации, к которым члены коллектива приходят самостоятельно или под влиянием лидера

\г управление собой, способность именно к такому самоуправлению детерминирует возможность быть как неформальным лидером, так и профессиональным управляющим, т.к. кто не может управлять собой, тот не сможет управлять и другими

\д принятие решения опосредуется через действия других лиц, физических и/или юридических, представляющих интересы полномочного субъекта, делегировавшего им определенные права и ответственность – выборные органы, как административные, так и общественные, образованные хотя бы для разового представительства

42. Превращение всего коллектива организации из объекта управления в субъекта управления своим следствием имеет:

\а систему самоуправления

\б систему обратного делегирования полномочий

\в систему координации и согласования групповых усилий

\г кризис организации

\д формирование профсоюзной организации

43. Контроллинг в системе управления ориентирован на:

\а интегрирование учета, планирования, контроля, регулирования, обмена информацией в единую самоуправляемую систему «помощи в управлении управлением», информационно-консультационную поддержку процессов принятия решений

\б подведение итогов реализации управленческого цикла, оценку качества, экономичности и целесообразности выполнения каждой функции управления и определение состояния разрешения управленческой проблемы

\в процесс группировки различных видов деятельности, необходимых для достижения поставленных целей, подчинение затем каждой группы управляющему, наделенному необходимыми для руководства данной группой полномочиями, и обеспечение вертикальной и горизонтальной координации в структуре организации

\г менеджмент в полном объеме, но развернутый не вовне, а на субъекта управления – менеджера

\д создание системы внутриорганизационной логистики

44. Основой менеджмента является управление:

\а стратегическое

\б идеологическое

\в социальное

\г государственно-муниципальное

\д хозяйственное

45. Антикризисное управление (антикризисный менеджмент) – это:

\а управление конфликтными ситуациями, разрешение трудовых споров

\б применение к предприятию экономически и социально оправданных профилактических и оздоровительных процедур, направленных на повышение его конкурентоспособности

\в управление саморегулируемой организацией арбитражных управляющих

\г управление чрезвычайными ситуациями

\д банкротство предприятия

46. Основные сферы применения систем контроллинга в организациях:

\а маркетинг, финансы, инвестиции, ресурсы, логистика, инновации

\б бухгалтерский учет, делопроизводство, управление делами, канцелярия

\в PR-деятельность

\г контрольно-ревизионная деятельность

\д реклама, складирование, кадровая работа, сбыт

47. Логистика – это:

\а теория и практика управления процессами документооборота

\б теория и практика управления информационными процессами

\в теория и практика управления потоками материальных средств

\г теория и практика управления трудовыми потоками

\д теория и практика управления на предприятиях

Тесты для проведения промежуточного контроля по 2 семестру (1 срез)

Тест 1. Первый научный подход к анализу организаций и процессу управления ими приписывают:

а) Харрингтону Эмерсону – «Двенадцать принципов эффективности»;

б) Фредерику У. Тейлору – «Принципы научного управления»;

в) Анри Файолю – «Общее и практическое управление»;

г) Богданову А.А. – «Тектология. Всеобщая организационная наука»;

Тест 2. Заполните пропуск.

Знания об управлении формировались в основном эволюционным путем, поэтому некоторые исследователи условно выделяют события и периоды, которые послужили наиболее заметными толчковыми моментами для развития управленческой мысли. Их

часто называют "управленческими революциями" и обычно говорят о ____ крупнейших управленческих революциях.

- а) 3
- б) 5
- в) 7
- г) 2

Тест 3. Объекты внешней среды организации:

А) Люди и организации, с которыми взаимодействует рассматриваемая организация.

Б) Все то, что находится за пределами данной организации.

В) Природные и климатические условия.

Г) Люди, организации и иные физические объекты, находящиеся за пределами физической территории организации.

Тест 4. Каким ученым впервые дано целостное представление об организационной науке, сформулированы ее основные принципы и закономерности и объяснен механизм их проявления:

- а) А.А. Богдановым;
- б) А. Файолем;
- в) Л. Берталанди;
- г) Г. Саймоном.

Тест 5. Классическое направление менеджмента включает в себя:

- а) административную школу
- б) школу человеческих отношений
- в) школу наук о поведении
- г) системный подход к менеджменту

Тест 6. Кто является родоначальником классической школы менеджмента:

- а) Ч. Бебидж;
- б) М. Вебер;
- в) А. Файоль
- г) Ф. Тейлор.

Тест 7. Вопреки распространенному заблуждению, конвейер внедрили и до него, однако именно он создал первую коммерчески успешную линию промышленного конвейера:

- а) Г. Эмерсон
- б) Т. Веблен
- г) Г. Форд
- д) Т. Бати

Тест 8. Кто является автором 14 универсальных принципов управления?

- а) А. Файоль
- б) М. Вебер
- с) Ф. Тейлор
- д) Э. Мэйо.

Тест 9. Управленческий цикл (управленческий процесс) представляет собой:

а. процесс выявления и исправления допущенных в ходе управленческой деятельности ошибок

- b. совокупность методов разрешения конфликтных ситуаций
- c. систему управленческого документооборота
- d. совокупность основных функций менеджмента, которые выполняются в определенной последовательности с момента конкретизации проблемы до момента ее разрешения

Тест 10. Определите, что НЕ является ключевой функцией управления:

- a. Субординация,
- b. Организация,
- c. Мотивация,
- d. Контроль.

Тесты для проведения промежуточного контроля по 2 семестру (2 срез)

Тест 11. Гуманитарное направление менеджмента включает в себя:

- а) школу научного менеджмента
- б) административную школу
- в) бюрократическую школу
- г) школу наук о поведении

Тест 12. Современные направления менеджмента включают в себя:

- а) административную школу
- б) школу наук о поведении
- в) процессный подход к менеджменту
- г) школу наук о поведении

Тест 13. Развитие психологии и социологии привело к созданию практических методов исследования человеческих взаимоотношений, организационного поведения в процессе производственной и другой деятельности в

- а) 1930-е гг.
- б) 1940-е гг.
- в) 1950-е гг.
- г) 1960-е гг.

Тест 14. Наиболее заметными представителями бихевиористского направления в менеджменте являются:

- а) К. Арджирис, Р. Лайкерт, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг;
- б) А. Файоль, Д. Муни, Л. Урвик, А. Гинсбург, А. Слоун, А. Гастев.
- в) Ф. и Л. Гилберт, Г. Гантт, Вебер, Г. Эмерсон, Г. Форд, Г. Грант, О.А. Ерманский;
- г) Р. Акофф, Л. Бертаманфи, Р. Калман, С. Форрестр, Э. Райф, С. Саймон

Тест 15. Для какой из перечисленных теорий характерна следующая предпосылка: обычный человек имеет унаследованную нелюбовь к работе и старается избегать работы...

- а) теория «Y»
- б) теория «X»
- в) теория «Z»
- г) Ни для какой из вышеперечисленных

Тест 16. Процессный подход рассматривает:

- А. Ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на потребителя;
- Б. Технические, экологические, экономические, организационные, социальные, психологические, политические и иные аспекты менеджмента и их взаимосвязи;
- В. Функции управления как взаимосвязанный процесс управления;
- Г. Оказание помощи работнику в осознании собственных возможностей.

Тест 17. Школа человеческих отношений начала свое развитие в:

- А. 1911 году;
- Б. 30-е годы XX в.;
- В. 40-е годы XX в.;
- Г. 50-е годы XX в.

Тест 18. «Отцом научного управления» часто называют:

- а) А. Файоля – он опубликовал книгу «Общее и промышленное управление», где сформулированы принципы управления, в том числе разделение труда и единство командования
- б) Фрэнк и Лилиан Гильбертов – они выделили семнадцать основных микродвижений рабочих, назвав их терблгами; а также они разработали метод анализа микродвижений, в основу которого была положена кинограмма движений рабочего
- в) Ф. Тейлора – он пытался обосновать дневную норму рабочего методами хронометража и изучения его трудовых движений
- г) Г. Ганта – он создал график, который позволял планировать, распределять и проверять работу. Этот график явился предшественником системы сетевого планирования ПЕРТ, в которой сейчас используют ЭВМ. Он же знаменит своей системой материального стимулирования за выполненное задание

Тест 19. Целью классической школы управления было создание

- а) методов нормирования труда
- б) универсального принципа управления
- в) условий трудовой деятельности работников
- г) методов стимулирования производительности труда

Тест 20. В основе японской системы управления лежит принцип

- а) коллективизма
- б) индивидуализма
- в) социализма
- г) эгоцентризма

Итоговый тест за 2 семестр

Тест 21. Менеджмент, как наука об управлении, стала рассматриваться с появлением:

- а) современных количественных методов обоснования управленческих решений
- б) школы "человеческих отношений"
- в) достижений психологической и социологической наук, оказывающих решающее воздействие на человека в системе управления
- г) классической школы управления

Тест 22. Основоположник научной школы управления:

- а) Ф.Тейлор

- б) А.Файоль
- в) Э.Мэйо
- г) А.Богданов

Тест 23. Основоположник административной (классической) школы управления:

- а) Ф.Тейлор
- б) А.Файоль
- в) Э.Мэйо
- г) А.К. Альдерфер

Тест 24. Правила, используемые руководителем при построении организационной системы - это

- а) функции менеджмента
- б) санкции менеджмента
- в) принципы менеджмента
- г) нормы трудового кодекса

Тест 25. Передача или делегирование прав и ответственности за ряд ключевых решений на нижние уровни управления организацией – это:

- А. Централизация управления;
- Б. Децентрализация управления;
- В. Оптимизация управления;
- Г. Нет правильного ответа.

Тест 26. Передача руководителем части своих служебных функций подчиненным без активного вмешательства в их действия – это:

- А. Мультипликативность;
- Б. Адаптивность;
- В. Делегирование;
- Г. Эмерджентность.

Тест 27. Для чего осуществляется делегирование полномочий подчинённым:

- а) для оптимального решения комплексной задачи
- б) для сохранения "группового" стиля работы
- в) для проверки квалификации подчиненных
- г) для разгрузки самого руководителя

Тест 28. Какой смысл вкладывается в слово «риск» при принятии решений?

- а) степень значимости проблемы для общей деятельности фирмы
- б) степень влияния неправильно решенной проблемы на служебное положение руководителя
- в) уровень определенности, с которой можно прогнозировать результат
- г) уровень превышения своих полномочий

Тест 29. Управленческий цикл – это

А) завершенная последовательность повторяющихся активных действий, направленных на достижение поставленных целей.

Б) вид управленческой деятельности, выделившийся в процессе специализации управленческого труда

В) процесс побуждения работников и себя к активной трудовой деятельности для достижения личностных целей и целей предприятия

г) практическое применение управленческого знания и использования методов в производственной деятельности.

Тест 30. Коммуникация – это:

- А. Обмен опытом между организациями;
- Б. Обмен информацией между людьми;
- В. Принципы поведения в отдельной организации;
- Г. Предпринимательский этикет.

Тест 31. Письменная форма взаимодействия с партнерами, заключающаяся в обмене деловыми письмами по почте либо по электронной почте - это:

- А) деловая дискуссия;
- Б) деловая переписка;
- В) деловые переговоры;
- Г) листовка.

Тест 32. Что является признаком бюрократического управления:

- а) отсутствие инициативы сотрудника, приоритета личных интересов
- б) блокирование предпринимательской деятельности
- в) формальный подход
- г) некомпетентность руководителя

Тест 33. Какие из утверждений характерны для теории «Х»:

- А. Работа для человека так же естественна, как игра;
- Б. Человек изначально не любит работать и будет избегать работы;
- В. Средний человек стремится к ответственности, его желание избежать ответственности, как правило, результат прошлого разочарования и вызвано плохим руководством сверху;
- Г. Все ответы верны.

Тест 34. Согласно теории К. Альдерфера:

- А) движение по иерархии потребностей может осуществляться как снизу вверх, так и сверху вниз в том случае, если не удовлетворяется потребность верхнего уровня;
- Б) мотивация человека к деятельности связана с изучением и описанием влияния соучастия и потребности властвования;
- В) достигнутые результаты деятельности зависят от приложенных усилий, способностей и характерных особенностей индивида, а также от осознания им своей роли.;
- Г) человек стремится к максимизации удовольствия, наслаждения и минимизации неудовольствия, дискомфорта, боли, страдания.

Тест 35. Сколько уровней включает в себя пирамида потребностей А. Маслоу:

- А) 5;
- Б) 4;
- В) 6;
- Г) 7.

Тест 36. Сущностью «Организационного поведения» является:

- А) изучение жизнедеятельности общества как совокупности социальных связей и отношений между его субъектами: социальными общностями, институтами, личностями;

Б) систематический и научный анализ поведения отдельных личностей, групп, организаций с целью понимания, прогнозирования и улучшения показателей работы индивидуумов и, в конечном итоге, организаций, частью которых они являются;

В) изучение производства, распределения и потребления товаров и услуг.;

Г) формирование и обеспечение целей организации путем рационального использования имеющихся ресурсов.

Тест 37. Кто впервые стал употреблять понятие «Организационное поведение»:

А) Ф. Ротлисбергер;

Б) Дж. Л. Гибсон;

В) Ю. Д. Красовский;

Г) А. И. Кравченко.

Тест 38. В соответствии со взглядами Д. Макгрегора какую модель ОП могут реализовать менеджеры, чьи установки в отношении персонала подпадают под теорию Y:

А) патерналистская;

Б) авторитарная;

В) поддерживающая;

Г) коллегиальная.

Тест 39. Метод адаптации представляет доведение информации новому сотруднику об основных требованиях в каждом отделе:

А) инструктаж;

Б) наставничество;

В) совещание;

Г) командный тренинг.

Тест 40. Видение бизнеса в азиатских странах отличается высокой степенью:

А) коллективизма;

Б) индивидуализма;

В) подозрительности к иностранцам;

Г) моноактивности.

Ключи к тестам

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 семестр 1 срез (тесты 1-10)	б	б	а	а	а	г	г	а	г	а
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1 семестр 2 срез (тесты 11-20)	г	в	в	а	б	в	б	в	б	а

	1 семестр Зачет
21	г
22	а
23	б
24	в
25	б
26	в

27	г
28	в
29	а
30	б
31	б
32	в
33	б
34	а
35	а
36	б
37	а
38	в
39	а
40	а

Тесты для проведения промежуточного контроля по 3 семестру (1 срез)

Тест 1. Планирование, организация, регулирование и контроль - это:

- a. обязанность менеджера
- b. функции менеджмента
- c. этапы планирования
- d. новый метод управления

Тест 2. В рамках какой функции управления решаются следующие задачи: раздробление процесса реализации решения на отдельные тактические и операционные мероприятия; определение временных рамок исполнения этих операций; персонификация ответственности за исполнение этих операций и проч.:

- a. управленческое планирование
- b. управленческий контроль
- c. управленческий анализ
- d. управленческое прогнозирование

Тест 3. Модель принятия управленческого решения, которая представляет то, что исследуется, с помощью увеличенного или уменьшенного описания объекта или системы:

- a. физическая (портретная) модель
- b. индуктивная модель
- c. многопериодная модель
- d. дедуктивная модель

Тест 4. При принятии управленческих решений используется метод эмпатии, который:

- a. ориентирован на выработку варианта решения при помощи нового комбинирования известных и зарекомендовавших себя составляющих
- b. в ориентирован на выработку варианта решения при помощи аналогий
- c. ориентирован на выработку решения путем постановки менеджера на место проблемы и выработку варианта решения уже с этой позиции
- d. ориентирован на выработку варианта решения при помощи наводящих вопросов, что позволяет менеджеру упорядочить процесс рассмотрения проблемы, управлять направленностью творческого поиска, детализируя и упрощая этот процесс

Тест 5. Процесс группировки различных видов деятельности, необходимых для достижения поставленных целей, подчинение затем каждой группы управляющему, наделенному необходимыми для руководства данной группой полномочиями, и обеспечение вертикальной и горизонтальной координации в структуре организации – это:

- a. управленческая координация
- b. управленческий цикл
- c. основная идея концепции метафор организации Г. Моргана
- d. организационная деятельность

Тест 6. Превентивная функция (предвидение проблем и трудностей), устраняющая функция (устранение перебоев в работе организации), стимулирующая функция (улучшение деятельности организации даже при отсутствии проблем), регулирующая функция (сохранение существующей схемы работы) – реализуются таким видом деятельности руководителя, как:

- a. управленческий анализ
- b. управленческая координация
- c. самоменеджмент
- d. управление конфликтами

Тест 7. Критерии оценки эффективности системы контроля, позволяющие минимизировать отрицательные психологические последствия:

- a. выполнение задач контроля, экономичность контроля, эффект влияния на людей
- b. желание членов коллектива работать в данном учреждении, экономичность, оперативность
- c. списочная численность персонала, коэффициент текучести кадров, явочная численность
- d. степень индивидуализации подхода, длительность во времени, влияние на принятие решения о поощрении или наказании

Тест 8. Взыскания, увеличение рабочей нагрузки, наложение запрета, установление блокад, невыполнение распоряжений под каким-либо предлогом, открытый отказ от выполнения – это приемы осуществления следующей стратегии управления (разрешения) конфликтами:

- a. стратегия санкционирования
- b. стратегия демонстративных действий
- c. стратегия конфронтации
- d. стратегия психологического насилия (ущерба)

Тест 9. При каком из следующих стилей разрешения конфликта выигрывают обе стороны:

- а) уход от конфликта;
- б) компромисс;
- в) сотрудничество;
- г) войти в положение другой стороны

Тест 10. Процесс определения целей организации и поиск наиболее эффективных методов и средств их достижения в условиях действия ограничений по ресурсам и времени - это...

- а) анализ
- б) прогнозирование

- в) планирование
- г) координация

Тесты для проведения промежуточного контроля по 3 семестру (2 срез)

Тест 11. Кооперационное самоуправление:

- а) управление не учитывает интересы и особенности самоуправляемой подсистемы, согласованность не достигается, то самоуправление может противостоять управлению
- б) возникает вследствие демократичности, осуществляется общественными органами и/или организациями
- в) может быть достигнуто на основе внутренней дисциплины, консенсуса и консолидации, к которым члены коллектива приходят самостоятельно или под влиянием лидера
- г) принятие решения опосредуется через действия других лиц, физических и/или юридических, представляющих интересы полномочного субъекта, делегировавшего им определенные права и ответственность – выборные органы, как административные, так и общественные, образованные хотя бы для разового представительства

Тест 12. Менеджерские характеристики, как основные характеристики личности управленца, которые либо необходимы для управленческой деятельности, либо желательны для нее, поскольку обуславливают – при прочих равных условиях – высокий уровень ее успешности, включают в себя:

- а) биографические характеристики, свойственные «эффективному менеджеру» (социально-экономический статус, культурно-образовательный уровень, пол, возраст и др.)
- б) общеуправленческие (или общеорганизационные) способности, которые определяют эффективность данного типа деятельности в целом, а не успешность какой-либо входящей в ее состав функции (функций)
- в) квалификационные требования, предписывающие знания в таких областях, как: право, основы оценки бизнеса и оценки недвижимости, основы теории маркетинга; основы менеджмента, финансового учета, аудита и планирования; основные правила работы с ценными бумагами, банковским и биржевым законодательством; основы реструктуризации собственности; исследование систем управления; основы стратегического планирования; основы информационных технологий в АКУ и проч.
- г) личностные качества «эффективного менеджера» (доминантность, уверенность в себе, эмоциональная стабильность, стрессустойчивость, креативность, стремление к достижениям, предприимчивость, ответственность, надежность в выполнении заданий, независимость, общительность)

Тест 13. Тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей это:

- а) власть;
- б) лидерство;
- в) руководство;
- г) стимулирование.

Тест 14. Концепция преобразующего лидерства характеризуется

- а) способностью лидера переводить новые видения решения проблем в действия последователей, привлекать последователей к управлению и самому активно участвовать

в деятельности группы, вызывать их энтузиазм, постоянно балансировать между соглашательством с группой и доминированием в ней;

б) способностью лидера эффективно влиять на последователей, основываясь не на логике действий, а на особых личных качествах, формирующих у последователей симпатию вплоть до обожания и готовность следовать за лидером;

в) зависимостью поведения лидера от требований сложившейся ситуации;

г) попыткой определить обязательный набор индивидуальных характеристик, при наличии которых человек, безусловно, станет эффективным лидером.

Тест 15. К какой функции относится разработка новых товаров и услуг:

а) маркетинг

б) дилерская услуга

в) инновация

г) производство

Тест 16. Кто из руководителей компании отвечает за определение цели её развития:

а) менеджеры

б) совет директоров

в) руководители бизнес-единиц

г) все сотрудники

Тест 17. Конкретные конечные результаты, которые хотела бы достичь организация - это:

а) цели

б) миссия

в) стратегия

г) тактика деятельности организации

Тест 18. Стратегия дифференциации особенно успешна:

а) в условиях массового спроса

б) в условиях, когда многие покупатели заинтересованы в особых характеристиках товара

в) в условиях ценовой конкуренции

г) в условиях отсутствия конкуренции

Тест 19. Чем характеризуется компромисс при принятии решения:

а) установление некоего среднего результата в споре двух сторон

б) уменьшением выгоды в одной области с целью уменьшения нежелательных последствий в другой

в) принятием решения, учитывающего мнения независимых сил

г) продвижение решения, выгодного руководителю

Тест 20. Сколько стилей лидерства выделяется по теории К. Левина:

а) 3;

б) 4;

в) 5;

г) 6.

Итоговый тест за 3 семестр

Тест 21. Процесс регулирования разных видов деятельности, структур организации - это:

- a) анализ среды и стратегическое планирование
- b) контроль
- c) мотивация
- d) координация

Тест 22. Предварительный, заключительный и текущий контроль - это:

- a) этапы контроля
- b) методы контроля
- c) объекты контроля
- d) принципы контроля

Тест 23. Предварительным контролем финансовых ресурсов организации является:

- a) бюджет
- b) заключение аудиторской организации
- c) баланс
- d) финансовый отчет за прошедший период времени

Тест 24. Система контроля качества на современном предприятии должна опираться:

- a) на четко определенные нормы и допущения для конкретных процессов
- b) на оценку качества продукции рабочими в ходе производственного процесса
- c) на жесткий аппарат контроля на выходе готовой продукции
- d) на оценку качества продукции на всех стадиях жизненного цикла

Тест 25. Процесс побуждения сотрудника к целенаправленным действиям:

- a) планирование
- b) организация
- c) мотивация
- d) результаты анализа, аудита

Тест 26. Что является первоочередной необходимостью успешной работы сотрудника на новом месте:

- a. перспектива карьерного роста
- b. соответствие специализации
- c. справедливое вознаграждение
- d. профессиональная и социальная адаптация

Тест 27. Конфликты в организации неизбежны и их надо воспринимать:

- a) как должное
- b) конфликты надо использовать в интересах организации
- c) с конфликтами надо бороться во что бы то ни стало
- d) с конфликтами лучше не бороться: они разрешатся сами собой

Тест 28. В каких случаях обращаются к качественным методам прогнозирования?

- a) отсутствие возможности получить информацию другими методами
- b) нехватка информации, получаемой количественными методами прогнозирования
- c) сроки, отведенные на решение проблемы, очень ограничены
- d) при отсутствии достаточных средств на проведение прогнозов

Тест 29. Какая из перечисленных теорий мотивации не относится к содержательным теориям:

- a) теория Абрахама Маслоу

- b) модель Портера Лоулера
- c) теория Фредерика Герцберга
- d) теория Макклеланда

Тест 30. Основные недостатки дивизиональных структур:

- a) отсутствие творческих решений
- b) низкий уровень мотивации сотрудников
- c) увеличенные затраты на управление за счет повторяемости процессов
- d) опасность разделения системы на самостоятельные подсистемы (в бизнесе)

Тест 31. Какие основные преимущества матричных структур:

- a) возможность быстрого освоения новых изделий
- b) эффект двойного подчинения
- c) возможно использование специалистов невысокого профессионального уровня
- d) сбалансированный кадровый состав организации

Тест 32. Процесс деления организации на блоки, которые могут называться отдельными отделами, отделениями или секторами, называется:

- a) анализом организации
- b) департаментализацией
- c) проектированием
- d) интегрированием

Тест 33. Линейная система управления в социальных организациях применяется для:

- a) предприятий большой размерности
- b) предприятий средней размерности
- c) предприятий со сложной технологией производства
- d) небольших предприятий

Тест 34. Аутсорсинг – это:

- a) выполнение всех функций, необходимых для производственной деятельности компании
- b) вывод за пределы компании непрофильных функций и видов деятельности
- c) вывод сотрудников из штата компании-заказчика в штат компании-подрядчика
- d) передача всех функций сторонним организациям

Тест 35. Что имеет первостепенное значение при назначении нового сотрудника на должность, где определяющим фактором являются технические знания:

- a) образование и предшествующая деятельность
- b) личные качества
- c) психологическая совместимость кандидата с руководителем
- d) умение руководить

Тест 36. К содержательным теориям мотивации не относится:

- a. теория иерархии потребностей А. Маслоу;
- b. трехфакторная модель Д. Мак-Клелланда;
- c. двухфакторная модель мотивации Ф. Герцбега;
- d. теория ожидания В. Врума.

Тест 37. Согласно теории К. Альдерфера:

- а. движение по иерархии потребностей может осуществляться как снизу вверх, так и сверху вниз в том случае, если не удовлетворяется потребность верхнего уровня;
- б. мотивация человека к деятельности связана с изучением и описанием влияния соучастия и потребности властвования;
- с. достигнутые результаты деятельности зависят от приложенных усилий, способностей и характерных особенностей индивида, а также от осознания им своей роли.;
- д. человек стремится к максимизации удовольствия, наслаждения и минимизации неудовольствия, дискомфорта, боли, страдания.

Тест 38. Пять переменных величин - затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение и уровень удовлетворенности - являются компонентами модели:

- а) Л. Портера - Э. Лоулера;
- б) Д. Макгрегора;
- с) К. Левина;
- д) Б. Скиннера.

Тест 39. Процесс направленного усиления необходимого руководителю мотива работника -это:

- а) интердикция;
- б) аддикция;
- с) адаптация;
- д) стимулирование.

Тест 40. Назовите 3 стиля руководства, выделенные К. Левином в 30-е гг. 20 века:

- а) авторитарный, демократический, либеральный;
- б) директивный, социальный, авторитарный;
- с) информационный, коммуникативный, комбинированный;
- д) попустительский, либеральный, коллегиальный.

Ключи к тестам

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 срез (тесты 1-10)	б	д	а	с	а	б	б	а	в	в
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2 срез (тесты 11-20)	в	г	б	а	в	б	а	б	а	а

	2 семестр ЭКЗАМЕН тесты 21-40
21	д
22	а
23	а
24	д
25	с
26	д
27	а
28	б

29	b
30	d
31	a
32	b
33	d
34	b
35	a
36	d
37	a
38	a
39	d
40	a

Тематика рефератов

2 семестр

1. Административный менеджмент.
2. Влияние стиля руководства и лидерства на функционирование организации.
3. Возможности использования исторического опыта при формировании современной системы управления.
4. Информационно-коммуникационное обеспечение процессов управления.
5. Использование фактора лидерства в менеджменте.
6. Кадровый менеджмент как важнейшая сфера деятельности современного руководителя.
7. Кибернетическая теория управления.
8. Концепция «социального рыночного хозяйства» Л. Эрхарда.
9. Либерализм в менеджменте.
10. Марксистско-ленинская теория управления.
11. Монетаризм М. Фридмана.
12. Общество экономической интеграции Г. Мюрдаля.
13. Основные характеристики российской модели управления.
14. Оформление советской школы управления.
15. Принципы и технологии Н. Макиавелли.
16. Принципы управления в трудах Платона.
17. Принципы управления В.В. Леонтьева.
18. Принципы управления организационно-технологической школы.
19. Принципы управления современной организации.
20. Роль менеджера в управлении конфликтами.
21. Роль системы менеджмента в функционировании современной организации.
22. Роль управленческих отношений в организации системы менеджмента.
23. Самоуправление на современном предприятии.
24. Синергетическая теория управления.
25. Система американского менеджмента.
26. Система японского менеджмента.
27. Системный подход к организации управления.
28. Современный либерализм как теория управления.
29. Создание и использование технологий эффективного менеджмента.
30. Создание и использование управленческой структуры.
31. Социал-демократическая теория управления.
32. Социалистические основы управления.

33. Сравнительный анализ американской и японской систем менеджмента.
34. Тектологические принципы и механизмы управления.
35. Теория государственного управления.
36. Теория управления в кейнсианстве.
37. Теория управления в концепциях современных социалистов.
38. Теория управления в системе английского лейборизма.
39. Теория управления Дж. Гелбрейта.
40. Теория управления Екатерины II.
41. Теория управления М. Вебера.
42. Теория управления П. Дракера.
43. Теория управления Э. Мейо.
44. Теория утилитаризма.
45. Технократическая концепция Т. Веблена.
46. Управленческая мотивация как фактор обеспечения эффективной деятельности менеджера.
47. Управленческая организация и координация как фактор обеспечения эффективной деятельности менеджера.
48. Управленческие технологии Г. Форда.
49. Управленческие технологии Ф. Тейлора.
50. Управленческий анализ и прогнозирование как фактор обеспечения эффективной деятельности менеджера.
51. Управленческий контроль как фактор обеспечения эффективной деятельности менеджера.
52. Управленческое планирование как фактор обеспечения эффективной деятельности менеджера.
53. Управленческое решение как фактор обеспечения эффективной деятельности менеджера.
54. Эффективность управленческой деятельности.
55. Принципы управления организационно-технологической школы.
56. Теория кросскультурного менеджмента.
57. Теория международного менеджмента.
58. Школа человеческих отношений М.П. Фоллет.
59. Теория человеческих отношений Дж. Мэйо.
60. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу.
61. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.
62. Теория человеческих мотивов Д. Макклеланда.
63. Стратегическое управление человеческими ресурсами Р. Шулера.
64. Концепция «реквизитной организации» Жаке Эллиота.
65. Концепция «карьерного якоря» и организационная культура Э.Шейна.
66. Теория согласия А. Ициони.
67. Организационные исследования астонской группы.
68. Социальные системы организации Т. Бернса.
69. Организационная экология. М. Ханнан, Дж. Фримен.
70. Метафоры организации Г. Моргана.
71. Взаимодействие организаций (П. Диманджо, У. Пауэлл, П. Сенге).
72. Теории государственного регулирования (А. Маршалл, Р. Коуз).
73. Утилитаризм (И. Бентам) и его модификация (Дж.С. Милль).
74. Теория индикативного планирования (Г. Минс).
75. Организационный менеджмент в современной экономике (Дж. Гэлбрейт).
76. Концепция социальных систем К. Боулдинга.
77. Основы управления в теории институционализма (Г. Саймон, А. Митчелл, О. Уильямсон).

78. Система менеджмента Т. Бати.
79. Теория коллективного действия С. Перлмана.
80. Основы организационных концепций (Дж. Вудворд, Р. Кантер, Т. Питерс).
81. Управление по целям П. Друкера.
82. Теории управления человеческими ресурсами (Дж. Страус, Т. Кохан, А. Фокс, Дж. Данлоп).
83. Теории справедливости (Э. Лаулер, Д. Барбаш).
84. Исследование организаций (Ч. Хэнди, Л. Урвик).

3 семестр

1. Административный менеджмент.
2. Влияние стиля руководства и лидерства на функционирование организации.
3. Возможности использования исторического опыта при формировании современной системы управления.
4. Информационно-коммуникационное обеспечение процессов управления.
5. Использование руководителем методов мотивации.
6. Использование руководителем методов осуществления управленческого прогнозирования.
7. Использование руководителем методов осуществления управленческого планирования.
8. Использование руководителем методов осуществления управленческого контроля.
9. Использование руководителем методов осуществления функции анализа.
10. Использование руководителем методов осуществления функции организации и координации.
11. Использование руководителем методов принятия управленческого решения.
12. Использование фактора лидерства в менеджменте.
13. Кадровый менеджмент как важнейшая сфера деятельности современного руководителя.
14. Основные характеристики российской модели управления.
15. Принципы управления современной организации.
16. Роль менеджера в управлении конфликтами.
17. Роль системы менеджмента в функционировании современной организации.
18. Роль управленческих отношений в организации системы менеджмента.
19. Самоуправление на современном предприятии.
20. Системный подход к организации управления.
21. Создание и использование технологий эффективного менеджмента.
22. Создание и использование управленческой структуры.
23. Тектологические принципы и механизмы управления.
24. Управленческая мотивация как фактор обеспечения эффективной деятельности менеджера.
25. Управленческая организация и координация как фактор обеспечения эффективной деятельности менеджера.
26. Управленческий анализ и прогнозирование как фактор обеспечения эффективной деятельности менеджера.
27. Управленческий контроль как фактор обеспечения эффективной деятельности менеджера.
28. Управленческое планирование как фактор обеспечения эффективной деятельности менеджера.
29. Управленческое решение как фактор обеспечения эффективной деятельности менеджера.

30. Эффективность управленческой деятельности.

Тематика курсовых работ

1. Влияние внешних факторов на функционирование организации
2. Влияние стиля руководства и лидерства на функционирование организации.
3. Возможности использования исторического опыта при формировании современной системы управления.
4. Делегирование полномочий в организациях инновационного типа
5. Информационно-коммуникационное обеспечение процессов управления.
6. Использование руководителем методов мотивации.
7. Использование руководителем методов осуществления управленческого прогнозирования.
8. Использование руководителем методов осуществления управленческого планирования.
9. Использование руководителем методов осуществления управленческого контроля.
10. Использование руководителем методов осуществления функции анализа.
11. Использование руководителем методов осуществления функции организации и координации.
12. Использование руководителем методов принятия управленческого решения.
13. Кадровый менеджмент как важнейшая сфера деятельности современного руководителя.
14. Компетенции современного менеджера: подходы, проблемное формирование
15. Креатив-менеджмент: структура, ресурсы, потенциал
16. Либерализм в менеджменте.
17. Логистический менеджмент
18. Маркетинговое управление в современных бизнес структурах
19. Менеджмент и трудовые отношения
20. Основные характеристики российской модели управления.
21. Принципы управления современной организации.
22. Роль менеджера в управлении конфликтами.
23. Роль системы менеджмента в функционировании современной организации.
24. Роль управленческих отношений в организации системы менеджмента.
25. Самоуправление на современном предприятии.
26. Сетевые организации: структурирование и потенциал
27. Система внутреннего контроля в организации
28. Система контроллинга в современной организации
29. Система трудовой мотивации в организации
30. Системный подход к организации управления.
31. Создание и использование технологий эффективного менеджмента.
32. Создание и использование управленческой структуры.
33. Социалистические основы управления.
34. Сравнительный анализ американской и японской систем менеджмента.
35. Стратегический менеджмент: принципы, структурирование, потенциал
36. Управленческая мотивация как фактор обеспечения эффективной деятельности менеджера.
37. Управленческая организация и координация как фактор обеспечения эффективной деятельности менеджера.
38. Управленческий анализ и прогнозирование как фактор обеспечения эффективной деятельности менеджера.

39. Управленческий консалтинг
40. Управленческий контроль как фактор обеспечения эффективной деятельности менеджера.
41. Управленческое планирование как фактор обеспечения эффективной деятельности менеджера.
42. Управленческое решение как фактор обеспечения эффективной деятельности менеджера.
43. Фактор лидерства в менеджменте.
44. Человек в системе менеджмента.
45. Эффективность управленческой деятельности

Шкала оценивания.

Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации управленческой информации в области государственного и муниципального управления.

Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\%,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;

В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;

О – общее количество вопросов в тесте.

Проверка реферата

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проверке реферата во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проверке реферата является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

1.3. Дисциплина Б1.Б.16 «Основы теории управления» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции

ОПК-1	Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	ОПК-1.1.3	Способность к самостоятельной деятельности в области управления персоналом на основе изученных теорий управления
		ОПК-1.2.1	Способность к самостоятельной деятельности в области управления персоналом на основе изученных теорий управления
ОПК-6	Владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	ОПК-6.1.2	Способность к эффективной самостоятельной деятельности в области управления персоналом на основе изученных теорий управления, включающих теории кросс-культурного менеджмента, делового этикета, основы стратегического, оперативного и коммуникационного менеджмента
		ОПК-6.2.1	Способность к эффективной самостоятельной деятельности в области управления персоналом на основе изученных теорий управления, включающих теории кросс-культурного менеджмента, делового этикета, основы стратегического, оперативного и коммуникационного менеджмента

ОПК-7	Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	ОПК-7 .1.1	Изучение основных принципов взаимодействия между людьми
		ОПК-7.1.2	Обеспечение профессиональной подготовки студентов в области регламентирования и нормирования труда

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОПК-1.1.3 Способность к самостоятельной деятельности в области управления персоналом на основе изученных теорий управления.	Знание основных теоретических положений: общая характеристика процессов управления в организации; основные категории и понятия теории управления; история, современные концепции, основные способы и подходы к управлению в целом и управлению персоналом в частности; понятия «персонал», «кадры» и «человеческие ресурсы», взаимосвязь кадровых технологий между собой и с другими управленческими технологиями; опыт ведущих отечественных и зарубежных компаний в области управления персоналом предприятия.	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме
	реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом; оценивать варианты управленческих решений в целях повышения эффективности системы управления персоналом на предприятии; осуществлять управление реализацией конкретного проекта в сфере управления персоналом организации.	Умение применять знания на практике в полной мере
	поиск, анализ и грамотное использование нужной управленческой информации; владение технологиями управления	Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере

	и управления персоналом организации; методами анализа социально-экономических процессов и явлений; методами оценки эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом предприятия.	
ОПК-1.2 ОПК-1.2.1 Способность к самостоятельной деятельности в области управления персоналом на основе изученных теорий управления.	Знание основных теоретических положений: Общая характеристика процессов управления в организации; основные категории и понятия теории управления; история, современные концепции, основные способы и подходы к управлению в целом и управлению персоналом в частности; понятия «персонал», «кадры» и «человеческие ресурсы», взаимосвязь кадровых технологий между собой и с другими управленческими технологиями; опыт ведущих отечественных и зарубежных компаний в области управления персоналом предприятия.	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме
	реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом; оценивать варианты управленческих решений в целях повышения эффективности системы управления персоналом на предприятии; осуществлять управление реализацией конкретного проекта в сфере управления персоналом организации.	Умение применять знания на практике в полной мере
	Поиск, анализ и грамотное использование нужной управленческой информации; владение технологиями управления и управления персоналом организации; методами анализа социально-экономических процессов и явлений; методами оценки эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом предприятия.	Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере

ОПК-6.1.2 6.2.1. Способность к эффективной самостоятельной деятельности в области управления персоналом на основе изученных теорий управления, включающих теории кросс-культурного менеджмента, делового этикета, основы стратегического, оперативного и коммуникационного менеджмента.	Знание основных теоретических положений: История, современные концепции, основные способы и подходы к управлению организацией в целом и управлению персоналом в частности; организационное поведение, культура мышления, деловой этикет, индивид, группа, организация, модели организационного поведения, теории человеческих отношений, социальный капитал, человеческие ресурсы, требования к постановке задач, делегированию и распределению полномочий; основы управления командой и оценки эффективности ее работы; основы коммуникационного менеджмента, групповой динамики и командной работы.	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме
	Умение работать в команде, систематизировать и анализировать информацию, выступать перед большой аудиторией, учитывать нормы делового этикета и опыт кросс-культурного менеджмента при осуществлении групповой работы, осуществлять управление реализацией конкретного проекта в сфере управления персоналом организации (от анализа информации, постановки цели до реализации).	Умение применять знания на практике в полной мере
	Поиск, анализ и грамотное использование нужной управленческой информации; владение технологиями постановки целей и распределения задач на основе имеющейся информации о текущем состоянии дел в организации.	Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере

ОПК-7.1.1 ОПК-7.1.2. Изучение основных принципов взаимодействия между людьми.	Знание основных теоретических положений: основных принципов взаимодействия между людьми	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме
	координировать взаимодействие между людьми	Умение применять знания на практике в полной мере
	контроля и оценки эффективности деятельности других	Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере

Вопросы к зачету

1. Общая концепция менеджмента.
2. Предмет менеджмента.
3. Общие принципы менеджмента.
4. Частные принципы менеджмента.
5. Административно-распорядительные принципы менеджмента.
6. Управленческий цикл.
7. Теория систем как методология менеджмента.
8. Управленческая информация.
9. Коммуникационное обеспечение процессов управления.
10. Управленческие отношения.
11. Делегирование полномочий.
12. Основные концепции управления: авторитарная, тоталитарная, демократическая.
13. Идеи монархического управления.
14. Принципы управления Ф.У. Тейлора.
15. Принципы административного управления А. Файоля.
16. Принципы «конвейерного» управления Г. Форда.
17. Принципы эффективности управления Г. Эмерсона.
18. Сравнительные характеристики либерал-демократического и социал-демократического подходов в управлении.
19. Сущность социалистической концепции управления.
20. Концепция «рациональной бюрократии» М. Вебера.
21. Технократическая концепция управления Т. Веблена.
22. Концепция «революции управляющих» Д. Бернхейма.
23. Система менеджмента Т. Бати.
24. Основы организационных концепций (Дж. Вудворд, Р. Кантер, Т. Питерс).
25. Управление по целям П. Друкера.
26. Теории управления человеческими ресурсами (Дж. Страус, Т. Кохан, А. Фокс, Дж. Данлоп).
27. Исследование организаций (Ч. Хэнди, Л. Урвик).
28. Социотехнический подход к организациям Э. Триста и Ф. Эмери.
29. Концепция «реквизитной организации» Жаке Эллиота.
30. Концепция «карьерного якоря» и организационная культура Э.Шейна.
31. Организационные исследования астонской группы.
32. Социальные системы организации Т. Бернса.
33. Организационная экология. М. Ханнан, Дж. Фримен.
34. Метафоры организации Г. Моргана.
35. Взаимодействие организаций (П. Диманджо, У. Пауэлл, П. Сенге).
36. Школа человеческих отношений М.П. Фоллет.
37. Теория человеческих отношений Дж. Мэйо.
38. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу.
39. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.
40. Теория человеческих мотивов Д. Макклеланда.
41. Стратегическое управление человеческими ресурсами Р. Шулера.
42. Стратегический менеджмент: основные школы.
43. Система японского менеджмента.
44. Система американского менеджмента.
45. Концепция кросскультурного менеджмента.

Вопросы к экзамену

1. Общая концепция менеджмента.
2. Предмет менеджмента.
3. Принципы менеджмента.
4. Управленческий цикл.
5. Теория систем как методология менеджмента.
6. Основные этапы развития управленческой мысли.
7. Управленческий анализ.
8. Управленческое прогнозирование.
9. Управленческое решение.
10. Управленческое планирование.
11. Управленческая мотивация.
12. Управленческая организация.
13. Управленческая координация.
14. Управленческий контроль.
15. Методы осуществления функции анализа.
16. Методы осуществления управленческого прогнозирования.
17. Методы принятия управленческого решения.
18. Методы осуществления управленческого планирования.
19. Методы осуществления функции организация.
20. Методы осуществления функции координации.
21. Методы осуществления управленческого контроля.
22. Методы мотивации в деятельности менеджера.
23. Управленческая информация.
24. Коммуникационное обеспечение процессов управления.
25. Управленческие отношения.
26. Делегирование полномочий.
27. Самоуправление.
28. Управление конфликтами.
29. Эффективность управленческой деятельности.
30. Лидерство в менеджменте.
31. Стили руководства и лидерства.
32. Управленческая структура.
33. Технологии эффективного менеджмента.
34. Кадровый менеджмент.
35. Ситуационный менеджмент.
36. Стратегический менеджмент.
37. Инновационный менеджмент.
38. Производственный менеджмент.
39. Финансовый менеджмент.

Шкала оценивания.

100% - 90%	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме. Умение применять знания на практике в полной мере. Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
89% - 75%	Демонстрация большей части знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом незначительные неточности. Владение основными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
74% - 60%	Демонстрация достаточных знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом ошибки. Владение отдельными навыками анализа и систематизации в выбранной

	сфере.
менее 60%	Демонстрация отсутствия знаний основных теоретических положений. Не умеет применять знания на практике. Не владеет навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.

4.4. Методические материалы

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Регламентом о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления – филиале РАНХиГС.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат является индивидуальной самостоятельно выполненной работой студента. Тему реферата студент выбирает из перечня тем, рекомендуемых преподавателем, ведущим соответствующую дисциплину. Реферат, как правило, должен содержать следующие структурные элементы: Титульный лист Содержание Введение Основная часть Заключение Список литературы Приложения (при необходимости).

Требования к оформлению рефератов:

шрифт – 13

поля – по 2 см

интервал – 1,5

объем – 12 стр.

обязательное требование – список использованной литературы

срок сдачи – до конца семестра

Методические рекомендации по написанию курсовых работ

Подготовка курсовой работы производится в соответствии с требованиями Положения ВИУ РАНХиГС «Методические рекомендации по выполнению, оформлению

и защите курсовых работ студентов факультета государственного и муниципального управления» (Утверждено 19.01.2017 г.).

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины (модуля)

Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Практическое (семинарское) занятие - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой коллективное обсуждение студентами теоретических и практических вопросов, решение практических задач под руководством преподавателя. Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, наиболее трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Практические (семинарские) занятия включают в себя и специально подготовленные рефераты, выступления по какой-либо сложной или особо актуальной проблеме, решение задач. На практическом (семинарском) занятии студент проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

Рекомендации по изучению методических материалов

Методические материалы по дисциплине позволяют студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь студенту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь студент должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов, говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к экзамену и разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса и над домашними заданиями. В целом данные методические рекомендации способны облегчить изучение студентами дисциплины и помочь успешно сдать экзамен. В разделе, содержащем учебно-методические материалы дисциплины, содержание практических занятий по дисциплине, словарь основных терминов дисциплины.

Рекомендации по работе с литературой

При изучении курса учебной дисциплины особое внимание следует обратить на рекомендуемую основную и дополнительную литературу.

Важным элементом подготовки к семинару является глубокое изучение основной и дополнительной литературы, рекомендованной по теме занятия, а также первоисточников. При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Содержательным его следует считать в том случае, если он передает все основные мысли авторов в целостном виде. Изложить текст кратко – это значит передать содержание книги, статьи в значительной мере своими словами. При этом следует придерживаться правила - записывать мысль автора работы лишь после того, как она хорошо понята. В таком случае поставленная цель будет достигнута. Цитировать авторов изучаемых работ (с обязательной ссылкой на источник) следует в тех случаях, если надо записывать очень важное определение или положение, обобщающий вывод.

Важно и внешнее оформление конспекта. В его начале надо указать тему семинара, дату написания, названия литературных источников, которые будут законспектированы. Глубокая самостоятельная работа над ними обеспечит успешное усвоение изучаемой дисциплины.

Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является **конспектирование первоисточников.**

Для составления конспекта рекомендуется сначала прочитать работу целиком, чтобы уяснить ее общий смысл и содержание. При этом можно сделать пометки о ее структуре, об основных положениях, выводах, надо стараться отличать в тексте основное от второстепенного, выводы от аргументов и доказательств. Если есть непонятные слова, надо в энциклопедическом словаре найти, что это слово обозначает. Закончив чтение (параграфа, главы, статьи) надо задать себе вопросы такого рода: В чем главная мысль? Каковы основные звенья доказательства ее? Что вытекает из утверждений автора? Как это согласуется с тем, что уже знаете о прочитанном из других источников?

Ясность и отчетливость восприятия текста зависит от многого: от сосредоточенности студента, от техники чтения, от настойчивости, от яркости

воображения, от техники фиксирования прочитанного, наконец, от эрудиции – общей и в конкретно рассматриваемой проблеме.

Результатом первоначального чтения должен быть простой **план текста и четкое представление о неясных местах**, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления, при повторном чтении следует **выделить основные мысли автора** и их развитие в произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: **план, тезисы, конспект**.

План это краткий, последовательный перечень основных мыслей автора. Запись прочитанного в виде тезисов – значит выявить и записать опорные мысли текста. Разница между планом и тезисами заключается в следующем: в плане мысль называется (ставь всегда вопрос: о чем говорится?), в тезисах – формулируется – (что именно об этом говорится?). Запись опорных мыслей текста важна, но полного представления о прочитанном на основании подобной записи не составишь. Важно осмыслить, как автор доказывает свою мысль, как убеждает в истинности своих выводов. Так возникает конспект. Форма записи, как мы уже отметили, усложняется в зависимости от целей работы: план – о чем?; тезисы – о чем? что именно?; конспект – о чем? что именно? как?

Конспект это краткое последовательное изложение содержания. Основу его составляет план, тезисы и выписки. Недостатки конспектирования: многословие, цитирование не основных, а связующих мыслей, стремление сохранить стилистическую связанность текста в ущерб его логической стройности. Приступать к конспектированию необходимо тогда, когда сложились навыки составления записи в виде развернутого подробного плана.

Форма записи при конспектировании требует особого внимания: важно, чтобы собственные утверждения, размышления над прочитанным, четко отделялись при записи. Разумнее выносить свои пометки на широкие поля, записывать на них дополнительные справочные данные, помогающие усвоению текста (дата события, упомянутого авторами; сведения о лице, названном в книге; точное содержание термина). Если конспектируется текст внушительного объема, необходимо указывать страницы книги, которые охватывает та или иная часть конспекта.

Для удобства пользования своими записями важно озаглавить крупные части конспекта, подчеркивая **заголовки**. Следует помнить о назначении красной строки, стремиться к четкой графике записей - уступами, колонками. Излагать главные мысли автора и их систему аргументов - необходимо преимущественно своими словами, перерабатывая таким образом информацию, – так проходит уяснение ее сути. Мысль, фразы, понятия в контексте, могут приобрести более пространное изложение в записи. Но текст оригинала свертывается, и студент, отрабатывая логическое мышление, учиться выделять главное и обобщать однотипные суждения, однородные факты. Кроме того, делая записи своими словами, обобщая, студент учится письменной речи.

Знание общей стратегии чтения, техники составления плана и тезисов определяет и технологию конспектирования

- Внимательно читать текст, попутно отмечая непонятные места, незнакомые термины и понятия. **Выписать на поля** значение отмеченных понятий.
- При первом чтении текста необходимо составить его **простой план**, последовательный перечень основных мыслей автора.
- При повторном чтении текста выделять **систему доказательств** основных положений работы автора.
- Заключительный этап работы с текстом состоит в осмыслении ранее отмеченных мест и их краткой последовательной записи.
- При конспектировании нужно стремиться **выразить мысль автора своими словами**, это помогает более глубокому усвоению текста.

- В рамках работы над первоисточником важен умелый *отбор цитат*. Необходимо учитывать, насколько ярко, оригинально, сжато изложена мысль. Цитировать необходимо те суждения, на которые впоследствии возможна ссылка как на авторитетное изложение мнения, вывода по тому или иному вопросу.

Конспектировать целесообразно не на отдельном листе, а в общей тетради на одной странице листа. Обратная сторона листа может быть использована для дополнений, необходимость которых выяснится в дальнейшем. При конспектировании литературы следует оставить широкие поля, чтобы записать на них план конспекта. Поля могут быть использованы также для записи своих замечаний, дополнений, вопросов. При выступлении на семинаре студент может пользоваться своим конспектом для цитирования первоисточника. Все участники занятия внимательно слушают выступления товарищей по группе, отмечают спорные или ошибочные положения в них, вносят поправки, представляют свои решения и обоснования обсуждаемых проблем.

В конце семинара, когда преподаватель занятия подводит итоги, студенты с учетом рекомендаций преподавателя и выступлений сокурсников, дополняют или исправляют свои конспекты.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Теория управления: учеб. пособие для бакалавров / под общ.ред. Н. И. Астаховой, Г. И. Москвитина. – М.: Юрайт, 2013.
2. Теория менеджмента : учебник и практикум для академического бакалавриата / отв. ред. В. Я. Афанасьев. – М.: Юрайт, 2016. – 665 с. – (Бакалавр. Академический курс). <http://www.biblio-online.ru/viewer/B251791A-D56B-4DB6-8C6F-5EF57C63016D>
3. Рой О. М. Теория управления: учеб. пособие. - 2-е изд., стер. – М.: КноРус, 2016. – 234 с. - (Бакалавриат).
4. Ким С.А. Теория управления: Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] : учебник. – М.: Дашков, 2016. — 240 с. Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=70583

6.2. Дополнительная литература

1. Андреев А.Ф. Основы теории управления [Электронный ресурс]. СПб.: Троицкий мост, 2013. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/40882>

2. Батури́н В. К. Общая теория управления [Электронный ресурс]: учеб. пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8104>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. Коробко В.И. Теория управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52574>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Неотъемлемым элементом учебного процесса является самостоятельная работа студента. При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для современной подготовки специалистов. Формы самостоятельной работы студентов по дисциплине: написание конспектов, подготовка ответов к вопросам, написание рефератов, решение задач, исследовательская работа, выполнение контрольной работы.

Самостоятельная работа по изучении тем дисциплины (модуля)

Задания для самостоятельной работы включают в себя комплекс аналитических заданий выполнение, которых, предполагает тщательное изучение научной и учебной литературы, периодических изданий, а также законодательных и нормативных документов предлагаемых в п.6.4 «Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)». Задания предоставляются на проверку в печатном виде реферат либо контрольной работы соответственно.

Рекомендовано использование следующих периодических изданий: «Проблемы теории и практики управления», «Менеджмент в России и за рубежом», «Консультант директора», «Служба кадров и персонал», «Управление персоналом», «Государственная служба», «Справочник директора», «Современное управление»

по проблемам истории и основным этапам развития концепций управления

1. Бартенев С.А. Экономические теории и школы. М., 1996.
2. Барышников Ю.Н. История менеджмента: ключевые модели. М., 2012.
3. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. М., 1994.
4. Бобышев Д.Н., Семенов С.П. История управленческой мысли. М., 1985.
5. Богданов А.А. Тектология: Всеобщая организационная наука: В 2 т. М., 1989.
6. Вебер М. Избранные произведения. М., 1990.
7. Веблен Т. Теория праздного класса. М., 1984.
8. Веснин В.Р. Менеджмент. М., 2006.
9. Виннер Н. Кибернетика. М., 1984.
10. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М., 2005.
11. Гвишиани Д.М. Организация и управление. М., 1998.
12. Гелих О.Я. История и методология науки (менеджмента). СПб., 2008.
13. Голиков В.Д. Теория, методология и история менеджмента: учебное пособие / В.Д. Голиков, В.А. Колесников. Уфа, 2011.
14. Губанова С.Е. История и методология науки управления: учебное пособие / С.Е. Губанова, Л.В. Михайлова. М., 2012.
15. Дафт Р.Л. Менеджмент. СПб., 2009.

16. Дункан, Джек У. Основопологающие идеи в менеджменте: уроки основоположников менеджмента и управленческой практики. М., 1996.
17. Журова О.А. История управленческой мысли: учебное пособие. Омск, 2013.
18. История менеджмента. М., 1997.
19. История политических и правовых учений / под ред. Нерсисянца. М., 1995
20. История политических учений / под ред. Мокичева. М., 1965.
21. Каблашова И.В. Теория менеджмента: история управленческой мысли: учебное пособие / И.В. Каблашова, И.Ф. Елфимова, И.В. Логунова. Воронеж, 2013.
22. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента. М., 2009.
23. Казакова М.А. История менеджмента: учебное пособие. Казань, 2010.
24. Кезин А.В. Менеджмент: методологическая культура: Учебное пособие. М., 2001.
25. Классики менеджмента. Энциклопедия / Под ред. М. Уорнера. СПб., 2001.
26. Ковнир В.Н. Теория менеджмента: история управленческой мысли: учебное пособие / В.Н. Ковнир, Е.Г. Лисовская. М., 2012.
27. Козлова О.А. Кросс-культурный менеджмент: учебное пособие / О. А. Козлова, Е. В. Исаева. Омск, 2012.
28. Коротков Э.М. История менеджмента: учебное пособие. М., 2014.
29. Костенко Е.П. Теория управления: эволюция концепций в зарубежных странах. Ростов-на-Дону, 2013.
30. Кравченко А.И. История менеджмента. Учебное пособие. М., 2004.
31. Кредисов А.И. История учений менеджмента. Киев, 2000.
32. Матрусова Т.Н. Япония: материальное стимулирование в фирмах. М.: 1992.
33. Межов И.С. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: учебник / под общ. ред. И.С. Межова. Новосибирск, 2012.
34. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий. СПб., 2000.
35. Мюрдаль Г. Мировая экономика. М., 1968.
36. Мюрдаль Г. Современные проблемы «третьего мира». М., 1972.
37. Научные основы управления производством. М., 1969.
38. Нуреев Р. Теории развития: институциональные концепции становления рыночной экономики // Вопросы экономики. 2000. №6.
39. Разумов И.В., Кудрявцева Т.Ю. История менеджмента: становление, развитие, перспективы. Ярославль, 2008.
40. Семенова И.И. История менеджмента. Учебное пособие. М., 2010.
41. Семенова И.И. История менеджмента: учебное пособие. М., 2012.
42. Соколов В.В. Средневековая философия. М., 1980.
43. Социальный менеджмент/ под ред. Д.В. Валового. М., 1999.
44. Такаши Негиши. История экономической теории. М., 1995.
45. Тейлор Ф. Менеджмент. М., 1992.
46. Тимошина А.А., Микша Л.С. Адам Смит. Джон Кейнс. Джон Гелбрейт. Джеймс Бьюкенен. М., 1996.
47. Управление - это наука и искусство. М., 1992.
48. Уткин Э.А. История менеджмента. М., 1997.
49. Файоль А. Общее и промышленное управление. М., 1992.
50. Фаррахов А.Г. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: учебное пособие. М., 2014.
51. Философская энциклопедия. М., 1970.
52. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. М., 1989.
53. Форд Г. Сегодня и завтра. М., 1992.
54. Фридман М., Хайек Ф. О свободе. М., 1990.
55. Хайек Ф. Дорога к рабству. М., 1992.
56. Хакен Г. Синергетика. М., 1980.

57. Ханика Ф. де П. Новые идеи в области управления. М., 1969.
58. Хейне П. Экономический образ мышления. М., 1991.
59. Хохлова Т.П. Теория менеджмента: история управленческой мысли: учебник. М., 2013.
60. Шамхалов Ф.И. Американский менеджмент: теория и практика. М.: 1993.
61. Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации. СПб., 2001.
62. Шонбергер Р. Японские методы управления производством. М.: 1988.
63. Эклунд К. Эффективная экономика. М., 1991.
64. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия. М., 1980.
65. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. М., 1997.
66. Эрхард Л. Благосостояние для всех. М., 1991.
67. Эрхард Л. Полвека размышлений. М., 1993.
68. Ядгаров Я.С. История экономических учений. М., 1996.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Адизес И.И. Управляя изменениями / пер. с англ. В. Кузина. – СПб.: ПИТЕР, 2014. – 224 с.
2. Теория менеджмента: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Я. Афанасьев [и др.] ; отв. ред. В. Я. Афанасьев. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 665 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — Электронный ресурс: http://www.biblio-online.ru/thematic/?5&id=urait.content.87565B14-D671-47F1-B937-1C349B6EEC45&type=c_pub
3. Гапоненко А.Л., Савельева М.В. Теория управления: Учебник для академического бакалавриата. – М.: Изд-во Юрайт, 2015. – 342 с. – Электронный ресурс: *Гапоненко, А. Л.* Теория управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Л. Гапоненко, М. В. Савельева. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 336 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). http://www.biblio-online.ru/thematic/?3&id=urait.content.21D6FADA-72B9-470A-B951-2E9025C80728&type=c_pub
4. Митрошенков О.А. Философия управления. Учебник для бакалавриата и магистратуры. – М.: Юрайт 2018. – 248 с.
5. Fernandes G., Ward S. and Araújo M. Developing a Framework for Embedding Useful Project Management Improvement Initiatives in Organizations // Proj Mgmt Jnl. – 2014. – P. 81–108.

6.2. Дополнительная литература

1. Астахова, Н. И. Теория управления: учебник для академического бакалавриата / Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин ; под общ. ред. Н. И. Астаховой, Г. И. Москвитина. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 375 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.
2. Гапоненко А.Л. Традиционные и новые факторы конкурентоспособности организаций // Проблемы теории и практики управления. – 2015. – № 5. – С. 117–124.
3. Дафт Р. Менеджмент. – СПб.: Питер, 2012. – 864 с.
4. Друкер П. Менеджмент. Вызовы XXI века. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 256 с.
5. Кистень А.М., Москалев И.Е. Методы спецназа для руководителей. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 144 с.
6. Кулапов М.Н., Козлов В.В. Руководитель в системе управления. – М., 2012. – 164 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Батурин В.К. Общая теория управления / В.К. Батурин. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 488 с.
2. Бос В.с Лекции по теории управления. Том 1. Автоматическое регулирование / В. Босс. - М.: Либроком, 2014. - 216 с..
3. Гапоненко А.Л., Савельева М.В. Теория управления: учебник для академического бакалавриата. – М.: Изд-во Юрайт, 2015. – 342 с.
4. Грушенко В.И. Менеджмент: восприятие сущности менеджмента в условиях стратегических изменений: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 288 с.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. - № 9. – Ст. 851.
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года. (Утв. распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. N 2227-р).
3. Федеральный закон Российской Федерации от 28 июня 2014 г. N 172-ФЗ "О стратегическом планировании в Российской Федерации".
4. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития России до 2030 года. <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/strategicPlanning/>
5. Указ Президента РФ от 13 мая 2017 г. № 208 «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года»
<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/>.

6.5. Интернет ресурсы

1. <http://www.hr2you.ru> – сайт компании «Лекс», работающей в области кадрового управления
2. <http://www.hro.ru/hrm/> – журнал для менеджеров по персоналу
3. <http://www.hr-journal.ru/> – журнал для менеджеров по персоналу
4. [www://AUP.ru](http://www.aup.ru) (Административно-управленческий портал)
5. [www://ilo.ru](http://www.ilo.ru) (сайт Международной организации труда)
6. <http://www.hrm.ru> (специализированный сайт для HR- менеджеров)
7. <http://www.personal-mix.ru> (научно-практический журнал «Персонал МИКС»)
8. [www://uptr.ru](http://www.uptr.ru) (сайт журнала «Проблемы теории и практики управления»)
9. [www://hro.ru/hrm](http://www.hro.ru/hrm) (Онлайновый журнал «Управление персоналом»)
10. <http://www.top-personal.ru/> Журнал “Управление персоналом”
11. http://bigc.ru/publications/other/org_culture/ Статьи по управлению персоналом.
12. <http://window.edu.ru/window> – Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Интегральный каталог образовательных Интернет-ресурсов, электронная учебно-методическая библиотека для общего и профессионального образования, ресурсы системы федеральных образовательных порталов.
13. <http://www.ecsoman.edu.ru/> – Федеральный образовательный портал.
14. www.chelt.ru – журнал «Человек и труд»
15. www.rostrud.ru – Федеральная служба по труду и занятости
16. <http://www.top-personal.ru/> – электронная версия журнала «Управление персоналом»
17. <http://projectm.narod.ru/> – набор статей и аналитических материалов из области управления коммерческими проектами

6.6. Иные источники

1. Зубов В.И. Лекции по теории управления / В.И. Зубов. - М.: Главная редакция физико-математической литературы издательства "Наука", 2016. - 496 с.
2. Мухин В.И. Основы теории управления. – М.: Экзамен, 2013. – 256 с.
3. Ползунова Н.Н., Краев В.Н. Исследование систем управления. – М.: Академический проект, 2012. – 240 с.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью;
- компьютерные классы, оснащенные современными компьютерами с выходом в Интернет.

Дисциплина должна быть поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами.

Программные средства обеспечения учебного процесса должны включать:

- операционную систему Windows;
- программы презентационной графики;
- текстовые редакторы;
- графические редакторы.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Материально-техническое обеспечение дисциплины для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов включает в себя следующее:

- учебные аудитории оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с различными видами ограничений здоровья;
- учебная аудитория, в которой обучаются студенты с нарушением слуха оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой (акустический усилитель и колонки), видеотехникой (мультимедийный проектор), мультимедийной системой. Для обучения лиц с нарушениями слуха используются мультимедийные средства и другие технические средства для приема-передачи учебной информации в доступных формах;
- для слабовидящих обучающихся в лекционных и учебных аудиториях предусмотрен просмотр удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для удаленного просмотра;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата в лекционных и учебных аудиториях предусмотрены специально оборудованные рабочие места;
- для контактной и самостоятельной работы используется мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся.

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды, в отличие от остальных, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала, выполнения промежуточных и итоговых форм контроля знаний. Они обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами (программы, учебники, учебные пособия, материалы для самостоятельной работы и т. д.) в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения, :

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха, с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.