ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ»

УТВЕРЖДАЮ
Ректор РГАИС
_____ И.А. Близнец
«___» _____ 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА (ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ, ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ)»

Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»
Квалификация (степень) выпускника – бакалавр
Форма обучения - очная, заочная

Москва – РГАИС – 2019

Рецензент: **Окунев А.И.,** заместитель генерального директора Государственного унитарного предприятия г. Москвы «Центр управления городским имуществом», действительный государственный советник Российской Федерации 2 класса.

Разработчики: к.с.н., доцент кафедры «Международных экономических и финансовых отношений» Войтова Л.М.

Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение). Рабочая программа учебной дисциплины предназначена для студентов, обучающихся по направлению 38.03.02 "Менеджмент". — М.: Российская государственная академия интеллектуальной собственности (РГАИС), кафедра «Международных экономических и финансовых отношений», 2019. - 51 с.

Согласовано:

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и рекомендована на заседании кафедры «Международные экономические и финансовые отношения»

Протокол 14 от « 18 » июня 2019 г.

И.о.заведующей кафедрой Пятаева О.А.

_____ « 18 » июня 2019 г.

(подпись)

© ФГБОУ ВО РГАИС, 2019

© Войтова Л.М., 2019

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ООП

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины «Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение)» состоит в том, чтобы способствовать развитию у будущих специалистов-менеджеров четкого и целостного представления о сущности и структуре данного предмета, его взаимодействии с другими областями знаний, а также обеспечить эффективность изучения всех последующих дисциплин. ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-6, ПК-1, ПК-2, ПК-5, ПК-6, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13.

В данной программе менеджмент рассматривается как особый вид управления, необходимый экономически самостоятельному звену производства в рыночной экономике и представляющий собой систему гибкого, предприимчивого экономического управления, способного чутко реагировать на конъюнктуру рынка, условия конкурентной борьбы.

Центральное место принадлежит системному и ситуационному подходам ко всем объектам и социально-экономическим процессам и явлениям, происходящим в обществе, а также организации как объекту управления.

Раздел по истории управленческой мысли изучает важность и глубину взаимовлияния и взаимозависимости прошлых и настоящих условий формирования менеджмента; рассматривает эволюцию идей менеджмента; факторы, повлиявшие на различие национальных моделей и пути развития менеджмента в условиях интеграции и глобализации экономики.

Раздел по теории организации изучает общие закономерности устройства, функционирования и развития организаций, процессы самоорганизации, общие законы и принципы организации. В данном разделе представлен в обобщенном виде организационный опыт, накопленный в процессе эволюции организационной деятельности человека, использование которого является наиболее актуальной задачей современного образования.

Раздел по организационному поведению посвящен изучению факторов, влияющих на поведение как отдельного работника организации, так и группы работников.

Задачи дисциплины:

- обеспечить приобретение студентами теоретических и практических знаний в области управления организацией; ОПК-2, ПК-1, ПК-2, ПК-11.
- показать необходимость изучения и основания мирового опыта менеджмента, а также особенностей российского менеджмента; ОПК-3, ОПК-4
- изучить основные источники, в том числе и специальные, относящиеся к управленческой деятельности; ОПК-6, ПК-5,

- дать студентам методологию изучения и усвоения материала по конкретным темам, развить практические навыки пользования необходимой информацией раскрыть методы описания поведения работников, групп, организаций; ПК-1, ПК-6
- показать способы изменения поведения индивида и группы в соответствии с критериями эффективности работы организации; ОПК-2, ОПК-3
- дать системные знания об организации как процессе и как объекте хозяйственной деятельности; ПК-6, ПК-10
- исследовать важнейшие системные свойства организации; дать представление о сущности организации с позиций системного подхода; ПК-6, ПК-12
- исследовать важнейшие системные свойства организации; дать представление о сущности организации с позиций системного подхода; ОПК-2, ПК-13
- ознакомить студентов с новыми прогрессивными формами организации, с процессами дифференциации, интеграции и интернационализации бизнеса; ОПК-2, ОПК-3
- дать системные представления о тенденциях развития организаций в будущем. ПК-6, ПК-11

1.2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение)» изучается во взаимной связи со следующими дисциплинами учебного плана: «Инновационный менеджмент», «Бизнес-тренинги».

Данная дисциплина относится к Блоку 1 базовой части учебного плана (Б1.Б.07) по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Изучение учебной дисциплины «Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение)» базируется на следующих учебных дисциплинах: «Институциональная экономика», «Информатика».

2. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ (АСТРОНОМИЧЕСКИХ) ЧАСОВ ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Виды занятий	Объем дисциплины	
	Форма обучения	
	Очная форма обучения	Заочная форма обучения
Объем зачетных единиц	10	10
Общая трудоемкость в часах	360	360
Аудиторные занятия	152	46
Лекции	68	14
Практические занятия (семинары)	84	32
Курсовая работа	+	+
Самостоятельная работа	208	314
Обоснование времени на внеаудиторную работу		
Самостоятельная работа в форме проработки и повторения лекционного материала, материала учебников и учебных пособий, подготовка к семинарским занятиям и зачету, экзамену	164	200
Самостоятельная работа в форме подготовки домашних заданий	44	114
Форма контроля	Зачет/Экзамен	Зачет/Экзамен

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Контролируемы компетенции (или их части)	Всего часов	Аудиторные занятия (час.)		Самостоят. работа
				Лекции	Практическ.	
1	Общая теория управления. Закономерности управления различными системами. Теории и школы менеджмента.	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-6, ПК-1, ПК-2, ПК-6, ПК-11	25	3	4	18
2	Управление социально-экономическими системами (организациями). Понятие организации. Классификация организаций. (интерактивная форма)	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-1	19	4*	4	11
3	Методологические основы менеджмента. Методы и функции менеджмента.	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-6, ПК-1, ПК-10, ПК-11	18	3	5	10
4	Основные законы и принципы организаций (интерактивная форма)	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-1, ПК-2, ПК-6	19	3*	5*	11
5	Социальная ответственность и этика менеджмента (интерактивная форма)	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-1, ПК-2	18	4	5*	9
6	Коммуникационные процессы в организации*(интерактивная форма)	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4 ОПК-6	18	4	6	8
7	Моделирование ситуаций и разработка решений*(интерактивная форма)	ПК-1, ПК-2, ПК-6, ПК11	19	4*	6	9
8	Природа и состав функций менеджмента	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6	19	3	3	13
9	Стратегические и тактические планы в системе менеджмента* (интерактивная форма)	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-2	19	3*	5	11
10	Организационные структуры. Виды и типы	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-12	19	3	3	13

	организационных структур.					
11	Формы организации системы менеджмента. Организационно-правовые формы. (интерактивная форма)	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-10	19	2*	*3	14
11	Организационная культура	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-2	13	2	4	7
13	Мотивация деятельности в организации* (интерактивная форма)	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-2, ПК-5	20	3	5*	12
14	Динамика групп и лидерство в организации	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6	19	3	3	13
15	Управление человеком и управление группой* (интерактивная форма)	ПК-1, ПК-5, ПК-11	19	3	2	14
16	Руководство: власть и партнерство	ПК-1, ПК-5, ПК-13, ПК11	18	4	5	9
17	Стиль менеджмента и имидж (образ)организации* (интерактивная форма)	ПК-1, ПК-5, ПК-12, ПК-13	19	5*	5	9
18	Конфликты в организации. Классификация и диагностика конфликта. Стратегии разрешения конфликтов* (интерактивная форма)	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-2	20	6	*5	9
19	Факторы эффективности управления организацией.	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-5, ПК-13	20	6	6	8
Итого			**360**	**68**	**84**	**208**

*Общий удельный вес интерактивной формы проведения занятий по дисциплине определяется от аудиторного фонда, частично за счет лекций, частично за счет практических занятий и составляет 29% (44 академических часов) от аудиторных занятий. Оставшееся кол-во процентов составляет активная форма проведения занятий.

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Контролируемы компетенции (или их части)	Всего часов	Аудиторные занятия (час.)		Самостоят. работа
				Лекции	Практическ.	
1	Общая теория управления. Закономерности управления различными системами. Теории и школы менеджмента.	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-6, ПК-1, ПК-2, ПК-6, ПК-11	8	1	1	6
2	Управление социально-экономическими системами (организациями). Понятие организации. Классификация организаций. (интерактивная форма)	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-1	19	1	2*	16
3	Методологические основы менеджмента. Методы и функции менеджмента. (интерактивная форма)	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-6, ПК-1, ПК-10, ПК-11	18	1*	2	15
4	Основные законы и принципы организаций (интерактивная форма)	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-1, ПК-2, ПК-6	19	1	2*	16
5	Социальная ответственность и этика менеджмента	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-1, ПК-2	18	-	1	17
6	Коммуникационные процессы в организации*(интерактивная форма)	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4 ОПК-6	17	1	1	15
7	Моделирование ситуаций и разработка решений (интерактивная форма)	ПК-1, ПК-2, ПК-6, ПК11	19	1*	2	16

8	Природа и состав функций менеджмента	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6	20	1	2	17
9	Стратегические и тактические планы в системе менеджмента	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-2	19	1	2	16
10	Организационные структуры. Виды и типы организационных структур.	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-12	19	1*	1	17
11	Формы организации системы менеджмента. Организационно-правовые формы. (интерактивная форма)	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-10	19	1	2*	16
12	Организационная культура (интерактивная форма)	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-2	18	-	2*	16
13	Мотивация деятельности в организации	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-2, ПК-5	20	1	2	17
14	Динамика групп и лидерство в организации	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6	19	-	2*	17
15	Управление человеком и управление группой* (интерактивная форма)	ПК-1, ПК-5, ПК-11	24	1*	2	21
16	Руководство: власть и партнерство	ПК-1, ПК-5, ПК-13, ПК11	22	-	2	20
17	Стиль менеджмента и имидж (образ)организации* (интерактивная форма)	ПК-1, ПК-5, ПК-12, ПК-13	22	1*	1	20
18	Конфликты в организации. Классификация и диагностика конфликта. Стратегии разрешения конфликтов* (интерактивная форма)	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-2	20	1	1*	18

19	Факторы эффективности управления организацией.	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-5, ПК-13	20	-	2	18
Итого			**360**	**14**	**32**	**314**

*Общий удельный вес интерактивной формы проведения занятий по дисциплине определяется от аудиторного фонда, частично за счет лекций, частично за счет практических занятий и составляет 35 % (16 академических часов) от аудиторных занятий. Оставшееся кол-во процентов составляет активная форма проведения занятий.

3.2.Учебная программа дисциплины (модуля)

Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Общая теория управления. Закономерности управления различными системами. Теории и школы менеджмента. ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-6, ПК-1, ПК-2, ПК-6, ПК-11

Понятие управления. Наука управления как область знаний и ее место в системе наук. Виды управления. Классификация систем управления. Управление и менеджмент. Объект и субъект управления. Понятийный аппарат науки управления. Всеобщие принципы и законы управления. Управление как наука, практика и искусство. Природа управления и исторические аспекты его развития. Условия и факторы возникновения и развития, выделение менеджмента в самостоятельную науку. Этапы и школы в истории менеджмента. Системный и ситуацонный подходы. Разнообразие национальных моделей менеджмента.

Тема 2. Управление социально-экономическими системами (организациями). Понятие организации. Классификация организаций ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-1

Организация как объект управления. Требования к организации. Признаки и законы организации. Виды организаций и способы их создания. Формальные и неформальные организационные образования. Жизненный цикл организации. Организация как система. Внутриорганизационные процессы. Уровни управления в организации. Внутренняя и внешняя среда организации. Виды и типы организаций.

Тема 3. Методологические основы менеджмента. Методы и функции менеджмента. ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-6, ПК-1, ПК-10, ПК-11

Понятие, сущность, задачи и роль современного менеджмента. Роль методологии в практике управленческой деятельности. Методы менеджмента. Принципы менеджмента. Научные подходы к менеджменту. Менеджмент и предпринимательство, общие черты и различия. Менеджмент как наука, практика и искусство. Функции менеджмента.

Тема 4. Основные законы и принципы организаций. ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-1, ПК-2, ПК-6

Общие понятия о зависимостях, законах и закономерностях. Наиболее общие основания законов организации. Основные требования к законам организации.

Закон самосохранения, основное определение, механизм действия закона. Факторы самосохранения и общей устойчивости организации. Механизм использования закона.

Закон развития, основное определение, механизм действия закона. Формы развития. Динамика развития и жизненный цикл организации**.** Основные принципы развития.

Закон синергии, основное определение, механизм действие закона. Механизм использования закона. Синергетические эффекты в организации.

Закон информированности – упорядоченности, основное определение, механизм действия. Общие сведения об экономической информации, ее основные характеристики. Основные следствия, вытекающие из закона.

Закон единства анализа и синтеза, основное определение, механизм действия. Следствия и механизм использования. Методы управленческого анализа и синтеза организаций.

Закон композиции и пропорциональности, основное определение. Гармония. Механизм действия и практика использования.

Сущность и содержание принципов организации. Принципы статической и динамической организации. Принципы рационализации.

Тема 5. Социальная ответственность и этика менеджмента. ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-1, ПК-2

Социальная роль менеджмента в развитии общества. Экономическая, юридическая и социальная ответственность организации. Менеджмент как фактор развития творческой философии труда. Этика и корпоративная культура. Система ценностей, норм и правил, разделяемых сотрудниками организации.

Основные точки зрения на социальную ответственность менеджмента.

Менеджмент в условиях рыночной экономики, частной собственности и конкуренции. Этика и этикет руководителя. Нормы этики бизнеса.

Тема 6. Коммуникационные процессы в организации. ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4 ОПК-6

Понятие о коммуникациях. Значение коммуникаций в организации. Элементы и типы коммуникаций. Коммуникационные сети. Организационные факторы, влияющие на коммуникации. Противоречия при коммуникациях, управление противоречиями.

Взаимосвязь и взаимозависимость коммуникаций и информации. Информационные системы организации. Развитие информационных сетей.

Менеджмент как инструмент интеграции. Вербальные и невербальные аспекты коммуникаций. Информация как ресурс и элемент интеграции.

Тема 7. Моделирование ситуаций и разработка решений. ПК-1, ПК-2, ПК-6, ПК11

Природа процесса принятия решений. Классификация и характеристика видов управленческих решений, используемых в менеджменте. Подходы к принятию решений. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений. Рациональное решение проблем. Процедуры подготовки и принятия управленческих решений, методы моделирования решений. Индивидуальные стили принятия решений. Требования к эффективным управленческим решениям, пути их рационализации. Место информации в технологии управленческих работ.

Тема 8. Природа и состав функций менеджмента. ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6

Состав и содержание функций менеджмента. Линейные и функциональные связи в системе менеджмента. Особенности функций управления на различных уровнях (ступенях) системы управления. Соотносительность общих и специальных функций менеджмента.

Тема 9. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента. ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-2

Планирование как управленческая функция. Понятие, виды, принципы, процедуры планирования.

Стратегическое планирование в организации: значение и этапы. Отличия стратегического управления от долгосрочного. Основные стратегические альтернативы. Планирование международной деятельности.

Методика разработки бизнес-планов на предприятии. Структура бизнес-плана.

Тема 10. Организационные структуры. Виды и типы организационных структур. ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-12

Организация как управленческая функция. Делегирование полномочий. Понятие, проектирование и выбор организационной структуры. Альтернативные варианты и типы организационных структур – сравнительный анализ. Централизированные и децентрализирорванные организации. Положения о подразделениях управления и должностные инструкции.

Роль менеджмента в формировании и регулировании организационных отношений на предприятии. Пути рационализации организационных форм управления.

Тема 11. Формы организации системы менеджмента. Организационно-правовые формы. ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-10

Организационные формы управления на федеральном, отраслевом и региональном уровнях. Организационные формы управления на предприятиях. Особенности организационных форм объединений предприятий (компаний, концернов, корпораций, холдингов, финансово-промышленных групп, картелей, синдикатов, консорциумов). Ассоциации и союзы предпринимательской деятельности.

Тема 12. Мотивация деятельности в менеджменте. ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-2

Мотивация как функция менеджмента: понятие, задачи, модель мотивационного процесса. Структура мотивации. Современные теории мотивации: содержательные, процессуальные. Динамика мотивационного процесса в современных условиях. Характеристика внутренних факторов мотивации: потребности, установки, интересы, ценности, ориентиры, мотивы. Понятие стимула.

Тема 13. Организационная культура. ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-2, ПК-5

Понятие организационной культуры. Структура и сущность организационной культуры. Основные элементы, функции и механизмы организационной культуры. Формирование организационной культуры. Организационная культура и корпоративная культура. Доверие. Деловая репутация.

Тема 14. Динамика групп и лидерство в системе менеджмента. ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6

Производственный коллектив как социальный объект управления. Структура производственного коллектива как совокупность личностей и малых групп. Характеристики неформальных организаций. Типы поведения в группах. Факторы эффективности работы группы.

Ролевые функции (статус) человека в организации. Личность организатора (лидера) как субъективный фактор эффективности совместного труда. Основные факторы формирования фигуры лидера. Модели лидерства.

Тема 15. Управление человеком и управление группой. ПК-1, ПК-5, ПК-11

«Человеческий капитал» и человеческие ресурсы как ключевые понятия социальной функции менеджмента. Роль менеджера в управлении внутригрупповыми и межгрупповыми отношениями.

Методы управления группами. Социометрическая техника в исследовании латентных структур трудового коллектива.

Индивидуальные особенности личности: структура, типы темпераментов, типы характеров, технология нейро-лингвистического программирования (НЛП). Теория жизненных сценариев личности. Личность и межличностное общение. Саморазвитие личности как фактор делового успеха.

Нравственные принципы управления коллективом: формы и методы морального воздействия в деятельности менеджера.

Управление персоналом в организации: планирование, отбор, найм, обучение. Этапы деловой карьеры.

Тема 16. Руководство: власть и партнерство. ПК-1, ПК-5, ПК-13, ПК11

Руководство в организации. Власть и влияние: соотношение понятий. Реальная и номинальная власть в организации. Формы и типы власти. Баланс власти в организации.

Содержание работы руководителя. Социальные функции менеджера в трудовом коллективе.

Тема 17. Стиль менеджмента и имидж (образ) менеджера. ПК-1, ПК-5, ПК-12, ПК-13

Классификация стилей управления. Типология и характеристика разновидностей стиля руководства в деятельности менеджера. Индивидуально-психологические качества личности менеджера.

Имидж современного руководителя и необходимость формирования, поддержания положительного имиджа. Невербальное общение как часть имиджа. Самообразование и самовоспитание менеджера.

Тема 18. Конфликтность в менеджменте. ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-2

Природа, источники, причины конфликтов в организации. Классификация конфликтов в управленческой деятельности.

Формула конфликта. Основные точки зрения на характер конфликтов. Динамика конфликтной ситуации. Стили поведения в конфликтной ситуации.

Управление конфликтной ситуацией: методы, стратегии. Роль менеджера в профилактике и разрешении конфликтных ситуаций, способы их предотвращения.

Природа организационных изменений. Управление изменениями. Организационное развитие.

Тема 19. Факторы эффективности организации. ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-5, ПК-13

Эффективность как экономическая и социальная категория. Производительность труда и эффективность управления. Показатели и факторы эффективности и результативности организации.

Основные направления повышения эффективности менеджмента: организационные, экономические, научно-технические, социальные нововведения. Основные показатели и методы измерения эффективности производства и эффективности менеджмента.

3.3. Активные и интерактивные формы проведения занятий

Исходя из требований к условиям реализации основных образовательных программ бакалавриата федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) реализация компетентностного подхода предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

Метод «Деловая игра»

Суть метода деловой игры как метода обучения заключается в учебном моделировании ситуаций той деятельности, которой предстоит обучить учащихся, чтобы на моделях, а не на реальных объектах учить будущих специалистов выполнять соответствующие профессиональные функции. Деловая игра заранее планируется (составление сценария, распределение ролей, выбор ситуаций и т. д.) и проводится на практическом занятии.

«Деловая игра», поставив студента в ситуацию реальных действий в роли конкретного действующего лица заставляет его мыслить конкретно и предметно, с ясно осознаваемой целью достичь реально ощутимого результата. Это обстоятельство обостряет внимание обучаемого, делает целеустремленнее мышление, а значит, способствует лучшему усвоению.

Круглый стол

Один из способов организации обсуждения некоторого вопроса; этот способ характеризуется тем, что:

– цель обсуждения — обобщить идеи и мнения относительно обсуждаемой проблемы;

– все участники круглого стола выступают в роли пропонентов (должны выражать мнение по поводу обсуждаемого вопроса, а не по поводу мнений других участников); отсутствие набора нескольких ролей характерно не для всех круглых столов;

– все участники обсуждения равноправны; никто не имеет права диктовать свою волю и решения.

Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями. В процессе круглых столов оригинальные решения и идеи рождаются достаточно редко. Более того, зачастую круглый стол играет скорее информационно-пропагандистскую роль, а не служит инструментом выработки конкретных решений.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

4.1 Контрольные вопросы для самостоятельной работы (самоконтроля) студентов

1. Когда менеджмент выделился в самостоятельную область знаний? ПК-10, ПК-11
2. Какое государство является родиной менеджмента? ПК-5, ПК-11
3. Представители какой научной школы впервые описали принцип управления — единоначалие? ПК-5, ПК-11
4. Где преимущественно следует использовать понятие “менеджмент”? ОПК-3, ОПК-6
5. Кто из ученых внес наибольший вклад в развитие классической, или административной школы управления? ПК-5, ПК-11
6. Что такое менеджмент? ПК-5, ПК-11
7. Сколько существует основных подходов в развитии управленческой науки? ОПК-3, ОПК-6
8. Каково соотношение понятий и “менеджмент”?ПК-5, ПК-11
9. На чем основываются экономические методы? ПК-5, ПК-11
10. Составляющие внутренней среды организации. ПК-10, ПК-11
11. Что такое управление? ПК-5, ПК-11
12. Каковы общие методы управления? ОПК-3, ОПК-6
13. Три модели менеджмента, характерные особенности. ПК-5, ПК-11
14. Что такое субъект управления? ОПК-3, ОПК-6
15. На чем основываются социально-психологические методы управления? ОПК-3, ОПК-6
16. На чем основываются административные методы управления? ОПК-3, ОПК-6
17. Кто впервые ввел понятие “принципы менеджмента”?ПК-5, ПК-11
18. Какую информацию называют невербальной? ПК-5, ПК-11
19. Какой этап является первым в процессе принятия и реализации управленческих решений? ОПК-3, ОПК-6
20. Назовите первую функцию процесса управления? ПК-10, ПК-11
21. Какая функция управления обеспечивает согласование и взаимодействие всех остальных? ОПК-3, ОПК-6
22. Какие функции управления называют общими? ПК-5, ПК-11
23. Каковы основные составляющие любой организации? ПК-10, ПК-11
24. Какие существуют виды разделения труда в организации? ПК-5, ПК-11
25. Понятие адхократической и партисипативной организаций. ПК-5, ПК-11

26. Что дает горизонтальное разделение труда? ОПК-3, ОПК-6
27. Кто такой менеджер? ПК-10, ПК-11
28. На сколько уровней подразделяют менеджеров? ПК-5, ПК-11
29. Кем, прежде всего, должен быть менеджер? ОПК-3, ОПК-6
30. Руководители какого уровня основную часть рабочего времени должны заниматься решением оперативных задач? ПК-5, ПК-11
31. Что такое менеджмент? ОПК-3, ОПК-6
32. Какова роль координации в процессе управления? ПК-10, ПК-11
33. Каковы основные процессуальные теории мотивации? ОПК-3, ОПК-6
34. Назовите виды управления. ПК-5, ПК-11
35. Что может являться объектом управления в организации? ПК-10, ПК-11
36. Какие показатели ложатся в основу классификации компаний? ОПК-3, ОПК-6
37. Можно ли считать работу преподавателя управленческой деятельностью? ПК-5, ПК-11
38. Что такое интеграция? ПК-5, ПК-11
39. Дайте определение организации. ОПК-3, ОПК-6
40. Раскройте содержание теории 5 «м». ПК-5, ПК-11
41. Перечислите основные теоретическими (научные) подходы в менеджменте. ПК-5, ПК-11

Контроль по разделу: введение в теорию организации

1. Что представляет собой теория организации? ПК-5, ПК-11
2. Назовите основные разделы науки и практики, на которых базируется теория организации. ПК-5, ПК-11
3. Перечислите общие свойства сложных систем. ОПК-3, ОПК-6
4. В чем отличия статической организации от динамической? ПК-5, ПК-11
5. Приведите пример замкнутой системы. ОПК-3, ОПК-6
6. Перечислите важнейшие общие системные свойства организации. ОПК-3, ОПК-6
7. Что Вы понимаете под иерархией системы. ПК-5, ПК-11
8. Дайте определение системного подхода. ПК-5, ПК-11
9. Что вы понимаете под системным анализом. ОПК-3, ОПК-6
10. Каковы этапы системного анализа. ОПК-3, ОПК-6
11. Дайте понятие «черного ящика» и «белого ящика» ОПК-3, ОПК-6
12. Перечислите основные системные связи. Приведите пример. ОПК-3, ОПК-6
13. Что Вы понимаете под социальной организацией. ОПК-3, ОПК-6

Контроль по разделу: организация и управление

1. Приведите классификацию организаций. ОПК-3, ОПК-6

2. Перечислите основные элементы современной организации. ПК-10, ПК-11
3. Дайте определение миссии. Приведите пример. ОПК-3, ОПК-6
4. Что вы понимаете под целью организации? ПК-5, ПК-11
5. Что вы понимаете под стратегией организации? ПК-5, ПК-11
6. Что вы понимаете под бизнес-процессами организации? ПК-2, ПК-13
7. Что вы понимаете под структурой организации? ПК-10, ПК-11
8. Что такое «стержневые квалификации» в организации? ПК-5, ПК-11
9. Дайте определение деловой среды организации. ПК-10, ПК-11
10. Что такое жизненный цикл организации? ПК-5, ПК-11
11. Что вы понимаете под жизненным циклом изделия? ПК-5, ПК-11
12. Как вы понимаете стратегию двух S -образных кривых? ПК-5, ПК-11
13. Приведите общую схему организационной системы. ОПК-6, ПК-12
14. Дайте определение понятия «управление». ПК-5, ПК-11
15. В чем суть системно-кибернетического подхода в теории организации? ОПК-3, ОПК-6
16. Перечислите этапы генезиса механизма управления в сложных системах. ПК-5, ПК-11
17. Дайте определение понятия «самоорганизация». ОПК-3, ОПК-6
18. Опишите типы процессов самоорганизации. ПК-5, ПК-11
19. Обоснуйте механизм самоорганизации на основе изменчивости, наследственности, отбора. ПК-10, ПК-11
20. Опишите механизм управления самоорганизующихся систем. ОПК-3, ОПК-6
21. Назовите два основных подхода к исследованию процессов самоорганизации. ПК-5, ПК-11

Контроль по разделу: основные законы и принципы организации

1. Как трактуется понятие «закон»? ПК-5, ПК-11
2. Приведите различные трактовки понятия «закономерность». ПК-2, ПК-13
3. Раскройте взаимозависимость понятий: зависимость, закон, закономерность ОПК-3, ОПК-6
4. Дайте определение понятия «законы организации». ПК-5, ПК-11
5. Чем отличаются общие законы от частных? ОПК-6, ПК-12
6. Сформулируйте закон самосохранения и перечислите основные механизмы действия закона. ПК-10, ПК-11
7. Как проявляется закон самосохранения в живой и неживой природе. ОПК-3, ОПК-6

8. Как связаны между собой равновесие, устойчивость, выживание? ПК-10, ПК-11
9. Сформулируйте закон развития. ПК-10, ПК-11
10. Опишите общее и различное в жизненном цикле организаций живой и неживой природы. ПК-5, ПК-11
11. Какова природа синергии? ОПК-3, ОПК-6
12. Сформулируйте закон синергии. ПК-10, ПК-11
13. Опишите механизм использования закона синергии в организации. ОПК-3, ОПК-6
14. Сформулируйте закон информированности-упорядоченности. ОПК-3, ОПК-6
15. Как связаны энтропия и информация в организации? ОПК-3, ОПК-6
16. Какова роль информации в упорядочении системы? ПК-5, ПК-11
17. Сформулируйте закон единства анализа и синтеза. ОПК-3, ОПК-6
18. Как протекают процессы анализа и синтеза в природе и обществе? ОПК-3, ОПК-6
19. Дайте определения понятиям: композиция, пропорциональность, гармония. ПК-5, ПК-11
20. Сформулируйте закон композиции и пропорциональности. ОПК-3, ОПК-6
21. Раскройте механизм использования закона композиции и пропорциональности в природе и обществе. ПК-10, ПК-11

Контроль по разделу: структура, коммуникации и культура в организации

1. Что вы понимаете под структурой организации? ОПК-6, ПК-12
2. Перечислите основания классификации структур. ПК-5, ПК-11
3. Опишите типы структур. ОПК-3, ОПК-6
4. Дайте характеристику корпоративной и индивидуалистической организаций. ПК-10, ПК-11
5. Что Вы понимаете под организационной структурой управления? ПК-5, ПК-11
6. Опишите известные Вам структуры по типу департаментизации. ОПК-3, ОПК-6
7. Перечислите традиционные организационные структуры управления. ОПК-6, ПК-12
8. Перечислите органические структуры управления. ПК-10, ПК-11
9. Что Вы понимаете под коммуникациями в организации? ПК-5, ПК-11
10. Назовите основные типы коммуникаций. ОПК-6, ПК-12
11. Приведите пример коммуникационного стиля. ПК-5, ПК-11
12. Как информация влияет на процесс коммуникации? ПК-10, ПК-11
13. Перечислите основные помехи в коммуникациях. ПК-5, ПК-11

14. Опишите роль конфликта в организации. ПК-10, ПК-11
15. Какие типы конфликтов Вы знаете? ОПК-6, ПК-12
16. Что Вы понимаете под организационной культурой предприятия? ПК-5, ПК-11
17. Что Вы понимаете под субкультурой? ПК-10, ПК-11
18. приведите пример позитивной и негативной субкультуры. ОПК-3, ОПК-6
19. Каковы функции организационной культуры? ПК-5, ПК-11
20. В чем разница между организационной и корпоративной культурой? ОПК-3, ОПК-6
21. Каким образом организационная культура влияет на формирование и развитие организации? ПК-5, ПК-11

Контроль по разделу: проектирование организаций

1. Дайте определение понятия «проектирование». ОПК-6, ПК-12
2. В чем суть организационного проектирования? ПК-5, ПК-11
3. Каковы этапы анализа при проектировании организаций? ПК-5, ПК-11
4. Опишите основные факторы проектирования организаций. ПК-5, ПК-11
5. Каковы основные элементы проектирования организаций? ПК-2, ПК-13
6. Как вы понимаете процесс бизнес-моделирования. ПК-5, ПК-11
7. Перечислите основные модели бизнес-моделирования организации.
8. Опишите организационно-функциональную модель компании. ОПК-6, ПК-12
9. Что Вы понимаете под реорганизацией. ПК-10, ПК-11
10. Каким образом можно оценить эффективность организационных изменений? ПК-5, ПК-11
11. Опишите формы организации инновационного процесса в организации. ОПК-3, ОПК-6

Контроль по разделу: модели организаций

1. Назовите известные Вам модели организаций. ПК-5, ПК-13
2. В чем суть модели Квина-Рорбаха? ПК-5, ПК-13
3. Каковы составляющие модели «7-S»? ПК-5, ПК-11
4. Каковы тенденции развития корпоративных структур? ОПК-6, ПК-12
5. Что Вы понимаете под корпорацией. ПК-5, ПК-11
6. Перечислите разновидности финансово-промышленных групп (ФПГ). ПК-5, ПК-13
7. В чем состоит особенность ФПГ? ПК-5, ПК-11

8. Что Вы понимаете под транснациональной компанией (ТНК)? ПК-2, ПК-13

9. Назовите известные Вам организационные формы интеграции науки с производством. ОПК-6, ПК-12

10. Каковы особенности консорциумов? ПК-5, ПК-11

11. Назовите особенности структуры и управления конгломератами. ОПК-3, ОПК-6

12. Каковы основные области наиболее эффективного функционирования малого бизнеса? ПК-10, ПК-11

13. Какие процессы влияют на развитие совместных предприятий? ОПК-3, ОПК-6

14. Что Вы понимаете под рисковым бизнесом? ПК-5, ПК-11

Контроль по разделу: развитие организаторской и организационно-управленческой мысли

1. Каковы основные тенденции развития мировой экономической системы? ОПК-6, ПК-12

2. Назовите перспективные направления развития организаций. ОПК-3, ОПК-6

3. Назовите основные признаки организаций будущего. ОПК-6, ПК-12

4. В чем суть организации с «внутренними рынками»? ПК-5, ПК-11

5. Каким образом происходит организация сетевых структур? ОПК-3, ОПК-6

6. Каковы особенности виртуальных организаций? ПК-5, ПК-11

7. В чем суть многомерной организации? ПК-5, ПК-11

8. Каким образом функционирует интеллектуальная организация? ПК-5, ПК-11

9. Назовите основные принципы построения обучающихся организаций. ПК-5, ПК-13

10. Какова роль субъектов организаторской деятельности в компании? ОПК-6, ПК-12

4.2. Методические рекомендации по самостоятельному изучению курса (дисциплины)

Общие рекомендации по усвоению дисциплины

Продуктивность усвоения учебного материала во многом определяется интенсивностью и качеством самостоятельной работы студента. Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы в поиске и приобретении знаний; закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям, экзаменам; выполнение курсовых работ (задач).

Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении

поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

Основу самостоятельной работы студента составляет работа с учебной и научной литературой. Из опыта работы с книгой (текстом) следует определенная последовательность действий, которой целесообразно придерживаться. Сначала прочитать весь текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом. Необходимо понять общий смысл прочитанного текста. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом.

Чтение приносит пользу и становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др.

Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним.

Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана.

Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать. Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах.

План – это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала источника, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Методические рекомендации по подготовке к семинарскому (практическому) занятию

Включает 2 этапа:

1й – организационный;

2й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

В начале занятия студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные явления и факты. В процессе творческого обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для решения практических задач.

Методические рекомендации по подготовке рефератов

Тема реферата выбирается студентом из предлагаемых тем или формулируется самостоятельно и согласовывается с научным руководителем.

По теме подбирается соответствующая литература.

При составлении плана необходимо учесть, что он должен содержать введение, в котором ставятся главные цели работы, основную часть, заключение, содержащее основные выводы по реферату, а также список литературы. План согласовывается с научным руководителем и корректируется.

Реферат должен представлять собой *самостоятельное* изложение материала по вопросам плана. При работе над рефератом необходимо использовать литературу, отражающую современное состояние научного исследования избранной студентом темы (монографические исследования, публикации в журналах). При текстуальном использовании первоисточников необходимо включение в реферат (в конце каждой страницы или в конце реферата) соответствующих сносок, с указанием автора, наименования работы, места и года ее издания.

Объем реферата не должен превышать 25-30 страниц. Реферат представляется преподавателю в предусмотренный учебным планом срок.

Методические рекомендации по выполнению курсовой работы

В соответствии с учебным планом каждый студент, изучающий дисциплину «Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение)» должен выполнить курсовую работу на одну из предложенных тем.

Выполняя курсовую работу, необходимо показать: умение правильно, коротко и четко излагать усвоенный учебный материал, выделяя при этом основные вопросы. Не следует включать материалы, не имеющие прямого отношения к данной теме.

В курсовой работе надо использовать *конкретный материал предприятия* или учреждения, который следует собрать в ходе подготовки к ее выполнению.

Курсовая работа должна состоять из: титульного листа, оглавления, введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, Приложений (по необходимости).

Общий объем курсовой работы – 30-36 страниц.

Студенту необходимо обратить внимание на правильность оформления курсовой работы. Курсовая работа оформляется с учетом требований, предъявляемым к литературному оформлению научного труда, аккуратно, без грамматических и орфографических ошибок.

1. Титульный лист (страница не нумеруется)

Заполняется по опр. правилам:

- в верхнем поле указывается полное наименование учебного заведения.
- в среднем поле – заглавие курсовой работы (без слова тема, без кавычек)
- далее ближе к правому краю указывается в именительном падеже <u>полностью</u> ФИО студента, факультет, форма обучения, курс, группа;

- ниже - Фамилия и инициалы науч. руководителя, его уч. звание и уч. степень
- в нижнем поле – место и год написания (без слова год)

2. Содержание (страница не нумеруется)

Должны быть заголовки всех глав и параграфов, а также указание номеров страниц, с которых они начинаются [используйте для удобства возможности Word – меню вставка → ссылка → оглавление и указатели].

Заголовки всех глав и параграфов в оглавлении должны точно повторять заголовки в тексте. Сокращения не допускаются. Не должно быть текстуальных повторений.

Заголовки размещаются друг под другом, следующая ступень – смещение на 3-5 знаков вправо.

В заголовках точку не ставят; с прописной буквы.

В оглавлении название глав – это цели работы. Параграфы, разделяющие главы на части – это задачи, раскрывающие достижение цели.

3. Введение (объем 2-3 страницы). Необходимо выделение рубрик (актуальность, степень разработанности темы и т.п.), но они не входят в оглавление.

Текс принято излагать в безличном состоянии (слова типа известный, выдающийся, …, нами установлено, мы приходим к выводу, автор полагает, что….. - лучше не использовать).

4. Основное содержание.

- Первая глава (10-12 страниц) – теоретическая база.
- Вторая глава (5-7 страниц) - дается характеристика предприятия или учреждения, по материалам которого выполняется курсовая работа; приводятся исходные данные, полученные во время подготовки к ее выполнению.
- Третья глава (5-7 страниц) - дается развернутая характеристика предложений студента по совершенствованию управленческого аппарата, пояснения к решению задачи.

Желательно главы разбивать на одинаковое количество параграфов.

Общий объем текстовой части = 20-26 страниц.

5. Заключение (2-3 страницы). Должно быть конкретным. Не надо описывать здесь то, что было в параграфах, а надо сделать выводы и дать предложения. Выводы и рекомендации должны быть как теоретического, так и практического характера.

Также в Заключении можно сформулировать новые задачи, которые выходят за рамки данной курсовой работы.

6. Список используемой литературы – это литература, которая нашла отражение в тексте курсовой работы. Библиографический список – вся литература, которая соответствует цели исследования.

Все включенные в работу статистические данные и цитаты должны иметь ссылку на источник, из которого они взяты.

В список литературы не включается литература популярного, публицистического, справочного характера, только если они не были результатом исследования.

7. Приложения – это материал, который не вошел в основной текст работы, но на который в тексте есть ссылка. Приложения нумеруются арабскими цифрами, без знака № и должны иметь названия. Нумерация страниц Приложений должна продолжать нумерацию основного текста. Ссылка на Приложение оформляется подстрочно (см. Приложение 1…)

Текст должен быть выполнен на белых листах формата А4. Страницы требуется нумеровать вверху, по центру.

Поля: сверху – 2 см снизу – 2 см левое – 3 правое – 1,5

Шрифт: 14 Times New Roman

Интервал: 1,5

Абзацный отступ: 1,25 (5 знаков).

Выравнивание текста: по ширине.

На титульном листе проставить дату представления курсовой работы на кафедру и подписать.

Методические рекомендации по подготовке доклада

Студенты, изучающие дисциплину «Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение», по желанию в целях получения дополнительных баллов согласно бально-рейтинговой системе оценки работы студентов РГАИС, могут подготовить доклад.

Подготовка доклада предусматривает подбор студентами материала в соответствии с выбранной тематикой, дополняющего учебный материал, рассмотренный на лекционных занятиях.

Студенты на семинарском или практическом занятии выступают с подготовленным докладом, оформленным по своему усмотрению. Время выступления ограничивается 5-10 минутами.

4.3. Глоссарий

Тема 1. Общая теория управления. Закономерности управления различными системами. Теории и школы менеджмента

Управление – это функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их целей и программ. Управление представляет собой осознанную целенаправленную деятельность человека, с помощью которой он упорядочивает и подчиняет своим интересам элементы внешней среды общества, техники и живой природы // целенаправленный перевод системы в нужное состояние.

Институты управления: субъект - тот, кто осуществляет управление, и **объект** - тот, кем управляют действия субъекта управления. В условиях

рыночной экономики объектом управления менеджмента является предприятие. Субъектом - исполнители, профессионалы управления.

Методы управления - это совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных организацией целей.

Инструменты управления - совокупность рычагов воздействия субъекта управления на объект, с помощью которых он может побуждать последний выполнять управленческие команды.

Система – это совокупность связанных и взаимодействующих друг с другом элементов, составляющих некоторое целостное образование, имеющее новые свойства, отсутствующее у ее элементов.

Тема 2. Управление социально-экономическими системами (организациями). Понятие организации. Классификация организаций

Теория систем – концепция, в соответствии с которой менеджеры должны рассматривать организацию как открытую систему взаимосвязанных частей, которая пытается достигнуть разнообразных целей в изменяющейся внешней среде.

Организация - (от франц. organization) четкое и строго продуманное устройство, общественное объединение, государственное учреждение, предприятие. Это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей.

Менеджмент – 1) умение добиваться поставленных целей используя труд, поведение и интеллекту других людей; 2) совокупность принципов, методов и средств управления производством с целью повышения эффективности и увеличения прибыли; 3) целенаправленное воздействие одной системы на другую с целью изменения ее проведения в определенном направлении; 4) искусство управления интеллектуальными, финансовыми, сырьевыми, материальными ресурсами в целях наиболее эффективной производственной деятельности организации.

Внутренняя среда организации – основные переменные в самой организации, которые требуют внимания руководства: цели, структура, задачи, технология, люди.

Внешняя среда организации – факторы вне организации, влияющие на ее деятельность. *Среда прямого воздействия* – поставщики, конкуренты, трудовые ресурсы, законы, государственные учреждения, конкуренты, потребители. *Среда косвенного воздействия* – состояние экономики, НТП, социокультурные и политические изменения, влияние групповых интересов.

Подразделение – формальная группа в организации, отвечающая за выполнение конкретного набора задач для организации в целом.

Горизонтальное разделение труда – разделение всей работы на составляющие компоненты.

Вертикальное разделение труда – разделение работы по координированию действий самих действий. Вертикальное разделение труда в результате *образует уровни управления.*

Тема 3. Методологические основы менеджмента .Методы и функции менеджмента

Законы менеджмента – необходимые, устойчивые, существенные, повторяющиеся отношения между явлениями в природе и обществе (*законы диалектики* – единства и борьбы противоположностей, отрицания отрицания, перехода количественных изменений в качественные; *законы управления* – единства целостности, обеспечения необходимого числа степеней свободы, разнообразия систем, соотносительности управляющих и управляемых систем).

Принцип единоначалия в менеджменте – в организации сотрудник не может иметь больше одного руководителя, перед которым несет непосредственную ответственность за выполняемую работу. Нарушение данного принципа ведет к риску потери координации работ.

Предпринимательство – самостоятельно осуществляемая на вой страх и риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

Эффективность менеджмента – результативность управленческой деятельности аппарата управления в целом. Критерии результативности – действенность, экономичность, качество, прибыль, производительность, качество условий руда, способность к инновациям.

Тема 4. Основные законы и принципы организации

Свойства — качества параметров объектов (внешнее проявление способа получения знания об объекте).

Связь — явление, обеспечивающее возникновение и сохранение целостных свойств системы.

Синергия (содействие, сотрудничество) — проявление процесса взаимодействия элементов организации.

Синергетика — «теория, исследующая процессы самоорганизации, устойчивости, распада и возрождения самых разнообразных структур живой и неживой материи» *(Ю.М. Климонтович)*.

Синергетический эффект — дополнительный результат, образующийся в силу взаимодействия элементов, вошедших в организацию.

Синтез — 1) мысленное или реальное соединение частей в единое целое; 2) метод познания, основанный на первом понятии.

Система — объективная часть мироздания, включающая природно-схожие и совместимые элементы, образующие нечто единое с внешней средой.

Инфраструктура менеджмента - (от лат. infra - ниже, под и structura - строение, расположение) – комплекс взаимосвязанных, обслуживающих структур управления, составляющих и/или обеспечивающих основу для решения проблемы (задачи), т.е. совокупность научных подходов, принципов

и методов, а также целевой, обеспечивающей, управляемой и управляющей подсистем.

Структура = совокупность устойчивых_связей (горизонтальные – носят характер согласования, вертикальные – характер подчинения) между элементами системы = логическое взаимоотношения уровней управления и функциональных областей, построенные в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно достигать целей организации.

Бихевиоризм – (Школа человеческих отношений и науки поведения, Э. Мэйо) развитие значения человеческого фактора в управлении, применение приемов управления межличностными отношениями для повышения удовлетворенности и производительности, а также применение наук о человеческом поведении к управлению и формированию организации таким образом, чтобы каждый работник был полностью использован в соответствии с его потенциалом.

Тема 5. Социофакторы и этика менеджмента

Социальная ответственность — принятие социальных ценностей и приоритетов менеджерами организации в число важнейших задач, а также действия организации, предпринимаемые во благо общества добровольно, а не по требованию закона.

Этические нормы – система общих ценностей и правил этики, соблюдение которых организация требует от своих сотрудников.

Этика – принципы, отделяющие правильное поведение от неправильного.

Этикет руководителя – правила знакомства**,** ведения деловых переговоров и переписки, культура оформления деловых документов, строгое следование протоколу деловых встреч, уместная для обстоятельств, времени и места одежда, манеры, тон, речь, умение преподнести и принять подарок и т. д.

Культура организации – атмосфера или социальный климат на предприятии.

Тема 6. Коммуникационные процессы в организации

Интеграция – процесс объединения усилий различных подсистем (подразделений) для достижения целей организации.

Связующий процесс (в менеджменте) – процесс, необходимый для осуществления планирования, организации, мотивации и контроля. Основные связующие процессы: принятие решение и коммуникации.

Коммуникация – обмен информацией и смыслом информации между двумя и более людьми.

Коммуникационный процесс (в менеджменте) - процесс получения необходимой информации для принятия эффективных решений и доведения ее до сотрудников для реализации целей.

Слухи – информация, передаваемая по неформальным каналам общения.

Семантика - наука, изучающая языки, различное понимание слов.

Невербальное общение – обмен содержащими информацию знаками без использования слов.

Тема 7. Моделирование ситуаций и разработка решений

Решение – выбор альтернативы.

Организационное решение – выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой должностью.

Неопределенность – ситуация, когда невозможно оценить вероятность потенциальных результатов.

Риск – уровень неопределенности в предсказании результата.

Дерево решений – схематическое представление сложного процесса принятия решения по какой-либо задаче.

Управленческие навыки менеджера — необходимы три типа навыков: технические навыки — специальные или профессиональные знания; навыки человеческого общения, позволяющие координировать усилия всех членов группы; концептуальные навыки, позволяющие видеть ситуацию в отдаленной перспективе.

Модель – представление предмета, система или идеи в форме, отличной от формы целого, т.е. самого предмета.

Имитация – процесс создание модели и ее экспериментальное применение для определения изменений реальной ситуации.

Тема 8. Природа и состав функций менеджмента

Функции менеджмента – совокупность отдельных операций, выполняемых управленцами: планирование, организация, мотивация, контроль.

Линейный руководитель — посредник между руководителем высшего звена в организации и исполнительным персоналом внизу.

Технология – любое средство преобразования исходных материалов (люди, информация, физические материалы) для получения желаемых продукций или услуг.

Функциональные области – области деятельности, в которых функционируют подразделения в интересах организации в целом. Сюда относятся маркетинг, производство, обучение кадров, планирование финансовых ресурсов.

Иерархия — взаимосвязь 3-х уровней управления в организации (стратегический, операционный, тактический).

Тема 9. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента

Планирование – процесс выбора целей и решений, необходимых для их достижения. Планирование на фирме состоит из двух больших направлений: производственное и управленческое - стратегическое.

Прогнозирование – метод планирования, в котором предсказание будущего опирается на накопленный опыт и текущие предложения относительно будущего организации.

Программирование – цель = составление целевых комплексных программ решения важнейших проблем организации.

Проектирование – разработка проектов планов всех уровней и временных горизонтов.

Миссия организации – основная общая цель организации, четко выраженная причина ее существования, ее философия и предназначение

Стратегия роста – стратегия, при которой уровень целей каждого года значительно увеличивается по отношению к показателям предыдущего года.

Стратегия ограниченного роста – стратегическая альтернатива, которая характеризуется целями, установленными на уровне прошлых достижений с учетом инфляции; чаще всего используется в хорошо развитых отраслях со статичной внешней средой.

Стратегия сокращения – стратегическая альтернатива, которая характеризуется установлением целей ниже достигнутого уровня или исключением некоторых направлений деятельности.

Стратегическая зона хозяйствования — отдельный сегмент окружения, на который фирма имеет (или хочет получить) выход и который является объектом анализа с точки зрения отдельных тенденций, опасностей, возможностей, вытекающих из состояния этого окружения.

Тактика – краткосрочный план для достижения цели, разрабатываемый на уровне руководителей среднего звена.

Цели организации – конкретные конечные состояния или искомые результаты, которых хотела бы добиться фирма.

Адаптация – приспособление структуры и функций организации к условиям функционирования.

Диверсификация — процесс расширения товарного ассортимента с целью обеспечения большей стабильности результатов и избежания колебаний в получении прибыли, может быть вертикальной, горизонтальной и конгломератной.

Бизнес-план - план коммерческой деятельности организации, содержащий: описание вида деятельности, номенклатуру продукции/услуг, определение целевого рынка, описание ресурсов, численность работников, систему управления, финансирование и кредитование.

Тема 10. Организационные структуры. Виды и типы организационных структур

Адхократия (adhocracy) — структура с низкой степенью формализации поведения, высокой степенью горизонтальной специализации деятельности.

Иерархия управления — взаимосвязь уровней организации, обусловленная характером используемых в организации технологий.

Увеличивается по мере того, как совершается переход от мелкосерийного производства.

Организационная структура – логические соотношения уровней управления и функциональных областей, организованные таким образом, чтобы обеспечить эффективное достижение целей. В основу положены четыре фундаментальных принципа менеджмента: специализация и разделение труда, обособление функциональной деятельности, норма управляемости и единоначалие, сочетаемое с делегированием полномочий.

Делегирование – передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение.

Полномочия – ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия ее некоторых сотрудников на выполнение определенных задач.

Норма управляемости - число работников, подчиняющихся непосредственно руководителю.

Бюрократия – тип организации для которой характерно специализированное разделение труда, четкая управленческая иерархия, правила и стандарты, показатели оценки работ, принципы найма, основывающиеся на компетенции работника.

Децентрализованная организация – организационная структура, в рамках которой право принимать решения распределять вплоть до нижестоящих управленческих структур.

Централизованная организация - организация, где руководство высшего звена оставляет за собой большую часть полномочий, необходимых для принятия решений.

Должностные инструкции – краткое изложение основных задач, требующихся навыков и полномочий различных должностей в организации.

Тема 11. Формы организации системы менеджмента. Организационно-правовые формы

Материнская компания - фирма, контролирующая деятельность других компаний.

Представительство – обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, которое представляет интересы юридического лица и осуществляет их защиту.

Ассоциация — некоммерческая организация, состоящая из добровольно объединившихся компаний. Создается для содействия и защиты интересов своих членов.

Унитарное предприятие - коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней собственником имущество.

Некоммерческая организация - не имеет извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяет полученную прибыль между участниками.

Индивидуальный предприниматель - это гражданин, осуществляющий предпринимательскую деятельность без образования юридического лица при условии государственной регистрации.

Производственный кооператив (артель) - добровольное объединение граждан на основе членства для совместной производственной или иной хозяйственной деятельности, основанной на их личном трудовом и ином участии и объединении его членами (участниками) имущественных паевых взносов.

Акционерное общество - это коммерческая организация, уставный капитал которой разделен на определенное число равных долей, каждая из которых представлена акцией – ценной бумагой, наделяющей ее владельца (акционера) равными правами.

Общество ограниченной ответственностью - учрежденное одним или несколькими лицами общество, уставный капитал которого разделен на доли определенных учредительными документами размеров.

Паевой Инвестиционный Фонд - обособленный имущественный комплекс, состоящий из имущества, переданного в доверительное управление управляющей компании учредителем (учредителями) доверительного управления с условием объединения этого имущества с имуществом иных учредителей доверительного управления, и из имущества, полученного в процессе такого управления, доля в праве собственности на которое удостоверяется ценной бумагой, выдаваемой управляющей компанией. ПИФ не является юридическим лицом.

Конгломерат - тип компании**,** определяемый характером ее диверсификации, на практике – за счет слияния и поглощения других компаний.

Консорциум - организационная форма сотрудничества промышленных и исследовательских организаций, используемых при проведении крупных проектов.

Концерн - представляет собой корпоративное объединение с централизацией ряда ключевых функций в головной (управляющей) структуре. В качестве этой структуры выступает предприятие, обеспечивающее производство конечной продукции. Головное предприятие осуществляет централизованную реализацию инвестиционной, научно-технической и маркетинговой политики. Взаимодействие между участниками концерна строится на договорной основе, с обязательствами жесткого соблюдения условий заключенных соглашений.

Холдинговая компания - это особый вид финансовой компании, которая создается для владения контрольными пакетами акций других компаний с целью контроля и управления их деятельностью, является важным звеном так называемой системы участия, при помощи которой финансисты подчиняют себе формально независимые компании, располагающие капиталами, во много раз превосходящими их собственный.

Финансово-промышленная группа (ФПГ) - совокупность юридических лиц, действующих как основное и дочерние общества либо

полностью или частично объединивших свои материальные и нематериальные активы в целях технологической или экономической интеграции для реализации инвестиционных и иных проектов и программ, направленных на повышение конкурентоспособности и расширение рынков сбыта товаров и услуг, повышение эффективности производства, создание новых рабочих мест.

Тема 12. Мотивация деятельности в менеджменте

Мотивация – процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации.

Мотив - это то, что вызывает определённые действия человека.

Стимул - рычаг воздействия или носители раздражения, который вызывает определённые действия. Стимул может быть обещанием, действием, объектом.

Первичные потребности – физиологические, обычно врожденные, например такие, как потребность самосохранения.

Вторичные потребности – психологические: в уважении, успехе, власти и т.п.

Иерархия потребностей по Маслоу – подразделение всех потребностей людей на 5 групп, осуществленное Абрахамом Маслоу: физиологические, безопасности, социальные, уважения, самовыражения.

Модель Потрера-Лоулера – ситуационная теория мотивации, объединяющая элементы теории ожиданий и теории справедливости; включает 5 переменных величин: усилия, ожидания, результативность, вознаграждения, удовлетворение.

Тема 13. Организационная культура

Контроль – процесс, обеспечивающий достижение организацией поставленных целей; функция менеджмента, позволяющая устанавливать отклонения от запланированного состояния.

Адаптивность — способность к приспособлению.

Алгоритм — система операций, применяемых по строго определенным правилам, последовательное выполнение которых приводит к решению задачи.

Альтернатива — вариант, одна из двух или больше возможностей; то, что можно иметь, использовать и т. д. вместо чего-то.

Анализ — 1) мысленное или реальное разделение целого на части; 2) до недавнего времени — синоним научного исследования вообще.

Бифуркация — скачок параметров системы после критического расхождения траектории развития.

Вид — подразделение в систематике, входящее в состав высшего раздела — рода.

Видение — идеальная картина будущего предприятия, которая вдохновляет, стимулирует и мобилизует.

Виртуальный — возможный, такой, который может или должен проявиться при определенных условиях.

Внешняя среда — то, что находится вне границ системы и взаимодействует с нею.

Оценка деятельности – формальная процедура оценки работы сотрудника в основном путем сбора информации о выполнении поставленных задач.

Принцип координации — одно из фундаментальных положений организации, позволяющее сообща достигать целей организации.

Кружки качества — неформальные организационные образования, объединяющие, как правило, рабочих и специалистов технологических подразделений и сборочных цехов с целью решения коллективными усилиями проблем повышения качества продукции.

Обновляемость технологии — показатель конкурентоспособности фирмы, отражающий долю новых технологий, используемых в промышленной фирме, в общем объеме технологического оборудования.

Тема 14. Динамика групп и лидерство в системе менеджмента

Неформальная организация – спонтанно возникающие группы людей, которые регулярно вступают во взаимодействие для достижения определенной цели.

Формальная организация – группа, созданная по воле руководство для организации производственного процесса.

Эффект Хоторна – условие, в котором новизна, интерес к эксперименту или повышение внимания к исследуемому вопросу проводит к искажению, слишком благоприятному результату во время эксперимента.

Комитет – группа внутри организации, которой делегированы полномочия для выполнения каких-либо заданий.

Лидерство – способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя усилия на достижение целей организации.

Харизма – влияние, основанное на свойствах личности руководителя или его способности привлекать сторонников.

Тема 15. Управление человеком и управление группой

Личность – человек как носитель каких-либо свойств и качеств.

Характер – отличительная черта, признак, индивидуальный склад личности человека, проявляющийся в особенностях его поведения и отношении к действительности.

Темперамент – совокупность душевных, психических свойств человека, которые характеризуют его возбудимость и поведение в различных условиях, уровень жизненной энергии. Различают темпераменты: холерический, сангвинистический, флегматический и меланхолический.

Интроверсия – характеризуется фиксацией внимания личности на своем интересе в своем собственном мире.

Экстраверсия - указывает на такие психологические особенности, когда индивид сосредотачивает свои интересы на внешнем мире, иногда за счет собственных интересов и принижения личной значимости.

Конформизм – приспособленчество, пассивное принятие существующего порядка, господствующих мнений, отсутствие собственных позиций, беспринципность, отсутствие критичности.

Модель Хоманса – теория группового поведения, помогающая объяснить, как в рабочей обстановке образуются неформальные группы, которые влияют на поведение людей во время работы. Ее элементами являются взаимодействие, чувства, действия.

Ротация персонала - система регулярного перевода работников на аналогичные посты в другие подразделения каждые 3 — 5 лет для формирования у них ощущения принадлежности не к подразделению, а к фирме в целом.

Тема 16. Руководство: власть и партнерство

Руководство — это процесс социальной организации и управления деятельностью членов группы. Управлять деятельностью людей - значит оказывать на них влияние, побуждая работать на достижение целей организации.

Авторитет — влияние или способность лидера побуждать других к добровольному и сознательному подчинению, а также к ответственному исполнению возложенных на них обязанностей.

Власть – возможность действовать или способность воздействовать на ситуацию или поведение других людей. В иерархической модели управления власть осуществляется в основном следующими средствами: с помощью поощрений, наложений взысканий, наделения ограниченными и контролируемыми полномочиями, с помощью авторитета профессиональных знаний управляющего и личностных достоинств управляющего, благодаря которым он пользуется уважением сотрудников.

Тема 17. Стиль менеджмента и имидж (образ) менеджера

Стиль руководства – обобщенные виды поведения руководителя в отношениях с подчиненными в процессе достижения поставленных целей (автократический, демократический).

Система Лайкерта – согласно постулату Ренсиса Лайкерта существует 4 системы управленческого стиля: диктаторский-авторитарный, благосклонно-авторитарный, консультативно-демократический, вовлечено-демократический.

Имидж – (от англ. «образ», «ореол») - сложившийся в массовом сознании и имеющий характер стереотипа эмоционально окрашенный образ кого-либо, чего-либо.

Стресс – давление, напряжение.

Фрустрация – обман, тщетное ожидание – напряжение, тревога, отчаяние, гнев, которые охватывают человека, когда на пути к достижению

цели он встречается с неожиданными помехами, которые мешают удовлетворению его потребностей.

Тема 18. Конфликтность в менеджменте

Конфликт – столкновение противоположно направленных тенденций как в психике отдельного человека, так и во взаимоотношениях людей, их формальных и неформальных объединений, обусловленное различием взглядов, позиций, целей. Это открытое противостояние как следствие взаимоисключающих интересов и позиций.

Конфликтная ситуация - накопившиеся противоречия, содержащие истинную причину конфликта.

Инцидент- стечение обстоятельств, являющееся поводом для конфликта.

Тема 19. Факторы эффективности управления организацией

Эффективность управления – это результативность, действенность управления, достижение поставленных целей и задач с наименьшими затратами.

Сетка управления – двухразмерный подход к оценке эффективности руководства, согласно которому в руководстве различаются 5 стилей: вертикальная ось сетки представляет «заботу о людях», а горизонтальная – «заботу о производстве».

Производительность – в количественном выражении – объем выпуска, деленный на объем потребленных ресурсов; в широком смысле – относительная эффективность и экономичность организации.

Синергизм — эффект повышения результативности за счет использования взаимосвязи и взаимных усилений различных видов деятельности, когда определенные приемы управления делают суммарную отдачу капиталовложений выше суммы показателей отдачи по каждому подразделению.

Рационалистический поход – Управление производством на основе изучения трудовых операций на рабочих местах, хронометраж, выявление приемов и способов работы, ведущих к росту производительности и интенсивности труда. Применение оплаты рабочей силы по двум ставкам: меньшей – при недовыполнении нормы и значительно большей – при ее перевыполнении. Расстановка рабочих в зависимости от способностей и физической силы. Это механический подход к роли и месту человека в процессе производства.

Процессный подход – один из ранних подходов к управлению, применяемый и в настоящее время. В нем функции управления рассматриваются не в отдельности, а как взаимосвязанные между собой. Таких функций в управлении несколько: планирование, организация, распорядительство, мотивация, координация, контроль, коммуникация, принятие решений, подбор кадров, заключение сделок. Такой подход базируется на основных положениях административной школы управления,

признающей необходимость разделения труда, власти и ответственности, дисциплины и единоначалия, иерархии.

Школа человеческих отношений – подход к управлению, ориентированный не только на технику и функции организации, но и на человека. Учет возможностей коллектива, поведение в нем работника, его роль, свойства личности и создание условий, удовлетворяющих потребности людей. Использование интеллектуального потенциала человека в интересах организации, создание обстановки, способствующей раскрытию его индивидуальных способностей. Творчества, изобретательности, стремления к достижению целей организации.

Системный подход – управление, ориентированное на комплексный подход к решению проблем организации. При таком подходе предприятие рассматривается как сложная система с внутренними и внешними связями. Главная роль в управлении организацией отводится ее лидерам, элите руководителей. Такой подход указывает на многомерность организации и необходимость учета множества внутренних и внешних переменных.

Ситуационный подход – данная концепция разработана в конце 60-ых гг. Это способ управления, решения проблем в зависимости от складывающейся ситуации. Ситуационный подход не отвергает прежних достижений управленческой науки. Конкретные условия и ситуации требуют от менеджера творческого применения тех или иных подходов в менеджменте, так как одни и те же действия в различных условиях могут дать прямо противоположные результаты. Ситуационный подход предполагает знание средств профессионального управления, их сильных и слабых сторон. Это не набор каких-то конкретных мер, а скорее способ мышления, охватывающий организационные проблемы и методы их решения.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

5.1. Список вопросов к зачету.

1. Понятие управления. Управление и менеджмент. Общие черты и различия менеджмента и предпринимательства. Объект и субъект управления. Всеобщие принципы управления. Управление как наука, практика и искусство. ПК-5, ПК-13
2. Методы и функции управления. Научные подходы к менеджменту. ПК-5, ПК-13
3. Понятие организации как системы. Виды организаций. Общие характеристики сложных организаций. Теория Жизненного цикла организации. ОПК-3, ОПК-6
4. Составляющие внутренней и внешней среды организации. ПК-5, ПК-13
5. Экономическая, юридическая и социальная ответственность организации. Этика и этикет руководителя. ОПК-6, ПК-12
6. Понятие коммуникационного процесса. Виды коммуникаций в организации. Преграды, мешающие коммуникациям. Способы для повышения отдачи межличностных коммуникаций. ПК-10, ПК-11
7. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческого решения. Очередность этапов рационального решения проблемы Индивидуальные стили принятия решений. ПК-10, ПК-11
8. Значение документации в системе управления. Виды деловых совещаний и их характеристика. Переговоры. Публичное выступление. Телефонный разговор. Деловая командировка. ПК-5, ПК-13
9. Планирование и его составляющие. Стратегическое планирование в организации: значение и этапы. Отличия оперативного и стратегического управления. Основные стратегические альтернативы. ПК-10, ПК-11
10. Понятие делегирования. Типы организационных структур. Сущность централизованной и децентрализованной организации управления. ПК-2, ПК-13
11. Виды организационных форм управления на предприятиях. Особенности организационных форм объединений предприятий. ПК-10, ПК-11
12. Понятие и цели мотивации. Сущность понятий: стимул, мотив, потребность, вознаграждение. Содержательные и процессуальные теории мотивации: смысл, основные теории. ОПК-6, ПК-12
13. Сущность и роль контроля на предприятии. Типы систем контроля. Поведенческие аспекты контроля. ПК-10, ПК-11
14. Значение неформальных организаций для предприятия. Лидерство в группе. Основные факторы формирования фигуры лидера. Модели лидерства.

15. Что изучает теория организации? ПК-5, ПК-13
16. Место теории организации в системе научных знаний. ПК-10, ПК-11
17. Понятия «система», «организация», «социальная организация». ПК-5, ПК-13
18. Основные достижения «Тектологии» А.А. Богданова. ПК-2, ПК-13
19. Системный подход в теории организации. ПК-10, ПК-11
20. Основные этапы системного анализа. ПК-5, ПК-13
21. Понятия «черного ящика» и «белого ящика». ПК-2, ПК-13
22. Общие свойства сложных систем. ПК-10, ПК-11
23. Классификация систем. ПК-2, ПК-13
24. Понятие иерархии систем. Иерархия материальных систем. ПК-10, ПК-11
25. Закрытые и открытые системы. ОПК-3, ОПК-6
26. Основные различия между статичной и динамичной системами. ПК-10, ПК-11
27. Основные этапы эволюции систем управления. ОПК-6, ПК-12
28. Системные свойства организации. ПК-5, ПК-13
29. Общая схема организационной системы. ОПК-3, ОПК-6
30. Системные связи и системное поведение. ОПК-6, ПК-12
31. Роль положительных и отрицательных связей в развитии систем. ПК-2, ПК-13
32. Наиболее важный тип связи для саморегуляции систем. ПК-2, ПК-13
33. Правовые формы организации. ОПК-6, ПК-12
34. Цели создания объединения юридических лиц – ассоциаций и союзов. ОПК-3, ОПК-6
35. Ключевые элементы современной организации. ОПК-3, ОПК-6
36. В чем заключается миссия организации? ПК-2, ПК-13
37. Что понимают под «деревом целей» организации? ПК-10, ПК-11
38. Понятие структуры организации. ПК-10, ПК-11
39. Жизненный цикл организации. ОПК-3, ОПК-6
40. Деловая среда организации. ПК-2, ПК-13
41. Макроокружение организации. ПК-10, ПК-11
42. Сущность системно-кибернетического подхода. ПК-10, ПК-11
43. Основные организационные модели. ПК-5, ПК-13
44. Информация в кибернетике. ПК-10, ПК-11
45. Понятия «аттрактор», «бифуркация», «флуктуация». ОПК-3, ОПК-6
46. Связь информации и энтропии. ОПК-3, ОПК-6
47. Самоорганизация сложных систем. Основные понятия. ПК-10, ПК-11
48. Два подхода к исследованию самоорганизации. ОПК-3, ОПК-6

49. Процессы самоорганизации и целенаправленной организации в организации. ОПК-3, ОПК-6
50. Концепция самоорганизации по Н.Н.Моисееву. ОПК-6, ПК-12
51. Основные типы самоорганизующихся систем. ПК-10, ПК-11
52. Механизм управления самоорганизующихся систем по Р.Ф. Абдееву. ОПК-3, ОПК-6
53. Общие основания законов организации. Основные требования к законам организации. ПК-5, ПК-13
54. Механизм действия и механизм использования законов организации ПК-10, ПК-11
55. Закон самосохранения. ПК-10, ПК-11
56. Закон развития. ОПК-3, ОПК-6
57. Закон синергии. ПК-10, ПК-11
58. Закон информированности-упорядоченности. ОПК-6, ПК-12
59. Закон гармонии. ПК-10, ПК-11

5.2. Вопросы для подготовки к экзамену

1. Понятие управления. Наука управления как область знаний и ее место в системе наук. Управление и менеджмент. Объект и субъект управления. ПК-2, ПК-13
2. Общие черты и различия менеджмента и предпринимательства. ОПК-6, ПК-12
3. Всеобщие принципы управления. ПК-2, ПК-13
4. Управление как наука, практика и искусство. ПК-10, ПК-11
5. Национальные особенности в менеджменте: японская, американская, шведская модели. ПК-5, ПК-13
6. Методы управления: экономические, социально-психологические, организационные. ПК-2, ПК-13
7. Функции и уровни управления в организации. ПК-10, ПК-11
8. Научные подходы к менеджменту. ПК-2, ПК-13
9. Понятие организации как системы. Классификации организаций. ПК-10, ПК-11
10. Общие характеристики сложных организаций. Теория Жизненного цикла организации.
11. Инфраструктура менеджмента. ПК-10, ПК-11
12. Составляющие внутренней среды организации. ПК-5, ПК-13
13. Внешняя среда организации: факторы, сложность, подвижность. ПК-10, ПК-11
14. Экономическая, юридическая и социальная ответственность организации. ОПК-3, ОПК-6
15. Этика и этикет руководителя. Нормы этики бизнеса. ПК-2, ПК-13
16. Организационная культура, понятие корпоративных ценностей. ПК-5, ПК-13
17. Интеграция и дифференциация в менеджменте. Факторы, принципы и виды интеграции. ПК-10, ПК-11

18. Процесс коммуникаций в организации: элементы, этапы. ПК-2, ПК-13

19. Виды коммуникаций. Неформальные коммуникации. ПК-10, ПК-11

20. Преграды на пути межличностных коммуникаций. Способы для повышения отдачи межличностных коммуникаций. ПК-2, ПК-13

21. Природа процесса принятия решений. Классификация и характеристика видов управленческих решений, используемых в менеджменте. ПК-10, ПК-11

22. Подходы к принятию управленческих решений. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений. ОПК-6, ПК-12

23. Этапы рационального решения управленческих проблем. ПК-10, ПК-11

24. Индивидуальные стили принятия управленческих решений. ПК-2, ПК-13

25. Место информации в технологии управленческих работ. ОПК-6, ПК-12

26. Значение документации в системе управления. ПК-5, ПК-13

27. Планирование как управленческая функция. Виды, принципы, процедуры планирования. ПК-10, ПК-11

28. Стратегическое планирование в организации: значение и этапы. ПК-5, ПК-13

29. Основные стратегические альтернативы. Модель Бостонской консалтинговой группы. ПК-10, ПК-11

30. Планирование международной деятельности. ПК-2, ПК-13

31. Назначение и содержание бизнес-плана фирмы. ПК-10, ПК-11

32. Миссия и цели организации. Дерево целей. ОПК-3, ОПК-6

33. Сущность понятий: делегирование, ответственность, полномочия, норма управляемости. ОПК-6, ПК-12

34. Планирование и проектирование организационной структуры. ПК-5, ПК-13

35. Типы организационных структур: линейная, функциональная, линейно-функциональная, штабная, дивизиональная, матричная, множественная. ОПК-3, ОПК-6

36. Характеристика бюрократической организационной структуры. ПК-5, ПК-13

37. Сущность, преимущества и недостатки централизованной и децентрализованной организации управления. ОПК-6, ПК-12

38. Положения о подразделениях управления и должностные инструкции. ОПК-3, ОПК-6

39. Хозяйственные товарищества и общества. Виды и принципы управления. ПК-5, ПК-13

40. Акционерные общества: характерные черты, виды. ПК-5, ПК-13

41. Сущность и особенности материнской компании, дочерней компании, филиала, представительства, ассоциированной компании. ПК-5, ПК-13

42. Деятельность общественных и религиозных организаций. ОПК-6, ПК-12

43. Особенности управления некоммерческой организацией. ОПК-6, ПК-12

44. Особенности управления унитарным предприятием. ОПК-3, ОПК-6

45. Индивидуальное предпринимательство как форма организации деятельности.

46. Особенности организационных форм объединений предприятий: концерн, корпорация, холдинг. ОПК-6, ПК-12

47. Особенности организационных форм объединений предприятий: финансово-промышленная группа, картель, синдикат, консорциум. ПК-5, ПК-13

48. Мотивация как функция менеджмента: понятие, задачи, модель мотивационного процесса. ОПК-6, ПК-12

49. Структура мотивации: сущность понятий: стимул, мотив, потребность, вознаграждение. ОПК-6, ПК-12

5.3. Темы курсовых работ

1. Тектология А.А. Богданова – основа современной теории организации ПК-5, ПК-13.
2. Теория организации и ее место в системе научных знаний. ПК-10, ПК-11
3. Эволюция взглядов на организацию. ПК-10, ПК-11
4. Современные направления развития теории организации. ПК-10, ПК-11
5. Организации как сложные динамические системы, имеющие цель. ОПК-6, ПК-12
6. Организационно-правовые формы современных предприятий и организаций.
7. Некоммерческие организации. ПК-5, ПК-13
8. Коммерческие организации. ПК-10, ПК-11
9. Системный подход и его роль в управлении. ОПК-3, ОПК-6
10. Сущность системного анализа. Основные этапы его проведения. ПК-10, ПК-11
11. Применение методологии системного подхода в теории организации. ОПК-6, ПК-12
12. Социальная организация как система. ПК-5, ПК-13
13. Системные связи и системное поведение. ПК-10, ПК-11
14. Современные формы организации экономических систем. ПК-10, ПК-11
15. Организация и ее деловое окружение. ПК-10, ПК-11
16. Внутренняя среда организации. ОПК-3, ОПК-6
17. Организационные модели и их роль в теории организации. ПК-5, ПК-13
18. Самоорганизующиеся системы. ПК-10, ПК-11

19. Процессы целенаправленной организации и самоорганизации. ОПК-6, ПК-12
20. Основополагающие законы организации. ПК-10, ПК-11
21. Специфические законы организации. ОПК-6, ПК-12
22. Принципы организации. ПК-5, ПК-13
23. Современные организационные структуры управление. ПК-10, ПК-11
24. Развитие и совершенствование организационных структур управления. ОПК-3, ОПК-6
25. Организационная культура и ее роль в управлении. ОПК-3, ОПК-6
26. Модели организационной культуры. ПК-5, ПК-13
27. Коммуникации и их роль в реализации новых идей. ПК-10, ПК-11
28. Современные формы интеграции бизнеса. ПК-5, ПК-13
29. Самоорганизация мировой экономической системы. ОПК-6, ПК-12
30. Современные подходы к проектированию организационных систем. ПК-10, ПК-11
31. Моя организация. Проектирование основных организационных структур. ОПК-3, ОПК-6
32. Тенденции развития организаций будущего. ПК-10, ПК-11

5.4. Список тем рефератов

1. Информационно-техническое обеспечение управленческого процесса. ПК-5, ПК-13
2. Инновационный климат: методы использования творческого потенциала коллектива**.** ПК-10, ПК-11
3. Оценка профессиональных, деловых и личностных качеств персонала. ОПК-3, ОПК-6
4. Анализ функций менеджмента. ОПК-6, ПК-12
5. Лидерство в управлении деятельностью организации. ПК-5, ПК-13
6. Контроль исполнения в аппарате управления. ОПК-6, ПК-12
7. Внешние и внутренние факторы организации. Адаптация организации к внешним условиям. ПК-5, ПК-13
8. Совершенствование организационной структуры. ПК-10, ПК-11
9. Планирование трудовых ресурсов. ПК-5, ПК-13
10. Мотивация труда. ПК-5, ПК-13
11. Корпоративная культура предприятия. ОПК-6, ПК-12
12. Преобразование юридического лица: практический аспект. ПК-10, ПК-11
13. Менеджмент в малых инновационных предприятиях. ПК-5, ПК-13
14. Особенности государственного и муниципального управления. ОПК-3, ОПК-6

15. Нормативно-правовая база, регламентирующая деятельность предприятия. ОПК-3, ОПК-6
16. Организация производственного процесса. ОПК-6, ПК-12
17. Управление в некоммерческой организации. ПК-10, ПК-11
18. Управленческие проблемы, связанные с национальными особенностями. ОПК-3, ОПК-6
19. Управление сопротивлением изменениям. ОПК-6, ПК-12
20. Коммуникационные процессы в менеджменте. ПК-10, ПК-11
21. Социальная ответственность организации. ОПК-3, ОПК-6
22. Управление рабочим временем. Пути повышения эффективности использования рабочего времени. ОПК-3, ОПК-6
23. Экономические методы в управлении. ПК-10, ПК-11
24. Социально-психологические методы в управлении. ОПК-3, ОПК-6
25. Специфика менеджмента в сфере услуг. ПК-10, ПК-11
26. Актуальные аспекты конкуренции ОПК-3, ОПК-6
27. Вербальные и невербальные аспекты делового общения. ПК-10, ПК-11
28. Конфликт в организации. Управление конфликтом. ПК-10, ПК-11
29. Рабочие команды ОПК-6, ПК-12
30. Пути повышения эффективности менеджмента в организации ПК-10, ПК-11
31. Концепция менеджмента организации. ПК-10, ПК-11
32. Структура квалификации менеджера. ОПК-3, ОПК-6
33. Школы и теории менеджмента. ПК-10, ПК-11
34. Национальные модели менеджмента. ОПК-3, ОПК-6
30. Тектология А.А. Богданова – основа современной теории организации. ОПК-3, ОПК-6
31. Теория организации и ее место в системе научных знаний. ПК-10, ПК-11
32. Эволюция взглядов на организацию. ПК-10, ПК-11
33. Современные направления развития теории организации. ОПК-3, ОПК-6
34. Организации как сложные динамические системы, имеющие цель. ОПК-6, ПК-12
35. Организационно-правовые формы современных предприятий и организаций. ОПК-3, ОПК-6
36. Некоммерческие организации. ПК-10, ПК-11
37. Коммерческие организации. ПК-10, ПК-11
38. Системный подход и его роль в управлении. ПК-5, ПК-13
39. Сущность системного анализа. Основные этапы его проведения. ОПК-6, ПК-12
40. Применение методологии системного подхода в теории организации. ПК-10, ПК-11

6. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Основная и дополнительная учебная литература

Основная литература:

1. Демчук, О.Н. Теория организации : учебное пособие / О.Н. Демчук, Т.А. Ефремова. - 3-е изд., стер. - Москва : Издательство «Флинта», 2017. - 262 с. - ISBN 978-5-9765-0699-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=54544

2. Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 232 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01733-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454156

Дополнительная литература:

1. Пыряев, В.В. Процесс разработки, принятия и реализации управленческих решений при интеграции культуры, психологии, логики : монография [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485233

2. Блинов А. О., Угрюмова Н. В. Теория менеджмента: учебник. Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°» • 2016

3. Быкова О.Н., О.О. Скрябин, Ю.Ю. Костюхин, М.О. Ольховская Управление денежными потоками. - М.: ФГБОУ ВПО РГАИС – 2015

4. Понуждаев Э. А., Понуждаева М. Э. Теория менеджмента : история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: учебное пособие. Кн. 2. – М.: Директ-Медиа, 2015.

5. Михненко П. А. Теория менеджмента: учебник. – М.: Университет «Синергия», 2018.

Каждому студенту обеспечен доступ к комплектам библиотечного фонда, состоящему не менее чем из 3 наименований отечественных журналов:

- Биржа интеллектуальной собственности (БИС);
- Копирайт;
- Вопросы экономики;
- Общество : социология, психология, педагогика.

Со статьями и аналитическими материалами указанных журналов рекомендуется знакомиться в читальном зале ФГБОУ ВО РГАИС.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И РЕСУРСОВ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Для обучающихся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам:

1. Министерство образования и науки Российской Федерации. 100% доступ - http://минобрнауки.рф/
2. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки. 100% доступ - http://obrnadzor.gov.ru/
3. Федеральный портал «Российское образование». 100% доступ - http://www.edu.ru/
4. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам». 100% доступ - http://window.edu.ru/
5. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. 100% доступ - http://fcior.edu.ru/
6. Электронно-библиотечная система, содержащая полнотекстовые учебники, учебные пособия, монографии и журналы в электронном виде 5100 изданий открытого доступа. 100% доступ - http://bibliorossica.com/
7. Федеральная служба государственной статистики. 100% доступ - http://www.gks.ru
8. Сайт Президента РФ http://www.kremlin.ru/
9. Сайт Правительства РФ http://government.ru/
10. Сайт Государственной Думы Федерального Собрания РФ http://duma.gov.ru/
11. Сайт Совета Федерации Федерального Собрания РФ http://council.gov.ru/
12. Сайт Конституционного суда РФ http://www.ksrf.ru/ru
13. Сайт Верховного Суда РФ http://www.vsrf.ru/
14. Сайт Генеральной прокуратуры РФ http://genproc.gov.ru/
15. Сайт Министерства внутренних дел РФ https://мвд.рф
16. Федеральная Антимонопольная Служба https://fas.gov.ru/
17. Центральный банк РФ https://www.cbr.ru/

7.2. Перечень информационных технологий, программного обеспечения и информационных справочных систем

Учебные аудитории оснащены компьютерами, мультимедиа-проекторами. Все компьютеры РГАИС оснащены лицензионным программным обеспечением (операционной системой Microsoft Windows,

офисным пакетом Microsoft Office, антивирусной системой Касперского). Для обучающихся обеспечена возможность оперативного обмена информацией через Интернет с компьютеров, установленных в учебных аудиториях. Также студенты через внутреннюю локальную вычислительную сеть могут работать с общедоступной папкой «Студентам», доступной преподавателям для редактирования, и обращаться к справочно-правовым системам «Консультант плюс», «Гарант» в компьютерном классе, в зале Научной библиотеки, где на рабочем столе размещены соответствующие ссылки к общесетевой папке и указанным системам. Каждому студенту обеспечен доступ к электронно-библиотечной системе с любой точки доступа по паролю и логину.

Также студенты имеют доступ к источникам Научной электронной библиотеки «Киберленинка» https://cyberleninka.ru/.

Электронные версии учебно-методических материалов размещаются на сайте ФГБОУ ВО РГАИС и к ним обеспечен свободный доступ всех студентов и преподавателей Академии.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Подготовка бакалавров по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» обеспечена современной учебной базой.

Материально-техническая база Академии для ведения образовательной деятельности по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» является достаточной. Для организации ведения учебного процесса Академия располагает зданием общей площадью 5936,2 кв.м. учебная и учебно-лабораторная площадь составляет 1249,6 кв.м.

Аудиторные занятия проводятся в специальных помещениях, представляющих собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также в помещениях для самостоятельной работы. Имеются помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа имеются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации

9. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн.

Подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом их индивидуальных особенностей.

Предусмотрена возможность обучения по индивидуальному графику.