

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

ИНСТИТУТ ОТРАСЛЕВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Факультет экономики недвижимости

Кафедра Управления недвижимостью и ЖКХ

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры управления
недвижимостью и
ЖКХ

Протокол от «02» сентября 2019 г.

№ 2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.10 Теория менеджмента

по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент
направленность (профиль) "Менеджмент недвижимости"

Квалификация
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная

Год набора 2019

Москва, 2019 г.

Автор-составитель:

к.э.н., профессор кафедры управления бизнес-процессами О.Ю. Минченкова

Заведующий кафедрой управления недвижимостью и ЖКХ д.э.н., профессор Иванкина Е.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий и структура дисциплины
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
6. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины (модуля), ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
7. Материально-техническая база, информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

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

1.1. Дисциплина Б1.Б.10 «Теория менеджмента» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-3	Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.1	способность к самодиагностике стилей управления и личных интересов, к совершенствованию индивидуальной деятельности
		УК ОС-3.2	способность к оценке системы управления, определению целей и роли команд
ОПК-6	Владение методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций	ОПК -6.1	способность к принятию решений
		ОПК -6.2	способность использовать методы и стратегии организации операционной деятельности предприятий в конкурентной среде.
ОПК-7	Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	ОПК -7.1	способность решать стандартные задачи управленческой деятельности
		ОПК -7.2	способность к выявлению и исследованию информационной модели системы управления

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
--------------------------------	---------------------

УК ОС-3.1. ОПК -6.1 ОПК -7.1	на уровне знаний: основные положения современной теории управления; взаимосвязи управления, экономических, и социальных факторов; ситуационность и системность процесса менеджмента на уровне умений: применять на практике методы теории менеджмента на уровне навыков: аналитической, исследовательской и проектной работы
УК ОС-3.2. ОПК -6.2 ОПК -7.2	на уровне знаний: основные понятия теории принятия решений, методы принятия управленческих решений, методы сбора и анализа информации на уровне умений: анализировать деятельность организации, принимать решения в условиях неопределенности и риска на уровне навыков: использовать средства вычислительной техники для управления проектами

2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Вид учебных занятий и самостоятельная работа		Объем дисциплины, час.		
		Всего	Семестр (триместр)	
			1	2
Очно-заочная форма обучения				
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:		44	24	20
лекционного типа (Л)		22	12	10
лабораторные работы (практикумы) (ЛР)				
практического (семинарского) типа (ПЗ)		22	12	10
контролируемая самостоятельная работа обучающихся (КСР)				
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		100	48	52
Промежуточная аттестация	форма	экзамен, экзамен	экзамен	экзамен
	час.	72	36	36
Общая трудоемкость (час. / з.е.)		216/6	108/3	108/3

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Теория менеджмента» осваивается в 1 и 2 семестре 1 курса по очно-заочной форме обучения, общая трудоемкость – 6 зачетных единиц, 216 часов.

Дисциплина реализуется после изучения предыдущего уровня образования. (среднего общего образования).

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем следующих результатов, полученных студентами в результате освоения основной образовательной программы среднего общего образования.

Форма промежуточной аттестации – экзамены.

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий и структура дисциплины

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины, час.						Р	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		сего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	СР			
Очно-заочная форма обучения									
Тема 1	Эволюция управленческой мысли с древности до начала XX столетия.	10	2		2	6		Реферат	
Тема 2	Школа человеческих отношений	8	2			6		Дискуссия, тест	
Тема 3	Развитие теории управления во второй половине XX века – начале XXI века	10			2	8		Диспут	
Тема 4	Современные тренды и тенденции развития менеджмента	10	2		2	6		Дискуссия	
Тема 5	Менеджмент: сущность, функции, этапы развития	8	2			6		Тест	
Тема 6	Менеджмент в организациях.	8			2	6		Эссе	
Тема 7	Менеджмент бизнес процессов	10	2		2	6		Реферат	
Тема 8	Управление изменениями. Инновационный менеджмент.	10			2	8		Дискуссия	
Тема 9	Организационные структуры	10	2			8		Эссе, тест	
Тема 10	Внешняя среда организации	10	2		2	6		Реферат	
Тема 11	Внутренние процессы в организации	10			2	8		Реферат	
Тема 12	Жизненный цикл организации	4	2		2			Эссе	
Тема 13	Личность и организация	10	2		2	6		Реферат	
Тема 14	Коммуникации и управление групповым поведением в организации	10			2	8		Дискуссия	
Тема 15	Власть и управление							Эссе	

	организационными конфликтами	8	2			6		
Промежуточная аттестация		36, 36						экзамен, экзамен
Всего:		216	22		22	100		

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 1	Эволюция управленческой мысли с древности до начала XX столетия.	История управленческой мысли: от строительства пирамид до идей теоретиков военной науки 18 века. Основные положения научной организации труда Ф.Тейлора. Мотивация и стимулирование работников, коммуникация менеджера с работниками, стиль руководства, дисциплинарная система в научной организации труда Ф.Тейлора.
Тема 2	Школа человеческих отношений	Хоторнские эксперименты Э.Мэйо: этапы, объекты исследований, выводы. Изучение причин текучести кадров на текстильной фабрике (условия труда, предпринятые меры, выводы). Иерархия потребностей А.Маслоу, смещение мотиваторов по мере удовлетворения потребностей. Уроки теории А.Маслоу для менеджера.
Тема 3	Развитие теории управления во второй половине XX века – начале XXI века	Основные положения книги П.Друкера «Задачи менеджмента в 21 веке»: - управление персоналом, - реалии, оказывающие сильное влияние на стратегии организаций, - условия повышения производительности умственного труда, - успешная карьера менеджера. Основные положения концепции Т.Питерса: - характеристики успешных, новаторских компаний, - делегирование полномочий в компании, - изменение моделей ведения бизнеса, - привлечение и развитие талантов. Современные тенденции менеджмента по Г.Хэмелу: - этические ценности, - инновационная политика, - гибкость, - увлеченность делом, - идеология. Развитие управленческой мысли в России и СССР во второй половине XX века – начале XXI века.
Тема 4	Современные тренды и тенденции развития менеджмента	Гибкость в менеджменте: Agile и Scrum. Бирюзовые организации: теория и примеры. Цифровая экономика и цифровой менеджмент: большие данные, машинное обучение, искусственный интеллект. Экономика впечатлений и менеджмент образов. Социальные сети в менеджменте. Доверие и целостность личности как факторы успешного менеджмента. Командоформирование и деятельность команд. Управление по ценностям и принципам. Провал традиционных методов управления. Новые форматы взаимодействия людей в успешных организациях, растущее значение мягких навыков работников (soft skills).
Тема 5	Менеджмент: сущность, функции, этапы развития	Сущность менеджмента. Междисциплинарный подход. Управление и менеджмент. Модели менеджмента: иерархическая, экономическая, новая. Рационалистическая,
Тема 6	Менеджмент в организациях.	Виды организационных структур управления. Организационные формы бизнеса: тенденции развития. Полномочия и ответственность. Иерархия и горизонтальные связи. Сущность, принципы, современные тенденции развития, контроля,

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 7	Менеджмент бизнес процессов	Кайдзен, непрерывное совершенствование (Continuous Improvement). Реинжиниринг и функционально-стоимостной анализ. Всеобщее управление качеством. Управление цепями поставок. Управление продажами. Управление проектами. Оценка эффективности управляемых систем. Сущность эффективности и результативности. Соотношение русскоязычных и англоязычных терминов. Показатели эффективности. Сбалансированная система показателей.
Тема 8	Управление изменениями. Инновационный менеджмент.	Изменения внешние и внутренние. Гибкость и адаптивность. Сущность и виды изменений. Непрерывные и прорывные инновации. Технологические и управленческие инновации. Открытые инновации. Краудсорсинг. Инновации в менеджменте. Скорость и эффективность изменений как фактор конкурентоспособности.
Тема 9	Организационные структуры	Централизация и децентрализация. Вертикальные информационные потоки. Горизонтальные информационные потоки и сотрудничество. Взаимоотношения и координация деятельности. Альтернативы оргдизайна. Функциональный, дивизиональный и географический дизайн. Матричная структура. Условия создания матричных структур. Сильные и слабые стороны матричных структур. Горизонтальная структура. Характеристики горизонтальной структуры, сильные и слабые стороны. Гибридные структуры. Приспособление структуры к задачам организации. Симптомы структурной неэффективности.
Тема 10	Внешняя среда организации	Задачи организации во внешней среде. Общие характеристики внешней среды. Международная внешняя среда. Изменения во внешней среде. Сложность и динамика. Приспособление организации к сложности и динамике внешней среды. Создание должностных позиций и департаментов. Выстраивание взаимоотношений. Дифференциация и интеграция. Органические и механические управленческие процессы. Планирование и прогнозирование. Зависимость от человеческих ресурсов. Организационные экосистемы. Изменение роли менеджеров. Зависимость от ресурсов. Сети сотрудничества. Сетевые личные связи. Выход на международную арену. Мотивация для выхода на международную арену. Стадии становления международной организацией. Глобальная экспансия через международные альянсы, слияния и поглощения. Повышение сложности и дифференциации. Повышение необходимости координации деятельности. Сложный обмен знаниями и инновациями. Дизайн организационной структуры для международной деятельности. Дополнительные механизмы глобальной координации. Глобальные рабочие команды.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 11	Внутренние процессы организации в	Ключевые производственные технологии и организационные структуры. Ключевые сервисные технологии. Создание сервисной организации. Взаимозависимость рабочих потоков между подразделениями. Эволюция информационных технологий. Философия и фокусировка системы контроля. Создание системы сбалансированных показателей на уровне организации. Создание системы контроля выполнения работ и контроля результатов на уровне подразделений. 4 Обеспечение процессов координации и повышения эффективности. Создание системы управления знаниями. Создание системы повышения стоимости компании.
Тема 12	Жизненный цикл организации	Размер организации. Факторы, заставляющие организацию расти. Дилеммы большого размера организации. Стадии жизненного цикла. Размер организации, бюрократия и контроль. Размер организации и изменение организационной структуры. Альтернативы бюрократическому контролю. Концепция жизненного цикла организации по И.Адизесу. Условия и факторы, определяющие фазу жизненного цикла организации. Причины и последствия перехода организации с одной фазы жизненного цикла на другую. Кризисные состояния организации, их характеристика, возможности предотвращения и условия преодоления кризисных состояний. Концепция жизненного цикла по Л.Грейнеру. Особенности методологического подхода Л.Грейнера при определении стадий жизненного цикла. Необходимость прохождения организациям стадии Директивного развития. Переход организации с одной стадии жизненного цикла на другую.
Тема 13	Личность и организация	Индивидуальные различия. Взаимоотношения и поведение людей. Обязательства по отношению к организации. Организационная поддержка. Вовлечение работников. Измерение удовлетворенности работой. Результаты удовлетворенности работой. Влияние неудовлетворенности работой на результаты деятельности. Эмоции. Источники эмоций. Эмоциональный труд. Теория аффективных событий. Регулирование эмоций. 3 Факторы личности. Что такое личность? Модели личности. Индикатор типов личности Майерс-Бриггс. Большая модель 5 личностных качеств. Темная Триада. Другие персональные характеристики работника. Личность и ситуации. Теория силы ситуации. Теория активации черт характера. Культурные ценности. Процесс восприятия. Что такое восприятие. Теория атрибуции. Связь восприятия с процессом принятия индивидуальных решений. Влияние на принятие решений индивидуальных различий и организационных ограничений. Этика при принятии решений. Креативность, креативное принятие решений и инновации в организации. Оценка разнообразия. Демографические характеристики. Уровни разнообразия. Дискриминация на рабочем месте. Биографические характеристики. Возраст и пол. Люди с ограниченными возможностями. Религия. Культурные особенности. Интеллектуальные способности, физические способности. Стратегии управления разнообразием. Основы

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 14	Коммуникации и управление групповым поведением организации	<p>Коммуникации. Коммуникационный процесс. Нисходящие, восходящие и горизонтальные коммуникации. Модели коммуникаций: устные, письменные, горизонтальные, невербальные. Социально-психологические процессы в группе. Адаптация. Условия создания стабильных групп. Сплочение. Стадии развития группы. Модели развития групп. Система отношений в группе. Делегирование полномочий. Преимущества делегирования. Техника делегирования полномочий. От групп к командам. Различия между группами и командами. Типы команд. Команды для решения проблем. Самоуправляемые рабочие команды. Межфункциональные команды. Виртуальные команды. Многонаправленные команды. Создание эффективных команд. Отбор командных игроков. Обучение командных игроков. Создание мотивационной системы для работы в команде. Оказание влияния. Лидерство и доверие. Что такое лидерство. Стили лидерства. Лидерские качества. Лидерское поведение. Преобразующее лидерство. Теории доверия. Поведенческие теории. Теории непредвиденных обстоятельств. Модель Филдера. Харизма и лидерство. Трансформационное лидерство. Подлинное лидерство: этика и доверие. Лидерство для будущего:</p>

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 15	Власть и управление организационными конфликтами	Власть и организационные политики. Определение власти. Власть и лидерство. Основы власти: формальная власть, личная власть. Тактики власти. Как власть влияет на людей. Определение политик организации: власть в действии. Этика действий в рамках организационных политик. Конфликты в организации. Традиционный взгляд на конфликт. Альтернативный взгляд на конфликт. Типы и очаги конфликта. Внутриличностный конфликт. Межличностный конфликт. Конфликт между личностью и группой. Межгрупповой конфликт. Ролевые конфликты. Типовые ситуации, приводящие к возникновению ролевых конфликтов. Способы устранения (регулирования) ролевых конфликтов. Негативные работники. Процесс конфликта. Стадии конфликта. Переговоры. Стратегии заключения сделки. Переговорный процесс. Шаги переговорного процесса. Индивидуальные различия и эффективность переговоров. Личные качества и переговоры. Эмоции в переговорах. Культурные установки в переговорах. Гендерные различия в переговорах. Создание и сохранение организационной культуры. Определение организационной культуры. Сильные культуры против слабых. Климат в организации. Формирование организационной культуры. Атрибуты культуры: истории, ритуалы, символы, язык. Создание этической организационной культуры. Создание позитивной организационной культуры. Использование сильных сторон работников. Награждение, а не наказание. Упор на жизнеспособность организации и ее рост. Ограничения позитивной культуры. Организационная динамика. Управление изменениями. Движущие силы управления изменениями. Сопротивление изменениям. Преодоление сопротивления изменениям. Подходя к управлению организационными изменениями. Модель трех шагов Курта Левина. Модель восьми шагов Коттера. Концепция организационного развития. Создание культуры для проведения изменений и инноваций. Стресс на работе и управление стрессом. Последствия стресса.

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий лекционного типа:

при чтении лекций используется объяснительно-иллюстративный метод с элементами проблемного изложения учебной информации (монологической, диалогической или эвристической);

– при проведении занятий семинарского типа:

- диспут (дискуссия);
- эссе;
- опрос;
- реферат;

- тестирование;

- при проведении экзамена:

ответ на вопросы билета и практическое задание

4.1.2. Экзамены проводятся устно с применением метода опроса и решением практических заданий.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Темы для дискуссий и диспутов

1. Что представляет собой процесс управления? Можно ли рассматривать отдельные управленческие функции как самостоятельные процессы управления? Какая из функций управления является важнейшей по вашему мнению? Поясните свой ответ.
2. Какие методы управления являются наиболее эффективными в современных условиях? Почему?
3. Какие требования к управлению должны предъявляться? Обоснуйте свой ответ. Есть ли отличие в требованиях к управлению коммерческими и некоммерческими организациями?
4. Имеются ли различия в управлении разного рода организациями? Поясните ответ.
5. Каковы основные законы существования организации? Являются ли они неотъемлемыми для организаций?
6. Поясните, почему разработка целей является мощным средством координации со стороны руководства?
7. Какая из внутренних переменных: цели, технологии или люди, - наиболее важна?
8. Как внешняя среда влияет на организацию? Можно ли считать, что факторы внешней среды косвенного воздействия влияют на организацию слабее, чем факторы прямого воздействия? Почему? Приведите примеры.
9. Какие факторы внутренней и внешней среды влияют на вашу организацию?
10. Какие факторы обусловили необходимость разработки дивизиональных структур?
11. Существует ли зависимость между целями, планами, стратегией организации и ее структурой?
12. Какие факторы оказывают влияние на формирование организационной структуры предприятия?
13. Существует ли структура самая оптимальная для любой организации?

Темы рефератов

1. Вклад Френка и Лилиан Гилбрет/ Генри Форда/ Джеймс Муни и Линдон Ф. Урвик/ Дугласа Мак Грегора (на выбор) в науку и практику управления.
2. Хоторнский эксперимент: его значение и главные выводы.
3. Современные школы управления (на выбор).
4. Развитие теории и практики управления в России. Анализ проблем становления менеджмента в России.
5. Анализ современных тенденций развития менеджмента.
6. Особенности российского менеджмента на конкретном примере.
7. Менеджмент в некоммерческой сфере.
8. Система управления: элементы, внутреннее и внешнее взаимодействия, классификационная принадлежность, особенности системы (конкретный или гипотетический пример).
9. СССР – это была «закрытая» или «открытая» система управления?
10. Влияние внешних факторов на систему управления.
11. Законы социального управления.

12. Современные принципы управления.
13. Принципы управления в авторитарных системах управления.
14. Принципы управления в демократических системах управления.
15. Основные виды управления.
16. Централизованное управление как вид управления (на примере).
17. Децентрализованное управление как вид управления (на примере).
18. Управление как процесс.
19. Общие функции управления.
20. Специальные функции управления (с примерами).
21. Интегрирующие функции управления.
22. Миссия как элемент планирования (с примером).
23. Функция организации.
24. Формы и методы мотивации в современных организациях.
25. Современные методы координации и контроля.
26. Влияние внешней среды на организацию (с примерами).
27. Внутренняя среда организации (с примерами).
28. Жизненный цикл организации (с примерами).
29. Частные организации как объект управления (с примером).
30. Государственные (или муниципальные) организации как объект управления (с примером).
31. Коммерческие организации как объект управления (с примером).
32. Некоммерческие организации как объект управления (с примером).
33. Линейный вид структуры управления (на примере).
34. Функциональный вид структуры управления (на примере).
35. Линейно-функциональный вид структуры управления (на примере).
36. Дивизионный вид структуры управления (на примере).
37. Матричный вид структуры управления (на примере).
38. Современные структуры управления (с примерами).
39. Построение и совершенствование структур управления.
40. Целевая ориентация управленческих решений.
41. Субъекты решения.
42. Методология процесса разработки и принятия управленческого решения.
43. Модель процесса принятия управленческого решения.
44. Коммуникационный процесс в современных организациях.
45. Слухи в организации.
46. Роль выбора типа коммуникационных связей и сетей в эффективной работе организации.

Темы эссе

1. Формы власти и их влияние на организацию.
2. Роль лидера в организации.
3. Организационная культура в американских/японских (на выбор) организациях (с использованием примеров).
4. Организационная культура в российских организациях (с использованием примеров).
5. Корпоративная идентичность.
6. Корпоративный имидж (на примере).
7. Построение организационной культуры.
8. Организационная культура как интегрирующая функция.
9. Разделение труда в организации.
10. Управленческий труд и его значение для организации.
11. Роль менеджера в современной организации.
12. Современные методы управления персоналом.
13. Кадровая политика (с примером).
14. Человеческий капитал и его значение для организации.

15. Активизация персонала.
16. Подходы к измерению и оценке эффективности управления.
17. Роль оценки эффективности управления для развития организации.
18. Показатели эффективности управления в современных условиях.
19. Пути повышения эффективности управления организацией.
20. Стиль руководства и эффективность управления.
21. Управлению эффективностью.
22. Эффективность государственного управления.
23. Менеджмент и государственное управление на современном этапе: общее и различное.
24. Методы и технологии, применяемые в процессе государственного управления.
25. Проблемы государственного управления в России.
26. Гражданское общество как система негосударственного управления.
27. Государственная служба в России.
28. Особенности управления в государственной службе.
29. Взаимодействие государства и общества.

Примеры тестовых заданий

Тест 1

1. Лизинг – это

- а. операции по аренде имущества на срок свыше одного года;
- б. предоставление услуг клиенту при строительстве промышленных и других объектов;
- в. покупка у клиентов неоплаченных их контрагентами счетов с целью произвести расчеты между заинтересованными сторонами.

2. Американская модель менеджмента предполагает:

- а. подготовку руководителей универсального типа;
- б. подготовку узкоспециализированных руководителей;
- в. подготовку руководителей только в заграничных университетах.

3. Конфликт – это

- а. столкновение мнений, интересов одной или нескольких сторон;
- б. выражение противоречия в явной форме;
- в. верны оба утверждения.

4. Как формулируется принцип инерции?

- а. изменение потенциала системы начинается спустя некоторое время после начала воздействия на нее из внешней или внутренней среды и продолжается спустя некоторое время после их окончания;
- б. скорость изменения потенциала системы зависит от самого потенциала;
- в. процесс изменения потенциала системы идет непрерывно, меняются лишь скорость и знак изменений.

5. Выберите правильное определение организации:

- а. организация – это группа людей, объединившихся для общих целей;
- б. организация – это внутренняя упорядоченность, согласованность, взаимодействие частей целого, обусловленные его строением;
- в. организация – это строение, взаимосвязь составляющих элементов;
- г. верны все вышеуказанные определения.

6. Организацию можно рассматривать:

- а. как процесс;
- б. как явление;
- в. как процесс и как явление.

7. В современном виде типология организация может быть представлена как:

- а. юридические лица, неюридические лица, неформальные организации;
- б. коммерческие и некоммерческие организации;

в. потребительский кооператив, общественные и религиозные организации, фонды, учреждения.

8. К признакам системы относятся следующие:

а. множество элементов, единство главной цели для всех элементов, наличие связи между ними, целостность и единство элементов;

б. набор элементов, автономность внутри системы, система стремится сохранить свою структуру, система имеет потребность в управлении;

в. система имеет входное воздействие, систему обработки, конечные результаты и обратную связь.

9. Социальные системы могут быть:

а. образовательными, политическими, экономическими, медицинскими, правовыми;

б. детскими садами, школами, вузами, университетами, судами;

в. финансовыми, экономическими, техническими.

10. Основные этапы жизненного цикла организации:

а. становление, рост, стабилизация, кризис;

б. открытие. развертывание, социальный хаос, адаптация;

в. формирование, смятение, нормирование, выполнение работ.

11. К нематериальным активам фирмы относятся:

а. персонал фирмы, менеджмент;

б. организационное поведение и системы стимулирования;

в. интеллектуальная собственность и охраняемые законом результаты интеллектуальной деятельности.

12. Система – это:

а. единое целое, состоящее из частей и элементов для целенаправленной деятельности;

б. организация с широким набором связей с внешним миром;

в. определенное образование, основными элементами которой являются люди.

13. Число участников ООО и число акционеров ЗАО:

а. отличаются значительно;

б. отличаются незначительно;

в. одинаково.

14. Как называется фирма – посредник, скупающая крупные партии дефицитных продуктов и товаров для быстрой перепродажи?

а. венчур;

б. корпорация;

в. джоббер.

15. Делегирование полномочий означает:

а. содействовать децентрализации управления;

б. снять ответственность с руководителя;

в. продемонстрировать доверие руководителя подчиненным.

16. Противоречие – это:

а. результат взаимодействия сторон с различной степенью восприятия и оценкой одного и того же явления;

б. временное эмоциональное изменение настроения человека или группы людей в связи с получением новых данных;

в. разрыв коммуникационной цепочки.

17. Какие причины нововведений в организации вы знаете?

а. поиск решения проблем, возникающих в деятельности организации, подражание другим организациям;

б. желание улучшить мастерство в конкретной деятельности, конкурентная борьба на рынке;

в. верны все утверждения.

18. Миссия и цели организации:

- а. отличаются тем, что в миссии не рекомендуется указывать прибыль в качестве основного направления деятельности;
- б. миссия формулируется как достижение прибыли;
- в. это одно и то же.

19. К признакам системы относятся:

- а. множество элементов, единство главной цели для всех элементов, целостность и единство элементов;
- б. потенциал работников, финансы, технологии;
- в. управление, зависимость от внешней среды, открытость.

20. Организационная система представляет собой совокупность двух систем:

- а. механизма внутреннего функционирования и механизма отношений с внешней средой;
- б. управляющей и управляемой;
- в. детерминированной и стохастической.

Тест 2

1. Теория организации изучает:

- а. принципы, законы, закономерности организации на разных этапах ее жизненного цикла;
- б. законы ведения бизнеса;
- в. особенности управления персоналом в организации.

2. Основные формы организаций:

- а. юридическое лицо, неюридическое лицо, неформальные организации;
- б. социальные, биологические, технические;
- в. правительственные, неправительственные, формальные и неформальные.

3. Холдинг – это:

- а. акционерное общество, владеющее контрольным пакетом акций юридически самостоятельных компаний;
- б. акционерное общество, число акционеров которого не превышает 50 человек;
- в. акционерное общество, число акционеров которого не ограничено.

4. Децентрализация – это:

- а. распределение властных полномочий по принятию решений;
- б. передача всей власти в руки подчиненных;
- в. сосредоточение власти в одних руках.

5. Конфликты отражают:

- а. динамическое состояние организации;
- б. статическое состояние организации;
- в. застой в организации.

6. Выберите определение организации:

- а. организация – это процесс, совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязи между частями целого;
- б. организация – это явление, т.е. объединение элементов реализации программы или цели, действующей на основании определенных правил и процедур;
- в. организация – это одно из самых древних общественных образований на Земле.

7. Система – это:

- а. целое, созданное из частей и элементов для целенаправленной деятельности;
- б. набор элементов, представляющих автономную внутри системы область;
- в. добровольное объединение людей на основе разделения труда и иерархии рангов.

8. Выберите степени противоречий в организации:

- а. согласие, смятение, сопротивление и др.;
- б. компромисс, сотрудничество, конфронтация и др.;
- в. различие, поляризация, столкновение и др.

9. Под законом подразумевается:

а. связь между переменными входа и выхода, закон может включать общее и особенное для каждой организации;

б. это зависимость, которая зафиксирована в законодательных документах или является общепринятой нормой для большой группы людей и организаций;

в. это всевозможные сочетания ситуаций и приемов их разрешения.

10. Какие системы можно отнести к открытым:

а. те, которые характеризуются высокой чувствительностью к внешней среде;

б. те, которые создаются человеком, природой для реализации целей мирового существования;

в. те, которые характеризуются высокой чувствительностью к внешним воздействиям, а вследствие этого – слабой устойчивостью.

11. Элементы внутренней среды организации:

а. технологии, цели, люди, структуры, капитал, система социальной организации;

б. здания, оборудование, персонал, взаимоотношения, философия;

в. социальные и этические нормы, рабочая сила, инфраструктура, наука, технологии.

12. Дискретность – это:

а. последовательность;

б. прерывистость;

в. непрерывность.

13. Внешняя среда организации:

а. философия, цель, задачи, структура;

б. политика, экономика, технологии, ресурсы;

в. знания, имидж, связи с общественностью, нематериальные активы.

14. Самая лучшая организационная культура формируется:

а. стихийно;

б. сознательно;

в. в зависимости от ситуации.

15. Организационная культура – это новая область знаний, которая выделилась из:

а. организационного поведения;

б. культуры деловой коммуникации;

в. культуры проведения деловых переговоров.

16. Нематериальные активы организации – это:

а. специфические активы, для которых характерны отсутствие осязаемой формы, долгосрочность использования и способность приносить прибыль;

б. не давшие положительного результата научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы;

в. интеллектуальные и деловые качества работников организации, их квалификация и способность к труду.

17. К первичным переменным организации относятся:

а. организационная структура, процесс управления, руководство, поведение;

б. внешняя среда, цели, стратегии, технологии, персонал;

в. социально-экономические, политические, экологические и другие условия.

18. Число участников ООО и акционеров ЗАО:

а. отличаются значительно;

б. отличаются незначительно;

в. одинаково.

19. Как называется искусственное объединение людей для достижения определенной цели на основе разделения труда и иерархии рангов:

а. команда;

б. неформальная группа;

в. организация.

20. Как называется отношение субъекта и объекта договора к собственности, при котором вещь (собственностью) фактически обладают на законном или незаконном основании:

- а. распоряжение;
- б. пользование;
- в. владение.

Тест 3

1. Как называется временное эмоциональное изменение настроения человека или группы людей в связи с получением данных, меняющих старое представление об интересующем объекте или процессе:

- а. конфликт;
- б. противоречие;
- в. столкновение.

2. Финансовое обеспечение от возможного ущерба путем периодических взносов в специальное учреждение, которое выплачивает денежное вознаграждение в случае ущерба, называется:

- а. банковский счет;
- б. оффшор;
- в. страхование.

3. Детерминированность – это:

- а. предопределенность;
- б. непредсказуемость;
- в. неопределенность.

4. Переменные организации:

- а. деньги, имущество, деловая репутация, связи;
- б. организационное поведение, организационная культура, система управления;
- в. внешняя среда, цели, стратегии, производственно-технические условия, персонал.

5. Инжиниринг – это:

- а. операции по аренде имущества, как правило, более чем на 1 год;
- б. предоставление услуг клиенту при строительстве промышленных и других объектов;
- в. покупка у клиентов неоплаченных счетов с целью оплатить и получить проценты от контрагентов.

6. Менеджер – это:

- а. наемный работник аппарата управления, имеющий в подчинении несколько специалистов, непосредственно занятых в обслуживающей или производственной деятельности;

- б. наемный работник, имеющий в подчинении несколько менеджеров;

- в. верны оба утверждения.

7. Долговременное договорное объединение ряда организаций, при котором организации теряют свою самостоятельность:

- а. корпорация;
- б. трест;
- в. синдикат.

8. Оплата труда, напрямую зависящая от количества продукции, произведенной работниками называется:

- а. сдельная;
- б. оклад;
- в. премиальная.

9. Четыре наиболее конкретных функций управления для организации:

- а. базовый, отраслевой, групповой, специфический набор,

б. функции временного исполнения, функции постоянного функционирования компании, вызванные к жизни непредвиденными обстоятельствами, функции, использующиеся при устойчивых условиях.

10. Подвижность внешней среды организации – это:

- а. число факторов, на которые организация должна реагировать;
- б. скорость, с которой происходит изменение во внешней среде;
- в. количество информации, которой располагает организация по поводу конкретного фактора.

11. К организациям – неюридическим лицам можно отнести:

- а. ООО, ЗАО, ОАО, ОДО;
- б. семью, индивидуальную трудовую деятельность, простое товарищество;
- в. фонд, учреждение, общество и религиозную организацию, потребительский кооператив.

12. Банк-эмитент:

- а. выдает долгосрочные денежные ссуды под залог недвижимости;
- б. выполняет на основе договоров поручения друг другу по платежам и расчетам через специальное открытие счета;
- в. выпускает в обращение денежные знаки, ценные бумаги, платежно-расчетные документы.

13. Кратковременное договорное объединение ряда организаций, выполняющих функции, связанные с формированием благоприятной инфраструктуры бизнеса называется:

- а. концерн;
- б. корнер;
- в. синдикат.

14. Для совершенствования деятельности компании необходимо:

- а. на базе миссии компании сформулировать набор целей и задач, создать группу развития организации;
- б. составить набор необходимых функций управления и производства, составить новую функциональную структуру управления;
- в. сделать все вышеуказанное.

15. К принципам создания хорошей организации относятся:

- а. единство управления, скалярная цепь, единство подчинения, принцип соответствия;
- б. принцип эластичности, непрерывности, стабильности, инерции;
- в. принципы планирования, координирования, ограничения, стабилизации.

16. Комиссии в организации представляют собой группу лиц:

- а. на которые возложено решение специальных задач, созданные с целью обеспечения представительства заинтересованных групп;
- б. использующиеся в качестве средства распределения информации, созданные для консолидации полномочий;
- в. верны все утверждения.

17. Дайте определение организации:

- а. это искусственное объединение людей, занимающих определенное место в обществе, предназначенное для выполнения определенных функций;
- б. это совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязи между частями целого;
- в. верны оба утверждения.

18. Закон информированности-упорядоченности:

- а. реализуется путем создания базы знаний;
- б. реализуется в результате увеличения объема информации об объекте управления и использования интеллектуальных возможностей компьютера для разработки качественных решений;

в. утверждает, что чем большей информацией располагает организация о внутренней и внешней среде, тем она имеет большую вероятность устойчивого функционирования.

19. Для совершенствования деятельности компании необходимо:

а. на базе миссии компании сформулировать набор целей и задач, создать группу развития организации;

б. составить набор необходимых функций управления и производства, составить новую функциональную структуру управления;

в. верны все утверждения.

20. Назовите причины нововведений в организации:

а. поиск решений проблемы, возникающих в деятельности организации, подражание другим организациям;

б. желание улучшить мастерство в конкретной деятельности, конкурентная борьба на рынке;

в. верны все утверждения.

Тест 4

1. Уровни противоречий в организации – это:

а. согласие, разногласие, анархия, дисциплина;

б. различие, поляризация, столкновение антагонизма;

в. уклонение, приспособление, конкуренция, сотрудничество.

2. Нечестное, намеренное запутывание людей, чтобы вынудить их к определенным действиям и нанесению ущерба:

а. конфликт;

б. интрига;

в. слух.

3. К принципам статического состояния организации не относятся:

а. принцип приоритета целей;

б. принцип приоритета функций;

в. принцип стабилизации.

4. Фирма, имеющая большое количество филиалов за рубежом называется:

а. глобальной;

б. трансатлантической;

в. трансконтинентальной.

5. Социальные системы могут быть:

а. образовательными, политическими, экономическими, медицинскими, правовыми;

б. детскими садами, школами, вузами, институтами, университетами, судами;

в. финансовыми, экономическими, технологическими.

6. Синдром большого бизнеса характеризуется следующими признаками:

а. усиление централизации управления, рост аппарата управления, постепенная потеря управляемости персоналом, бюрократизация принятия обычных решений;

б. ослабление централизации управления, уменьшение аппарата управления, увеличение степени контроля над персоналом, обычные решения принимаются все легче, без проволочек;

в. верно только второе высказывание.

7. Выберите ступени противоречий в организации:

а. согласие, смятение, сопротивление и др.;

б. компромисс, сотрудничество, конфронтация и др.;

в. различие, поляризация, столкновение и др.

8. К фоновым законам организации относятся:

а. закон информированности-упорядоченности, анализа и синтеза, композиции и пропорциональности;

б. законы самосохранения, развития и синергии;

в. законы своеобразия, оптимальной загрузки, доходчивости информации.

9. Дайте определение организации:

а. это искусственное объединение людей, занимающих определенное место в обществе, предназначенное для выполнения определенных функций;

б. это совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязи между частями целого;

в. верны оба утверждения.

10. К коммерческим организациям относятся:

а. хозяйственные товарищества и общества, производственные кооперативы, государственные и муниципальные унитарные предприятия;

б. полное товарищество, товарищество на вере, дочерние общества, ООО, ОДО, АО;

в. верны все утверждения.

11. Дискретность – это:

а. непрерывность;

б. прерывистость;

в. последовательность.

12. Как называется временное эмоциональное состояние изменения настроения человека или группы людей в связи с получением новой информации, меняющей старое представление об интересующем объекте или процессе:

а. конфликт;

б. противоречие;

в. столкновение.

13. К организации – неюридическому лицу можно отнести:

а. ООО, ОАО, ЗАО, ОДО;

б. семья, индивидуальная трудовая деятельность, простое товарищество;

в. фонд, учреждение, общественная и религиозная организация, потребительский кооператив.

14. С точки зрения кибернетики:

а. все сведения несут информацию;

б. не все сведения несут информацию, а лишь те, которые уменьшают неопределенность для некоторых наблюдателей;

в. не все сведения, а лишь те, которые удается добыть доступными методами.

15. Организации можно классифицировать следующими способами:

а. правительственные и неправительственные, коммерческие и некоммерческие;

б. бюджетные и внебюджетные, общественные и хозяйственные;

в. верны все варианты.

16. Выберите свойства систем, отсутствие которых грозит из гибелью:

а. система стремится сохранить свою структуру;

б. система не должна включать в свой состав людей;

в. система должна включать в свой состав только людей.

17. Организационная система представляет собой совокупность двух систем:

а. механизма внутреннего функционирования и механизма отношений с внешней средой;

б. управляющей и управляемой;

в. детерминированной и стохастической.

18. Конфликты отражают:

а. динамическое состояние организации;

б. статическое состояние организации;

в. застой в организации.

19. Назовите принцип, который соответствует определению «Система стремится к стабилизации диапазона изменений потенциала системы»:

а. принцип непрерывности;

- б. принцип стабилизации;
- в. принцип инерции.

20. Комплексы элементов, выполняющих функции управления, исполнения и их взаимосвязь можно рассматривать как:

- а. единую систему;
- б. отдельные системы;
- в. как классификацию систем.

Тест 5

1. Акционеры ОАО:

- а. не могут отчуждать принадлежащие им акции без согласия других акционеров общества;
- б. могут отчуждать принадлежащие им акции по решению Совета директоров;
- в. могут отчуждать принадлежащие им акции без согласия других акционеров общества.

2. Число акционеров ОАО:

- а. ограничено;
- б. неограниченно;
- в. не более 20 человек.

3. Как явление, коммуникации :

- а. не представляют собой установленные нормы отношений между людьми в рамках организации;
- б. представляют собой установленные нормы отношений между людьми в рамках организации;
- в. это фактические отношения работников друг к другу, к клиентам, потребителям, поставщикам.

4. Организация:

- а. развивается через преодоление проблемных ситуаций;
- б. не развивается через преодоление проблемных ситуаций;
- в. развивается стихийно.

5. Самовоспитание -

- а. это самопроизвольное стремление человека к совершенствованию или получению информации и знаний;
- б. это преодоление вредных или создание новых позитивных качеств личности;
- в. может быть коллективным.

6. Объективные зависимости вырабатываются:

- а. вне зависимости от воли и сознания людей;
- б. в зависимости от воли и сознания людей;
- в. руководителями или специалистами для реализации корпоративных целей на какое-то ограниченное время.

7. К неосознанному потенциалу относят:

- а. техническую, научную, производственную и информационную ауру;
- б. все, что входит в имущественный комплекс компании;
- в. силу, источники, возможности, средства, ресурсы и запасы.

8. Законы организации действуют:

- а. в зависимости от воли и сознания руководителя;
- б. независимо от воли и сознания руководителя;
- в. по желанию сотрудников организации.

9. Система считается «черным ящиком»:

- а. если ее структура взаимодействия элементов и внутреннее состояние закрыты для наблюдения;

б. если ее структура взаимодействия элементов открыта для наблюдения, а внутреннее состояние закрыто;

в. если ее структура взаимодействия элементов закрыта для наблюдения, а внутреннее состояние открыто.

10. Любая организация проходит:

а. часть этапов или все этапы жизненного цикла;

б. лишь часть этапов жизненного цикла;

в. обязательно проходит все этапы жизненного цикла.

11. Свойство живого организма – это:

а. способность не сохранять свое «организованное состояние»;

б. способность сохранять свое «организованное состояние»;

в. способность быть всегда в «организованном состоянии».

12. Кибернетика изучает:

а. системы, которые можно назвать целенаправленными;

б. системы, которые нельзя назвать целенаправленными;

в. любые системы.

13. Венчур – это:

а. микро- или малое предприятие, создаваемое для разработки и внедрения новых технологий;

б. фирма, которая строит свой бизнес на оказании помощи клиентам в получении оплаты проданной продукции;

в. фирмы, которые предоставляют клиенту услуги при строительстве промышленных объектов.

14. Классификация потребностей Маслоу представляет следующие потребности:

а. физиологическую, потребность в безопасности, социальные потребности;

б. потребности в уважении, потребности в самовыражении

в. достижения и признание успеха, работа как таковая, продвижение по службе, возможность профессионального роста.

15. Цель любой классификации:

а. расширить выбор подходов к отображению системы;

б. сузить выбор подходов к отображению системы;

в. отобразить системы в их совокупности.

16. Переменные управления:

а. внешняя среда, цели и стратегия организации и др.;

б. организационная структура, процесс управления, руководство и поведение;

в. социальные, политические и культурные условия, которые организация должна учитывать в своей деятельности.

17. Ассоциация – это:

а. объединение организаций одного рода деятельности;

б. объединение организаций разных отраслей промышленности, связанные процессом производства;

в. акционерное общество, владеющее контрольным пакетом акций юридически самостоятельных банков и небанковских компаний.

18. Инжиниринговые фирмы:

а. строят свой бизнес на оказании помощи клиентам в получении оплаты проданной продукции;

б. строят свой бизнес на оказании помощи клиентам в получении оплаты проданной продукции;

в. строят свой бизнес на сдаче в аренду или продажу движимого имущества.

19. Социальные коммуникации в организации – это

а. установленные нормы и правила взаимодействия между людьми в рамках организации;

б. принципы и закономерности отношений между людьми;

в. верны оба утверждения.

20. Преимущества централизованного управления:

а. бюрократизм, медленное принятие решений;

б. устранение возможного дублирования тех или иных мероприятий, усилий, более эффективное использование кадров, оборудования, площадей;

в. контроль за всей деятельностью компании, санкционирование распределения прибыли.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-3	Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.1	способность к самодиагностике стилей управления и личных интересов, к совершенствованию индивидуальной деятельности
		УК ОС-3.2	способность к оценке системы управления, определению целей и роли команд
ОПК ОС-6	Владение методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций	ОПК -6.1	способность к принятию решений
		ОПК -6.2	способность использовать методы и стратегии организации операционной деятельности предприятий в конкурентной среде.
ОПК ОС-7	Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	ОПК -7.1	способность решать стандартные задачи управленческой деятельности
		ОПК -7.2	способность к выявлению и исследованию информационной модели системы управления

4.3.2 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-3.1	<p>Систематизация основных положений современной теории управления; взаимосвязей управления, экономических и социальных факторов; ситуационность и системность процесса менеджмента</p> <p>Изучает понятие, значение и функции управленческого решения.</p> <p>Типология управленческих решений и предъявляемые к ним требования.</p>	<p>Проведена характеристика основных типов управленческих решений: по используемым методам, по творческому вкладу, по степени формализации проблем. Рассмотрены понятия «ситуация» и «проблема».</p> <p>Описаны ситуационные концепции управления процессом принятия решений.</p> <p>Выявляет типологию управленческих решений и предъявляемые к ним требования.</p> <p>Применяет на практике методы теории менеджмента.</p> <p>Продемонстрированы навыки аналитической, исследовательской и проектной работы</p>
УК ОС-3.2	<p>Анализирует информационное обеспечение процесса принятия управленческого решения.</p> <p>Выделяет основные этапы процесса принятия управленческого решения.</p>	<p>Выделены проблемы организации исполнения принятых управленческих решений.</p> <p>Оперировать основными понятиями теории принятия решений, использует методы принятия управленческих решений, методы сбора и анализа информации</p> <p>Анализирует управленческую деятельность организации, демонстрирует навыки принятия решения в условиях неопределенности и риска</p> <p>использует средства вычислительной техники для управления проектами</p>
ОПК -6.1	<p>Изучает понятие, значение и функции управленческого решения.</p> <p>Выявляет типологию управленческих решений и предъявляемые к ним требования.</p> <p>Выделяет основные этапы процесса принятия управленческого решения.</p>	<p>Проведена характеристика основных типов управленческих решений: по используемым методам, по творческому вкладу, по степени формализации проблем. Рассмотрены понятия «ситуация» и «проблема».</p> <p>Описаны ситуационные концепции управления процессом принятия решений.</p> <p>Выделены проблемы организации исполнения принятых управленческих решений.</p>
ОПК -6.2	Анализирует	Проведена оценка эффективности

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
	информационное обеспечение процесса принятия управленческого решения. Использует методы принятия управленческих решений в конкурентной среде.	управленческих решений в конкурентной среде.
ОПК -7.1	Анализирует современные достижения в области информационных и коммуникационных технологий управления, организационных структур и технического обеспечения информационных систем, в том числе и с точки зрения информационной безопасности	Овладел навыками работы в современных операционных системах с позиции управленца Воспользовался стандартным интерфейсом в операционной системе, выполнил операции по копированию и загрузке данных Воспользовался современными браузерами для поиска информации в глобальных компьютерных сетях
ОПК -7.2	Овладевает знанием интегрированных информационных технологий управления, инструментальных средств компьютерных технологий информационного обслуживания	Овладел знанием интегрированных информационных технологий управления, инструментальных средств компьютерных технологий информационного обслуживания

4.3.3 Типовые контрольные задания или иные материалы (типовые оценочные материалы), необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы промежуточной аттестации

При ответе на вопрос
сформулируйте и обоснуйте свою позицию

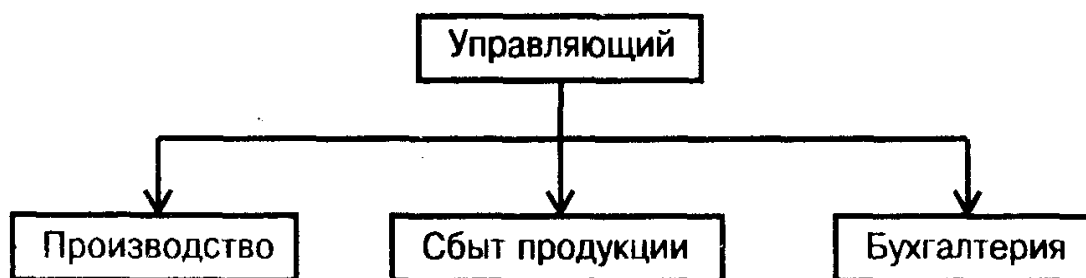
1. Сущность и содержание теории управления.
2. Школы управления.
3. Современные концепции и научные подходы к управлению и менеджменту.
4. Вклад российских ученых в развитие управленческой мысли.
5. Эволюция управленческих парадигм.
6. Эволюция отечественной управленческой парадигмы.
7. Сущность и содержание менеджмента.
8. Эволюция моделей менеджмента в организациях.
9. Особенности национальных школ и моделей менеджмента.
10. Тенденции развития современного менеджмента в России и за рубежом.
11. Понятие системы, подсистемы и элемента системы; формы и виды систем.

12. Понятие и элементы системы управления, особенности систем управления.
13. Исследования систем управления.
14. Проектирование систем управления.
15. Сущность и особенности законов социального управления.
16. Основные принципы и виды управления.
17. Процесс управления: понятие, элементы, категории процесса управления.
18. Функции управления.
19. Методы управления.
20. Требования к управлению.
21. Организация как объект управления: понятие, классификация организаций.
22. Основные законы существования организации.
23. Жизненный цикл организации.
24. Организация – система процессов и социотехническая система.
25. Внутренняя и внешняя среда организации.
26. Организационная структура управления: понятие и требования к ней.
27. Элементы организационной структуры управления.
28. Виды структур управления.
29. Характеристики организационной структуры управления.
30. Принципы построения организационных структур управления.
31. Методы формирования и совершенствования организационных структур.
32. Современные тенденции в развитии структур управления.
33. Управленческие решения: понятие, целевая ориентация, субъекты решения.
34. Методология и модель процесса разработки и принятия управленческого решения.
35. Коммуникации в процессе управления: понятие, виды и модели.
36. Сущность, элементы и этапы коммуникационного процесса.
37. Барьеры в коммуникациях и пути их преодоления.
38. Лидерство и руководство.
39. Власть и влияние.
40. Организационная культура: понятие, функции и элементы организационной культуры.
41. Модель формирования организационной культуры, типы организационных культур.
42. Управление и методы изменения организационной культурой.
43. Корпоративная идентичность.
44. Личность и индивидуальность в организации, модель включения человека в организацию.
45. Группа: понятие, этапы развития.
46. Особенности формирования и управления группой.
47. Групповой конформизм, процесс внутренней интеграции и методы сплочения трудового коллектива.
48. Разделение труда: понятие, основные виды разделения труда.
49. Предмет и средства управленческого труда; особенности управленческого труда.
50. Управление персоналом: понятие кадров и персонала, классификация персонала.
51. Понятие и основные аспекты кадровой политики.
52. Принципы работы с кадрами, методы управления персоналом.
53. Изучение и оценка персонала.
54. Активизация человеческих ресурсов.
55. Эффективность управления: понятие, критерии и показатели эффективности управления и подходы к их определению.
56. Определение факторов роста эффективности управления в современных условиях, необходимость оценки и измерения эффективности управления.
57. Сущность инновационного менеджмента, управленческие инновации в административно-управленческой деятельности.
58. Принципы и методы организации управленческих инноваций.

59. Субъекты и объекты управления проектом.
60. Организация управления проектом.
61. Понятие управления проектом.
62. Роль, признаки и этапы управления проектом.
63. Условия и инструменты успешной реализации проекта.
64. Процесс и модель реализации проекта.
65. Сущность, специфика и функции государственного управления.
66. Понятие, система и принципы государственной службы.
67. Классификация должностей гражданской службы.
68. Особенности управления в государственной службе.
69. Этика государственного служащего.
70. Теория управления на современном этапе.
71. Перспективные формы управления – организации будущего.

Пример практического задания 1.

Перед вами функциональная структура организации:



Особенности функциональной структуры: централизация, малочисленность персонала, небогатый ассортимент продукции, концентрация в одном месте.

Задание:

На основании изученного вами материала по курсу «Теория менеджмента» оцените преимущества и недостатки данной схемы.

Ответ. Преимущества функциональной структуры в том, что она стимулирует деловую и профессиональную специализацию, здесь имеет место исключение дублирования и параллелизма, а также освобождение линейных менеджеров от решения некоторых специальных вопросов. При такой структуре уменьшается потребность в специалистах широкого профиля, улучшается координация в функциональных областях.

Недостатки функциональной структуры в том, что здесь отделы могут быть более заинтересованы в реализации целей и задач своих подразделений, чем общих целей всей организации. Это увеличивает возможность конфликтов между функциональными областями. Появляются тенденции чрезмерной централизации, трудности в поддержании постоянных взаимосвязей между различными функциональными службами. При функциональной структуре появляется относительно застывшая с трудом реагирующая на изменения организационная форма. Если организация с такой структурой велика, то становится слишком длинной цепь команд от руководителя до непосредственного исполнителя

Пример практического задания 2.

Словесные ассоциации.

Перед вами названия реально действующих коммерческих организаций.

1. АО «Гулливер»
2. Мосбизнесбанк
3. Концерн «Светлана»
4. Концерн «Октябрь»
5. Агентство «Бегемот»
6. АО «Техмаш»

Внимательно вдумайтесь в каждое название и выполните задания:

1. Какой деятельностью занимается каждая организация?
2. Какое впечатление вызывает у вас название каждой организации (приятное - неприятное)? Почему?
3. Назовите какую-нибудь известную вам организацию и дайте оценку ее названию.

Ответ. Дать организации удачное название – значит определить ей выгодное место в ряду других организаций. Еще важнее дать организации достойное название, которое обеспечивает организации положительный отклик во мнении масс.

1. Какой деятельностью занимается каждая организация?

АО «Гулливер» - продукция или услуги для детей, поскольку Гулливер – персонаж сказки.

Мосбизнесбанк – банк, по всей видимости московский, оказывающий услуги преимущественно юридическим лицам (бизнес).

Концерн «Светлана» - невозможно определить по названию, чем конкретно занимается концерн. Скорее всего, во главе организации стоит Светлана или ее близкий человек, возможно, поклонник.

Концерн «Октябрь» - невозможно определить по названию, чем конкретно занимается концерн.

Агентство «Бегемот» - услуги для детей, скорее всего.

АО «Техмаш» - продукция или услуги в области техники и машиностроения.

2. Какое впечатление вызывает у вас название каждой организации (приятное - неприятное)? Почему?

Из психологии известно, что любое название имеет свое значение, которое передается в виде информации, отпечатывающейся в сознании как конкретный образ названия. Смысл же зарождается на базе полученной информации, окрашивается личным впечатлением получателя. Получается так, что люди воспринимают названия по-разному.

Я воспринимаю представленные названия так. Скорее неприятно: концерн «Октябрь», так как ассоциируется с чем-то коммунистическим, Мосбизнесбанк, так как наименование, на мой взгляд, слишком чопорно и сложно. Нейтрально: АО «Техмаш» - не имею ничего против техники и машин, но и не испытываю особых положительных эмоций, АО «Гулливёр» - воспринимаю как обычно. Положительно: концерн «Светлана» - ласковое имя, приятное, агентство «Бегемот» - что-то веселое, детское.

3. Назовите какую-нибудь известную вам организацию и дайте оценку ее названию.

ООО «Сладкая жизнь», организация занимается производством и продажей кондитерских изделий в Нижегородской области. Широкий спектр кондитерских товаров предлагает эта фирма. Наименование должно вызывать у потребителей какие-то положительные ассоциации, связанные с продуктами или услугами компании. В словосочетании «сладкая жизнь» скрыт двойной подтекст: 1) указывает на отношение компании к кондитерским изделиям, сладостям; 2) покупая продукцию этой компании жизнь будет «сладкая», достаточная. В целом могу дать положительную оценку.

Шкала оценивания.

Оценка	Требования к знаниям
5, «отлично»	<p>– Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает на экзамене, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение.</p> <p>– Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом.</p> <p>Проведена характеристика основных типов управленческих решений: по используемым методам, по творческому вкладу, по степени формализации проблем. Рассмотрены понятия «ситуация» и «проблема».</p> <p>Описаны ситуационные концепции управления процессом принятия решений.</p> <p>Выявляет типологию управленческих решений и предъявляемые к ним требования.</p> <p>Применяет на практике методы теории менеджмента.</p> <p>Продemonстрированы навыки аналитической, исследовательской и проектной работы</p> <p>Выделены проблемы организации исполнения принятых управленческих решений.</p>

4, «хорошо»	<p>– Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.</p> <p>– Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом.</p> <p>Проведена характеристика основных типов управленческих решений: по используемым методам, по творческому вкладу, по степени формализации проблем. Рассмотрены понятия «ситуация» и «проблема».</p> <p>Описаны ситуационные концепции управления процессом принятия решений.</p> <p>Выделены проблемы организации исполнения принятых управленческих решений.</p> <p>Проведена оценка эффективности управленческих решений в конкурентной среде.</p> <p>Овладел навыками работы в современных операционных системах с позиции управленца</p> <p>Воспользовался стандартным интерфейсом в операционной системе, выполнил операции по копированию и загрузке данных</p> <p>Воспользовался современными браузерами для поиска информации в глобальных компьютерных сетях</p> <p>Овладел знанием интегрированных информационных технологий управления, инструментальных средств компьютерных технологий информационного обслуживания</p>
3, «удовлетворительно»	<p>– Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.</p> <p>– Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом.</p>
2, «неудовлетворительно»	<p>– Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.</p> <p>– Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали не высокую степень овладения программным материалом по минимальной планке.</p>

4.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Студент должен выполнить все задания и мероприятия, предусмотренные программой дисциплины (по формам текущего контроля). В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в соответствии с требованиями. Оценка студента носит комплексный характер и определяется:

- ответом на экзаменах;
- учебными достижениями в семестровый период.

Критерии правильности ответов на вопросы для диспута:

При оценке ответов на вопросы диспута/дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента, а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Критерии оценки эссе:

Оценка «**удовлетворительно**» предполагает:

- полученные результаты **в значительной степени** соответствуют поставленной цели, в частности,
- обоснована актуальность избранной темы,
- в процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники,
- материал подан логически непротиворечиво,
- требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «**хорошо**» ставится в том случае, если:

- полученные результаты **преимущественно** соответствуют поставленной цели и задачам,
- обоснована актуальность темы,
- в процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг источников,
- полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы,
- оформление работы в целом соответствует существующим требованиям,
- высказана личностная позиция по теме.

Оценка «**отлично**» предполагает:

- полученные результаты **полностью** соответствуют поставленной цели,
- проведен детальный анализ источников с привлечением фрагментов первоисточников по теме,
- выводы автора самостоятельны и аргументированы,
- содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы,
- оформление работы полностью отвечает всем требованиям.

Критерии оценивания тестов

Критерии выставления оценок за тест, состоящий из пяти вопросов.

Время выполнения работы: 7-10 мин.

Оценка «**отлично**» – 5 правильных ответов;

Оценка «**хорошо**» – 4 правильных ответов;

Оценка «**удовлетворительно**» – 3 правильных ответов;

Оценка «**неудовлетворительно**» – 2 правильных ответов.

Критерии выставления оценок за тест, состоящий из десяти вопросов.

Время выполнения работы: 10-15 мин.

Оценка **«отлично»** –10 правильных ответов;

Оценка **«хорошо»** –9-7 правильных ответов;

Оценка **«удовлетворительно»** –6-5 правильных ответов;

Оценка **«неудовлетворительно»** –менее 5 правильных ответов.

Критерии выставления оценок за тест, состоящий из пятнадцати заданий.

Время выполнения работы: 15-20 мин.

Оценка **«отлично»** –15-14 правильных ответов;

Оценка **«хорошо»** –13-10 правильных ответов;

Оценка **«удовлетворительно»** –9-7 правильных ответов;

Оценка **«неудовлетворительно»** –менее 6 правильных ответов.

Критерии оценивания реферата

Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания и техническими требованиями оформления реферата; реферат имеет чёткую композицию и структуру; в тексте реферата отсутствуют логические нарушения в представлении материала; корректно оформлены и в полном объёме представлены список использованной литературы и ссылки на использованную литературу в тексте реферата; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; реферат представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания реферата, но есть погрешности в техническом оформлении; реферат имеет чёткую композицию и структуру; в тексте реферата отсутствуют логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлены список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; корректно оформлены и в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; реферат представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата.

Оценка **«удовлетворительно»**, если содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; в целом реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания реферата, но есть погрешности в техническом оформлении; в целом реферат имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте реферата есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; есть единичные орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; в целом реферат представляет собой самостоятельное исследование, представлен анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата.

Оценка **«неудовлетворительно»**, если содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; в реферате отмечены нарушения общих требований, написания реферата; есть погрешности в техническом оформлении; в целом реферат имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте реферата есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; есть частые орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском

тексте; в целом реферат представляет собой достаточно самостоятельное исследование, представлен анализ найденного материала, присутствуют единичные случаи фактов плагиата.

Экзамен проводится в устной форме: устные ответы на вопросы билета и практическое задание. В билете 1 теоретический вопрос и практическое задание.

Процедура проведения экзамена

Обучающийся для сдачи экзамена предъявляет экзаменатору свою зачетную книжку, получает чистые маркированные листы бумаги для подготовки к ответу.

По истечении отведенного времени обучающийся докладывает экзаменатору о готовности и с его разрешения или по вызову и отвечает устно на вопросы билета.

По окончании ответа на вопросы экзаменатор может задавать обучающемуся дополнительные и уточняющие вопросы в пределах учебного материала, вынесенного на экзамен.

Результат по сдаче экзамена объявляется студентам после ответа, вносится в экзаменационную ведомость и в зачетную книжку. Оценка «неудовлетворительно» проставляется только в ведомости.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Занятия по дисциплине «Теория менеджмента» представлены следующими видами работы: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов.

В рамках самостоятельной работы студенты готовятся по вопросам, готовятся к семинарским занятиям, осуществляют подготовку к экзамену.

Текущая аттестация по дисциплине «Теория менеджмента» проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Активность студента на занятиях оценивается по его выступлениям по вопросам практических занятий на диспутах, опросах, при защите рефератов и домашнего задания.

Кроме того, оценивание студента проводится на *контрольной неделе* в соответствии с распоряжением проректора по учебной работе. Оценивание студента на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия студента (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения студента по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Студент допускается к экзамену по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины (по формам текущего контроля). В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в соответствии с требованиями. Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене;
- учебными достижениями в семестровый период.

Практические занятия дисциплины «Теория менеджмента» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и

компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Самостоятельное изучение тем дисциплины

№ темы	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение
---------------	---

1	<p>1. Управление и менеджмент. Подходы к трактовке понятий «управление» и «Менеджмент». Понятие «управление». Понятие «Менеджмент».</p> <p>2. Основные категории менеджмента. Понятие категории. Основные категории менеджмента.</p> <p>3. Методология менеджмента. Метод. Методология. Методология менеджмента. Развитие методологии менеджмента.</p> <p>4. Современные концепции менеджмента. Современная теория управления. Количественная школа: представители школы, история возникновения, характеристика школы, вклад школы. Менеджмент бизнеса: представители, характеристика направления. Социальный менеджмент: представители, характеристика подхода.</p> <p>5. Основные научные подходы к менеджменту. Понятие «подход». Процессный подход: суть, основоположник подхода. Системный подход: характеристика подхода, категория «система», принципы системного подхода, сущность системного подхода в управлении. Ситуационный подход: понятие «ситуация», сущность и содержание подхода; основные характеристики ситуационного подхода; классификация факторов, влияющих на социальную систему (организацию).</p> <p>6. Вклад российских ученых в развитие управленческой мысли. Исторические этапы российской науки управления: 1) Зарождение движения научной организации труда: Школа Н.И. Савина; работы А.А. Богданова, А.К. Гастева; труды Н.Д. Кондратьева; 2) Спад науки; 3) Новый «Управленческий бум»; 4) 1991 – вступление в новый этап, связанный с проведением рыночных реформ.</p>
2	<p>1. Сущность и особенности законов социального управления. Понятие социального закона. Объективная природа социальных законов. Отличия социальных законов управления. Группы социальных законов управления.</p> <p>2. Законы информационно-аналитического управления. Закон самовозрастания некомпетентности управленческого персонала (принцип Питера). Закон самовозрастания бюрократизма: понятие бюрократизма, черты бюрократизма, современные предпосылки бюрократизма, суть закона (общая тенденция), пути нейтрализации негативного действия закона</p> <p>3. Законы организационно-административного управления. Закон самовозрастания численности управленческого персонала (Паркинсон): суть, объяснение закону, пути нейтрализации негативного действия закона. Закон самовозрастания сложности управленческих организаций («третий закон Паркинсона»): суть, объяснение закону, пути нейтрализации негативного действия закона.</p> <p>4. Основные требования к организационному управлению. Устойчивость и ее обеспечение. Условия устойчивости системы. Оперативность и ее обеспечение. Гибкость и ее обеспечение. Непрерывность. Эффективность.</p> <p>5. Требования к системе управления. Оперативно-стратегические или оперативно-тактические требования. Общетехнические требования. Технические требования. Функциональные требования.</p>

3	<p>1. Требования к организационной структуре управления. Требования к организационной структуре управления. Роль правильности выбора организационной структуры управления.</p> <p>2. Характеристики организационной структуры управления. Основные характеристики организационной структуры управления.</p> <p>3. Методы формирования организационных структур. Наиболее эффективные методы формирования организационных структур.</p> <p>4. Методы и процесс совершенствования организационных структур. Изменчивость организационных структур: причины данного явления. Этапы процесса совершенствования организационных структур управления (А.А. Радугин). Методы совершенствования организационных структур управления.</p> <p>5. Современные тенденции в развитии структур управления. Современные тенденции в развитии структур управления. Изменения параметров структуры управления под влиянием современных тенденций.</p>
4	<p>1. Целевая ориентация управленческих решений. Ориентация управленческого решения на достижение цели. Роль управленческого решения. Многозначность целеполагания.</p> <p>2. Модель процесса принятия управленческого решения. Основные этапы и процедуры принятия управленческого решения.</p> <p>3. Барьеры в межличностных коммуникациях и пути их преодоления. Виды барьеров в межличностных коммуникациях. Пути преодоления барьеров.</p> <p>4. Барьеры в организационных коммуникациях и пути их преодоления. Организационные коммуникации. Преграды в организационных коммуникациях. Пути совершенствования коммуникаций в организациях.</p>
5	<p>1. Модель включения человека в организацию. Модель включения человека в организацию с позиции взаимодействия человека с организационным окружением. Модель включения человека в организацию с позиции организации, включающей в себя индивидов.</p> <p>2. Особенности формирования и управления группой. Выгоды, связанные с принадлежностью к группе. Управление группой на разных стадиях ее развития. Факторы статуса группы в организации. Роль лидера в группе.</p> <p>3. Групповой конформизм. Понятие конформизма. Проявление группового конформизма.</p> <p>4. Процесс внутренней интеграции и методы сплочения трудового коллектива. Понятие процесса внутренней интеграции. Категории, связанные с внутренней интеграции. Основные методы сплочения трудового коллектива.</p>
6	<p>1. Сущность инновационного менеджмента. Понятие инновационный менеджмент. Понятие нововведения, инновации. Непременные свойства инновации. Разница понятий «новшество», «инновация», «нововведение». Характерные признаки инноваций. Понятие инновационного процесса. Неоднозначность терминов «инновация» и «инновационный процесс». Понятия «технология», «изобретение или открытие». Назначение инновационных процессов. Основные этапы инновационного процесса. Причины появления</p>

	<p>инноваций.</p> <p>2. Управленческие инновации в административно-управленческой деятельности.</p> <p>Основные свойства социальных инноваций. Причина применения управленческих инноваций. Область применения управленческих инноваций. Объективные факторы, сдерживающие управленческие инновации. Субъективные факторы, сдерживающие управленческие инновации. Понятие «организация управленческих инноваций».</p> <p>3. Принципы организации управленческих инноваций.</p> <p>Понятие принципов организации управленческих инноваций. Необходимость использования принципов организации управленческих инноваций. Основные принципы организации управленческих инноваций. Особенность управленческих инноваций. Факторы, влияющие на эффективность управленческих инноваций. Согласованность процесса разработки и реализации нововведений. Зависимость результативности управленческих нововведений от участия руководителя в инновационном процессе.</p>
7	<p>1. Роль информационно-телекоммуникационных технологий в управлении.</p> <p>Понятие информационно-телекоммуникационных технологий. Средства, поддерживающие ИТТ. Взгляды на роль ИТТ на различных этапах. Современное понимание места службы, ответственной за ИТТ, в управлении организацией. Методы оптимизации управленческих решений за счет использования ИТТ. Применение ИТТ для повышения эффективности управления организацией.</p> <p>2. Современные тенденции в управлении.</p> <p>Реинжиниринг. Концепция внутренних рынков корпораций (организационных рынков). Теория альянсов (ассоциативных форм организации и управления). Развитие организационного проекта. Самоменеджмент.</p>

Вопросы для самопроверки

№ темы	Вопросы для самопроверки
1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность и содержание теории управления. 2. Школы управления. 3. Современные концепции и научные подходы к управлению и менеджменту. 4. Вклад российских ученых в развитие управленческой мысли. 5. Эволюция управленческих парадигм. 6. Эволюция отечественной управленческой парадигмы. 7. Сущность и содержание менеджмента. 8. Эволюция моделей менеджмента в организациях. 9. Особенности национальных школ и моделей менеджмента. 10. Тенденции развития современного менеджмента в России и за рубежом.
2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие системы, подсистемы и элемента системы; формы и виды систем. 2. Понятие и элементы системы управления, особенности систем управления. 3. Исследования систем управления. 4. Проектирование систем управления. 5. Сущность и особенности законов социального управления.
3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основные принципы и виды управления. 2. Процесс управления: понятие, элементы, категории процесса управления.

	3. Функции управления. 4. Методы управления. 5. Требования к управлению. 6. Организация как объект управления: понятие, классификация организаций. 7. Основные законы существования организации. 8. Жизненный цикл организации. 9. Организация – система процессов и социотехническая система. 10. Внутренняя и внешняя среда организации. 11. Организационная структура управления: понятие и требования к ней. 12. Элементы организационной структуры управления. 13. Виды структур управления.
4	1. Управленческие решения: понятие, целевая ориентация, субъекты решения. 2. Методология и модель процесса разработки и принятия управленческого решения. 3. Коммуникации в процессе управления: понятие, виды и модели. 4. Сущность, элементы и этапы коммуникационного процесса.
5	1. Предмет и средства управленческого труда; особенности управленческого труда. 2. Менеджер. 3. Управление персоналом: понятие кадров и персонала, классификация персонала. 4. Понятие и основные аспекты кадровой политики. 5. Принципы работы с кадрами, методы управления персоналом. 6. Изучение и оценка персонала. 7. Активизация человеческих ресурсов.
6	1. Понятие управления проектом. 2. Роль, признаки и этапы управления проектом. 3. Условия и инструменты успешной реализации проекта. 4. Процесс и модель реализации проекта.
7	1. Теория управления на современном этапе 2. Перспективные формы управления – организации будущего

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале изучения учебной дисциплины познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов для экзамена.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

6. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины, ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература.

1. Чудновская С.Н. История менеджмента: учебник и практикум для академического бакалавриата. — М.: Издательство Юрайт, 2019. <https://www.biblio-online.ru/bcode/438180>
2. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. https://bookz.ru/authors/daniel-goulman/emociona_309/page-2-emociona_309.html
3. Дафт Ричард Л. Менеджмент: учебник для слушателей, обучающихся по программам «Мастер делового администрирования»: пер. с англ. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2015. <http://socioline.ru/pages/richard-l-daft-menedzhment-skachat-knigu>
4. Гапоненко, А.Л. и др. Менеджмент: учебник для бакалавров. М.: Издательство Юрайт, 2019. — <https://www.biblio-online.ru/book/menedzhment-432046>
5. Дафт Р. Теория организации: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации»; пер. с англ. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. http://www.pseudology.org/Reklama/DaftRL_Theoriya_Organizacii2.pdf
6. Теория организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г.Р. Латфуллин [и др.]; под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой, А.В. Райченко. — 2-е изд. — М.: Издательство Юрайт, 2017. <https://www.biblio-online.ru/book/teoriya-organizacii413756>
7. Роббинз С.П. Основы организационного поведения. — 8-е изд. - М.: Вильямс, 2006. <https://fb2lib.ru/menedzhment/osnovy-organizatsionnogo-povedeniya/>
8. Рэиел Итан, Фрига Пол Инструменты McKinsey. Лучшая практика решения бизнеспроблем. - М., МИФ, 2007. http://megaeworld.com/upload/iblock/25c/pdf_bk_198_instrumenty_mckinsey_luchshaya_praktika_reshe niya_biznes_problem_itan_rasielbook.a4.pdf

6.2. Дополнительная литература.

1. Кови С., Мерилл Р. Скорость доверия. - М.: Альпина паблишер, 2010. https://kolybelivanovo.ru/upload/iblock/0a3/_Skorost_doveriya_.pdf
2. Сайдман Д. Отношение определяет результат. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. https://www.mann-ivanov-ferber.ru/assets/files/bookparts/how/how_read.pdf
3. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Е.В. Алябина [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47701.html>
4. Адизес И.К. Управляя изменениями. - СПб.: Питер, 2010. <https://docplayer.ru/38379119-Ichak-k-adizes-upravlyaya-izmeneniyami.html>
5. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. - М.: ООО «ИД Вильямс», 2002. <https://pqmonline.com/assets/files/lib/books/druker1.pdf>
3. Бирман Л.А. Общий менеджмент [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л.А. Бирман. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дело, 2013. — 397 с. — <https://nashol.com/2016111791795/obschii-menedjment-birman-l-a-2013.html>
6. Масааки Имаи. Кайдзен. Ключ к успеху японских компаний. - М. 2011. <http://www.iprbookshop.ru/82424.html>
7. Портер М. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / пер. с англ. И. Минервина. — М.: «Альпина Паблишер», 2011. <http://www.iprbookshop.ru/58556.html>
8. Сайдман Д. Отношение определяет результат. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. https://www.mann-ivanov-ferber.ru/assets/files/bookparts/how/how_read.pdf

9. Хэмел Г. Манифест лидера. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. <http://www.sstcc.ru/files/2514/6021/3387/Manifest-lidera.pdf>
10. Гибсон Джеймс Л. Организации: Поведение. Структура. Процессы: Учеб. для вузов / Джеймс Л. Гибсон, Джон Иванцевич, Джеймс Х. Доннелли-мл.; пер. с англ. - 8. изд. - М.: ИНФРА-М, 2000. <https://znanium.com/bookread2.php?book=417454>
11. Борисова Л.Г. Организационный дизайн: Современные концепции управления. Учебное пособие. - М.: Дело, 2003. <http://ecsocman.hse.ru/text/33246340/>
12. Кузнецов Ю.В. Теория организации: учебник для бакалавров / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. — М.: Издательство Юрайт, 2015. <https://www.biblio-online.ru/bcode/431880>
13. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. - СПб, Питер, 2009. <https://www.libfox.ru/586442-maykl-armstrong-praktika-upravleniya-chelovecheskimiresursami.html#book>
2. Шайн. Э. Организационная культура и лидерство. — СПб.: Питер, 2007. <http://www.library.fa.ru/files/Shein.pdf>
14. Литвинюк, А. А. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2016. — 528 с. — 5 (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3946-0. <https://biblioonline.ru/bcode/380452>
4. Карташова Л.В. и др. Организационное поведение. - М.: Инфра-М, 2006. <https://znanium.com/bookread2.php?book=348931&spec=1>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации: Учебник. — М.: Кнорус, 2016.
2. Минченкова О.Ю., Федорова Н.В., Царегородцев Ю.Н. Основы менеджмента. Глоссарий по дисциплинам менеджмент-подготовки МосГУ. Вып. 1. М.:, МосГУ, 2012.

6.4. Нормативные правовые документы.

Не используются.

6.5. Интернет-ресурсы.

1. <http://www.strategicbusinessinsights.com/vals/presurvey.shtml>
2. <http://www.vensim.com/download.html>
3. <http://market-pages.ru/marketing/index.html>
4. http://www.elitarium.ru/marketing/povedenie_potrebitelej/
5. <http://www.businesspress.ru> - Деловая пресса
6. <http://www.garant.ru> - Гарант
7. Справочно-правовая система «Кодекс»
8. Информационно-справочная система «Консультант Плюс»
9. <http://www.rbc.ru> — РосБизнесКонсалтинг (материалы аналитического и обзорного характера)

6.6. Иные источники.

1. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник. — М.: Аспект Пресс, 1997.
2. Ансофф И.Х. Стратегическое управление. — М.: Экономика, 1989.
3. Атаманчук Г. В. Государственное управление: организационно-функциональные вопросы. — М.: Экономика, 2000.
4. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента: Пер. с англ./Под ред. Ю.Н. Каптуневского. — СПб.: Питер, 1999.
5. Виссема Х. Стратегический менеджмент и предпринимательство: возможности для будущего процветания / Пер. с англ. — М.: Издательство «Финпресс», 2000.
6. Висханский О.С. Стратегическое управление: Учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Гардарики, 1998.
7. Друкер П. Эффективное управление: Пер. с англ. — М.: ФАИР-ПРЕСС, 1998.

8. История менеджмента: Учеб. пособие / Под ред. Д.В. Валового. М.: Инфра-М, 1997.
9. Карданская Н.Л. Принятие управленческого решения: Учебник. – М.: ЮНИТИ, 1999.
10. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления: Учебник. – М.: Инфра-М, 1999.
11. Корицкий Э.Б., Нинцева Г.В., Шетов В.Х. Научный менеджмент: российская история. СПб.: Питер, 1999.
12. Кравченко А.И. История менеджмента: Учеб. пособие. – М.: Академический Проект, 2000.
13. Кунц Г., О Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. М.: Прогресс, 1981.
14. Литвак Б.Г. Разработка управленческого решения: Учебник. – М.: Дело, 2000.
15. Немов Р.С. Социально-психологический анализ эффективности деятельности коллектива. М.: Педагогика, 1984.
16. Почепцов Г.Г. Теория коммуникаций. – М.: Рефл-Бук, К.: Ваклер, 2001.
17. Томпсон А.А., Стрикленд А.Д. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник: Пер. с англ. / Под ред. Л.Г. Зайцева, М.И. Соколовой. М.: ЮНИТИ, Банки и биржи, 1998.
18. Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. – М.: Республика, 1992.
19. Бурганова Л.А. Теория управления: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА – М, 2005.
20. Граждан В.Д. Теория управления: Учебное пособие. – М.: Гардарики, - 2005.
21. Менеджмент: учеб. пособие для вузов / Под ред. В.И. Подлесных. - 2-е изд., доп. и перераб. - СПб: Бизнес-пресса, 2002.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Специальные помещения представляют 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 помещения для самостоятельной работы и 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 предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам дисциплин.

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

Академия проводит постоянную работу по созданию и системному улучшению условий получения образования людьми с ограниченными возможностями здоровья. В настоящее время здания и территории Академии оснащены лифтами для перевозки инвалидов в колясках, порядка 80% аудиторий и компьютерных классов имеют двери, соответствующие требованиям нормативов, оборудованы пандусы при входе в здания, а также внутри учебных корпусов и общежития, имеются специальные туалеты.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к нескольким электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам) и к электронной информационно-образовательной среде организации. Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают возможность доступа обучающегося из любой точки, в

которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

Академия обеспечена необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Организован доступ к следующим электронным ресурсам:

Bloomberg

EBSCO Publishing

eLIBRARY.RU

Emerging Markets Information Service

Google Scholar (Google Академия)

IMF eLibrary -

JSTOR

New Palgrave Dictionary of Economics - Электронный словарь.

OECD iLibrary

Oxford Handbooks Online

Polpred.com Обзор СМИ

Science Direct - Журналы издательства Elsevier по экономике и эконометрике, бизнесу и финансам, социальным наукам и психологии, математике и информатике;

SCOPUS

Web of Science

Wiley Online Library

World Bank Elibrary

Архивы научных журналов NEICON

Интернет-сервис «Антиплагиат»

Система Профессионального Анализа Рынков и Компаний «СПАРК»

ЭБС Издательства "Лань"

ЭБС Юрайт

Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников»