

**«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, МАТЕМАТИКИ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
ОТДЕЛЕНИЕ ЭКОНОМИКИ
кафедра Микроэкономики

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры Микроэкономики
Протокол от «02» июня 2021 г.
№ 10

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДЭ.01.01 «Современные концепции управления»

по направлению подготовки 38.04.01 Экономика

направленность «Поведенческая экономика»

квалификация магистр

очная форма обучения

Год набора - 2021

Москва, 2021 г.

Автор(ы)–составитель(и): профессор кафедры микроэкономики Кафидов В.В., д.э.н., профессор,
Заслуженный работник высшей школы РФ

Заведующий кафедрой
микроэкономики д.э.н. проф. кафедры микроэкономики Левин М.И.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Содержание и структура дисциплины	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	6
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	27
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	33
6.1. Основная литература	33
6.2. Дополнительная литература.....	34
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	34
6.4. Нормативные правовые документы	34
6.5. Интернет-ресурсы	34
6.6. Иные источники	35
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	35

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

1.1. Дисциплина «Менеджмент» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-3	Способность руководить экономическими службами и подразделениями в организациях	ПКс-3.У	углубление (расширение) сформированной компетенции при условии выбора дисциплины по выбору, элективной дисциплины и/или факультатива

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ Профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ведение организационной деятельности с учетом аспектов психологии экономических агентов	ПКс-3.У	на уровне знаний: как возникают организации, каков их жизненный цикл, как формулируются законы и принципы организации и управления, как следует изучать организацию и управлять ее элементами и процессами в настоящее время и в будущем, методы управления, значение организационной культуры для управления организацией.
		на уровне умений: анализировать процесс управления, состояние внешней и внутренней среды организации, применять системный подход к анализу организаций, рационализировать, проектировать и реорганизовывать организации, систему и процесс управления ими в соответствии с их миссией и стратегией.
		на уровне навыков: методами выработки и реализации управленческих решений, управления персоналом и человеческими ресурсами.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

5 ЗЕ, 64 ак. часа на контактную работу с преподавателем, 80 ак. часов на самостоятельную работу обучающихся;

Место дисциплины в структуре ОП ВО

– Б1.В.ДЭ.01.01 «Современные концепции управления», 2 курс, 3 семестр

– дисциплина реализуется после изучения дисциплин:

Теория организации и организационное поведение

Дисциплина может реализоваться частично или полностью с применением ЭО и/или ДОТ. Учебные материалы дисциплины размещаются по адресу lms.ranepa.ru

– форма промежуточной аттестации – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), ак. час./ час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Современные концепции управления. Теоретические основы	20	4		4		12	Д; ДЗ
Тема 2	Системный подход к управлению. Система управления	20	4		4		12	Д; ДЗ
Тема 3	Концепция организационного проектирования. Проектирование структур	10	2		2		6	Д
Тема 4	Концепция стратегического управления	20	4		4		12	Д;Р
Тема 5	Концепция стратегического управления городом	14	2		4		8	
Тема 6	Концепция организационной культуры	8	2		2		4	
Тема 7	Концепция интегрированных маркетинговых коммуникаций	10	4		2		4	
Тема 8	Концепция управления персоналом и человеческими ресурсами	8	2		2		4	
Тема 9	Концепция роли руководителя в современной организации	14	2		2		10	Д; Т
Тема 10	Концепция разработки и принятия управленческих решений	12	4		4		4	
Тема 11	Анализ проблем современных концепций управления	8	2		2		4	
Промежуточная аттестация		36						Экзамен
Всего:		180/135	32/24		32/24		80/60	

Примечание* – формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), реферат (Р), диспут (Д), домашнее задание (ДЗ).

Примечание **: в рамках указанной контактной работы с обучающимися учебные занятия могут проводиться с использованием ДОТ и/или ЭО

Содержание дисциплины

Тема 1 Современные концепции управления. Теоретические основы

Понятие управления. Управление в социально-экономических системах. Процессы возникновения и развития организаций. Понятие организации. Современное значение принципов управления. Законы организации и управления. Модели жизненного цикла организации. Тектология о законах организации и управления. Процесс управления. Методы управления.

Тема 2 Системный подход к управлению. Система управления

Понятие системы. Свойства систем (целостность, эмерджентность, иерархичность). Классификация систем. Системный подход в управлении. Понятие системы управления. Различные подходы к пониманию систем управления. Организация как социальная система.

Тема 3 Концепция организационного проектирования. Проектирование структур

Рационализация. Проектирование. Реинжиниринг. Организационный дизайн. Структура управления. Виды структур: организационные, информационные, функциональные. Современные взгляды на организационную структуру. Проектирование структур.

Тема 4 Концепция стратегического управления

Структура внешней среды организации. Взаимосвязь и взаимодействие внешней и внутренней среды. Понятие стратегии. Классификация стратегий. Элементы стратегии. От стратегического планирования к стратегическому управлению. Стратегический анализ. Методы стратегического анализа. Процесс выработки и реализации стратегии.

Тема 5 Концепция стратегического управления городом

Город как поселение. Характеристика города. Система управления городом. Маркетинговые модели развития городов. Концепции «город для людей» и «город для жителей». Стратегическое управление городом. Система безопасности города. Принципы организации систем безопасности.

Тема 6. Концепция организационной культуры

Понятие организационной культуры. Организационная и корпоративная культура. Типология культур. Концепция Э. Шайна. Элементы организационной культуры. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры

Тема 7 Концепция интегрированных маркетинговых коммуникаций

Понятие и философия пропаганды, рекламы, PR, маркетинга. Приемы воздействия. Эффективность. Виды и средства воздействия. Дифференцированное воздействие. Позиционирование и сегментация. План маркетингового исследования.

Тема 8 Концепция управления персоналом и человеческими ресурсами

Рынок труда. Понятия: кадры, персонал, человеческие ресурсы, человеческий капитал. Механизмы формирования человеческих ресурсов и человеческого капитала. Стимулирование потребности предпринимателей в формировании человеческого капитала. Методы оценки персонала и человеческих ресурсов.

Тема 9 Субъекты организаторской деятельности. Роль руководителя в современной организации

Руководитель и его роли. Стил и методы управления. Организация труда руководителя. Карьера руководителя. Вхождение в должность руководителя. Эффективность труда руководителя

Тема 10 Концепция разработки и принятия управленческих решений

Классификация управленческих решений. Методология и методы разработки управленческих решений. Наблюдение, эксперимент, опрос, анализ документов. Эвристические методы исследований. Прогнозирование в процессе выработки управленческих решений. Стратегические управленческие решения. Реализация управленческих решений

Тема 11 Анализ проблем современных концепций управления

Анализ современного значения управления. Рассмотрение примеров принятых управленческих решений разного уровня. Кризис. Антикризисное управление. Процедура банкротства. Корпорация. Кодекс корпоративного управления. Модель корпоративного управления. Модели социальной ответственности бизнеса.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДЭ.01.01 «Современные концепции управления» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Домашнее задание, диспут (обсуждение докладов)
Тема 2	Домашнее задание, диспут (обсуждение докладов)
Тема 3	Домашнее задание, диспут (обсуждение докладов)
Тема 4	Домашнее задание, диспут (обсуждение докладов)
Тема 5	Домашнее задание, диспут (обсуждение докладов)
Тема 6	Домашнее задание, диспут (обсуждение докладов)
Тема 7	Домашнее задание, диспут (обсуждение докладов)
Тема 8	Домашнее задание, диспут (обсуждение докладов)
Тема 9	Домашнее задание, диспут (обсуждение докладов)
Тема 10	Домашнее задание, диспут (обсуждение докладов)
Тема 11	Домашнее задание, диспут (обсуждение докладов)

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в форме устного ответа на вопросы билетов по дисциплине. В случае дистанционного обучения – тестирование с обоснованием выбора ответа.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Типовые оценочные материалы по теме 1

Заслушиваются доклады и проводится дискуссия по домашнему заданию проработки введения и первой главы книги П. Друкера «Задачи менеджмента в XXI веке», о применении теорем «кар и наград»; дискуссия о различиях форм коллективного поведения: общественность, масса, толпа.

На основе выполнения домашнего задания организуется работа в подгруппах по систематизации принципов управления и оценке их значимости для современного управления. Проводится дискуссия о применимости теорий «Х» и «У»

На практическом занятии отрабатывается построение жизненного цикла для выбранной организации, обсуждение значения осей координат графика жизненного цикла. Дискуссия по значению книги А.А.Богданова «Тектология» для понимания законов управления.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Рассмотрите на конкретных примерах процесс возникновения организаций из элементарных форм коллективного поведения: массы (нужды – масса – индивидуальные выборы) и общест-венности (проблема - общественность – коллективное решение или общественное мнение).
2. Приведите примеры действия теорем «кар и наград» в обыденной жизни и в профессио-нальной деятельности.
3. Приведите примеры возникновения и проявления эффекта толпы
4. Какие задачи менеджмента актуальны в XXI веке?
5. Составьте таблицу сравнения принципов организации (сходства и различия) в различных теориях организации и управления
6. Приведите пример неэффективного построения организации в зависимости от целей орга-низации и изменений внешней среды.
7. Приведите примеры взаимосвязи социального института и организации.
8. Какая из теорий, «Х» или «У» чаще воплощается в практике российских организаций, по-чему и насколько эффективно.
9. Опишите основные законы развития конкретной организации. Сделайте вывод о возмож-ности использования этих законов для конкретной выбранной вами организации.
10. Рассмотрите жизненный цикл и кризисные ситуации в конкретной организации. Определит-е ее современное состояние и сделайте выводы.
11. Основные идеи книги А.А.Богданова «Тектология»

Типовые оценочные материалы по теме 2

На практическом занятии заслушиваются доклады, в ходе дискуссии проводится анализ системы управления конкретной организации; обсуждение значения свойства иерархичности для понима-ния субъекта управления; дискуссия по значению книги А.А.Богданова «Тектология» для понима-ния теории систем. Обсуждение бытующего на практике понятия «комплексные системы».

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Проведите анализ организации, как социальной системы: почему ее можно рассматривать как систему (опишите свойства системы), к какому виду относится система (открытая - закрытая, статическая - динамическая, простая – большая - сложная, реальная - символическая), опишите систему управления (субъект, объект, прямые и обратные связи) и среду системы.
2. Свойства систем.
3. Опишите общие черты и различия в подходах А.А. Богданова и Людвиг Берталанфи.

Типовые оценочные материалы по теме 3

На практическом занятии заслушиваются доклады, в ходе дискуссии проводится обсуждение подготовленных докладов и тезисов докладов.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Современное значение рационализации.
2. Этапы организационного проектирования
3. Значение структур управления для организации.
4. Классификация структур управления.
5. Классификация организационных структур.
6. Принципы проектирования структур.
7. Выбор вида организационной структуры
8. Централизация и децентрализация
9. Достоинства и недостатки организационных структур

Типовые оценочные материалы по теме 4

На практическом занятии заслушиваются доклады, проводится разбор ситуаций применения SWOT –анализа, модели Стрикленда, модели пяти сил Портера, матрицы БКГ. Анализ системы управления города. Анализ принципов стратегического управления городом. Обсуждение работ (рефератов) по индивидуальным заданиям.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Понятие и классификация стратегий
2. Отличия оперативного и стратегического управления
3. Методы анализа внешней среды
4. Модель пяти сил М. Портера
5. Модель Стрикленда
6. Сопротивление стратегическим изменениям

Типовые оценочные материалы по теме 5

На практическом занятии заслушиваются доклады, проводится разбор ситуаций применения моделей «город для жителей» и «город для людей». Анализ системы управления города. Анализ принципов стратегического управления городом. Обсуждение работ (рефератов) по индивидуальным заданиям.

Вопросы для самостоятельной работы:

Город как среда социализации жителей и населения

1. Система управления города.
2. Принципы стратегического развития и управления городом.
3. Проведите анализ современного процесса урбанизации, выделите признаки, имеющие положительное и отрицательное значение в стратегическом развитии города.
4. Рассмотрите различия в понимании системы управления и среды фирмы и города.
5. Опишите свойства системы при рассмотрении города как системы.
6. Опишите сущность стратегии развития города.
7. Опишите элементы концептуальной модели стратегического управления городом.
8. Попробуйте сформулировать отличия стратегического управления городом и фирмой.
9. Рассмотрите жизненный цикл реального города на основе моделей динамики роста и кризиса.
10. Опишите основные компоненты маркетинга города.
11. Каков алгоритм изучения пяти потенциальных рынков города.
12. Каково Ваше отношение к заявлению Ф.Котлера, что «потенциал территории в меньшей степени зависит от географического положения, климата и наличия природных ресурсов, чем от человеческой воли, квалификации, энергии, ценностей и организации».

13. Опишите маркетинговые стратегии и стратегии развития города.
14. Что представляет процесс управления имиджем города?
15. Опишите процесс формирования имиджа города.

Типовые оценочные материалы по теме 6

На практическом занятии заслушиваются доклады, обсуждается проектирование организационной культуры конкретной организации. Дискуссия по подготовленным докладом.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Сформулируйте определение организационной культуры.
2. Рассмотрите методы анализа организационной культуры.
3. Проведите анализ содержания организационной культуры конкретной организации. Каковы функции организационной культуры.
4. Разработайте план формирования или изменения организационной культуры. Какова роль руководителя в формировании, поддержании и изменении организационной культуры.
5. Разработайте структуру этического кодекса для конкретной организации.

Типовые оценочные материалы по теме 7

На практических занятиях заслушиваются доклады, проводится разработка плана маркетингового исследования, анализ групп общественности, с которыми необходимо PR – взаимодействие. Обсуждение проблемы эффективности рекламы.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Объясните различия понятий пропаганда, реклама, PR, маркетинг.
2. Как оценить эффективность рекламы и PR.
3. Проведите анализ элементов системы маркетинга.
4. Какие приемы используются в рекламе.
5. На основе анализа внешней и внутренней среды организации определите проблемы, для решения которых требуется формировать связи с общественностью.
6. Проведите анализ групп населения и общественности (по признакам: пол, возраст, образование, сфера занятости, профессия и т.п.), на которые необходимо PR воздействие.
7. Разработайте план рекламно-пропагандистской деятельности для решения социально важной проблемы.
8. Проведите анализ структуры реального рекламно-пропагандистского сообщения.
9. Разработайте план подготовки и распространения рекламно-пропагандистского материала.

Типовые оценочные материалы по теме 8

На практическом занятии заслушиваются доклады, проводится разработка концепции кадровой политики конкретной организации, проводится анализ и обсуждение механизмов формирования человеческих ресурсов и человеческого капитала на основе изучения статей и монографии «Стимулирование потребности предпринимателей в формировании человеческого капитала». Дискуссия по подготовленным докладом.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Существует ли рынок труда внутри организации, какой рынок существует?
2. В чем смысл понятия «кадры»?
3. Можно ли говорить о персонале организации как трудовых ресурсах?
4. Является ли персонал объектом управления для руководителя организации?
5. Разработайте дерево целей, задач и функций системы управления персоналом и человеческими ресурсами.
6. Разработайте дерево целей, задач и функций службы управления персоналом организации. Разработайте структуру этой службы.
7. Оцените роль и место службы управления персоналом в системе управления персоналом.

8. Оцените достоинства и недостатки кадровой политики организации.
9. Дайте заключение о взаимосвязи кадровой политики и стратегии.
10. Опишите содержание кадровой стратегии.
11. Какова роль службы управления персоналом в разработке кадровой политики и стратегии развития персонала.
12. Опишите существующие потребности и возможности организации в проведении профориентации.
13. Какова роль должностных инструкций в подборе и отборе персонала.
14. Разработайте план подготовки и проведения собеседования со стороны нанимателя и нанимаемого.
15. Предложите наиболее эффективное окончание собеседования.
16. Приведите примеры кадровых технологий.
17. Каковы достоинства и недостатки формализованного резюме.
18. Проведите анализ общих черт и различий между понятиями рабочая сила и человеческий капитал
19. Сформулируйте свое мнение по вопросу: возможно ли превратить индивидуальный человеческий ресурс в индивидуальный человеческий капитал в организации?
20. Можно ли говорить о персонале организации как трудовых ресурсах?
21. Можно ли ставить знак равенства между персоналом и человеческими ресурсами?
22. Является ли человек ресурсом организации?

Типовые оценочные материалы по теме 9

На практическом занятии заслушиваются доклады, проводится обсуждение работ классиков менеджмента, сравнение понятий эффективность и результативность, обсуждение подготовленных докладов.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. В чем особая роль руководителя в организации.
2. Уровни мотивации достижения.
3. Роли и функции руководителя.
4. Стилль руководства.
5. Карьера руководителя.
6. Оценка эффективности работы с резервом на выдвижение.
7. Вступление руководителя в должность. Процесс. Этапы.
8. Концепция успешного осуществления смены руководства.
9. Ваше отношение к понятию «конструктивный конфликт».
10. Стратегии поведения в конфликтной ситуации.
11. Факторы, влияющие на мотивацию руководителей. Демотивирующие факторы.
12. Стимулирование и мотивация руководителей на формирование и использование человеческих ресурсов.

Типовые оценочные материалы по теме 10

На практических занятиях заслушиваются доклады, разбирается разработка алгоритма подготовки управленческого решения, разбор примера применения метода парных сравнений. Тестирование по изученным темам.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Сущность и классификация управленческих решений.
2. Этапы рационального решения проблем.
3. Методы исследования социальных проблем.
4. Метод опроса.
5. Метод анализа документов.
6. Прогноз. Методы прогнозирования.
7. Эвристические методы исследований.

8. Выберите тему социометрического исследования и разработайте вопросы-критерии.
9. Разработайте проект анкеты по схеме: проблема — проблемный вопрос — вопрос анкеты.
10. Приведите примеры вопросов: дихотомного, альтернативного, вопроса-меню, вопроса-фильтра.
11. Проведите контент-анализ журнальной статьи: выделите основные смысловые единицы, оцените их частоту, объем и эмоциональную окрашенность.

Типовые оценочные материалы по теме 11

На практических занятиях заслушиваются доклады, проводится обсуждение современного значения теории и практики управления. Рассматривается понятие антикризисного управления. Рассматривается модель корпоративного управления и модели социальной ответственности бизнеса.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Питер Друкер о концепциях управления в XXI веке
2. Какие концепции можно считать современными
3. Какие изменения в современном мире влияют на современные концепции управ
4. В чем отличие корпоративного управления и корпоративного поведения
5. В чем предназначение Кодекса корпоративного поведения
6. Какие положения Кодекса можно отнести к корпоративному управлению
7. Актуально ли на Ваш взгляд высказывание Генри Форда о социальной ответственности бизнеса для нашего времени
8. Проведите анализ социальной ответственности конкретной компании
9. Можно ли считать государство корпорацией
10. Где области применения клиентоориентированного подхода в управлении

Тест

В какой квадрант следует разместить стратегии концентрированного роста?

- a) сильная конкурентная позиция - быстрый рост рынка;
- b) слабая конкурентная позиция - быстрый рост рынка;
- c) слабая конкурентная позиция - медленный рост рынка.

В основе теории "X" заложено:

- a) средний человек от природы ленив;
- b) человек способен сам себя контролировать;
- c) долгосрочный наем кадров.

В чем вклад М.Вебера в теорию организации:

- a) критика бюрократии;
- b) идеальная организация;
- c) бюрократизм - основа эффективности.

В чем заключается сущность системного подхода?

- a) в представлении явлений и процессов действительности как систем или элементов систем;
- b) в отнесении объектов действительности к определенному типу систем: простой, большой или сложной;
- c) в том, что исследователь должен определить систему того уровня, на котором может быть решена проблема.

Генеральная идея, смысл существования организации, ее предназначение формулируются в:

- a) уставе организации;
- b) миссии организации;
- c) должностных инструкциях.

Главное отличие европейского и американского подходов к исследованию организации:

- a) макроподход или микроподход;
- b) конфликт или консенсус;
- c) техника для человека или человек для техники.

Дедуктивный метод познания:

- a) позволяет путем различных логических и математических преобразований получать множество следствий из относительно небольшого числа основных положений и законов данной теории;
- b) представляет собой совокупность правил, позволяющих переходить от чувственных наблюдений и эмпирических знаний об отдельных фактах к теоретическим знаниям о законах, лежащих в основе этих фактов и образующих их сущность;
- c) позволяет системно рассматривать совокупность причинно-следственных отношений в организации.

Динамической системой называется:

- a) система постоянно изменяющаяся и адаптирующаяся к воздействию среды;
- b) система постоянно и неизменно наращивающая свой потенциал;
- c) система изменяющая свое состояние в пространстве и времени.

Задачи рационализации:

- a) стратегическое развитие, выживание организации;
- b) экономическая, психофизиологическая, социальная;
- c) личностные, коллективные.

Закон - это:

- a) логическое утверждение, принимаемое как неизменное;
- b) внутренняя, существенная, устойчивая связь явлений, обуславливающая их необходимое решение;
- c) признанные всеми научные достижения, которые в течение определенного времени дают модель постановки проблем и их решений научному сообществу.

Закон развития:

- a) каждая организация стремится к максимальному суммарному потенциалу за период жизненного цикла;
- b) каждая организация стремится к получению максимальной прибыли за рассматриваемый период;
- c) нацеленность организации на определение и максимальное удовлетворение потребностей потребителей.

Закономерность это:

- a) объективно существующая, повторяющаяся, существенная связь явлений общественной жизни или этапов исторического процесса;
- b) явление или процесс, проявляющиеся в определенной последовательности и с определенной частотой;
- c) часто повторяющиеся случаи появления определенного явления.

Из каких элементов складывается стратегическое управление:

- a) структура, цели, задачи, функции, методы управления организацией при ориентации на долгосрочную перспективу;
- b) определение миссии и целей, анализ среды, выбор и выполнение, оценка и контроль выполнения стратегии;
- c) планирование, организация, мотивация, координация и контроль.

Какими должны быть действия руководителя в первые 100 дней вступления в должность:

- a) решительная реорганизация и кадровые изменения;
- b) изучение информации, ознакомление, выработка решений;
- c) изучение, подбор и замена ключевых фигур.

Каковы цели науки?

- a) разработка условий для внедрения в практику результатов теоретических исследований, установленных законов и закономерностей;
- b) описание, объяснение и предсказание процессов и явлений действительности, составляющих предмет ее изучения, на основе открываемых ею законов;
- c) предсказание и изменение явлений и процессов социальной реальности.

К документам организации по управлению персоналом относятся:

- a) входящая и исходящая корреспонденция организации по вопросам обеспечения условий труда работников;
- b) приказы и распоряжения руководителя организации, нормативы и технологические регламенты и др.;
- c) штатное расписание, правила внутреннего трудового распорядка, положения о структурных подразделениях и др.

К знаково-символической системе в культуре организации относятся:

- a) нормы, ценности, убеждения;
- b) язык, обычаи, мифы;
- c) различные группы работников.

Как организации классифицируются в зависимости от взаимодействия с внешней средой:

- a) традиционная, дивизиональная, матричная;
- b) механистические, органические;
- c) открытые, закрытые.

Какая сила организационной культуры наиболее предпочтительна:

- a) высокая;
- b) умеренно высокая;
- c) низкая.

Какие изменения в организационной культуре может потребовать стратегическое управление:

- a) переход к демократическому стилю управления высших руководителей;
- b) переход от работы с кадрами к управлению персоналом;
- c) отношение менеджеров к конфликтам, обучению, стимулированию, сим-
волике и т.п.

Консалтинг - это:

- a) ситуационное консультирование, анализ проблем, обоснование перспектив развития организации;
- b) прогнозирование стратегического развития организации с учетом изменений внешней среды;
- c) деятельность организации по оценке и выявлению внутренних резервов развития.

Контркультура - это:

- a) культура обособленной группы в организации;
- b) культура "новичков" в организации;
- c) культура группы, вступающая в противоречие с доминирующей культурой в организации.

Кто впервые предложил анализ разделения труда в управлении (функции):

- a) Генри Форд;
- b) Анри Файоль;

- с) Харрингтон Эмерсон.

Кто предложил заменить функциональную структуру линейно-штабной:

- а) Фредерик Тейлор;
- б) Игорь Ансофф;
- с) Анри Файоль.

Кто сформулировал основы теории "Z":

- а) Дуглас Мак-Грегор;
- б) Дуглас Норт;
- с) Уильям Оучи.

Локальное оргпроектирование:

- а) проектирование отдельного структурного подразделения;
- б) проект одного направления или участка работы;
- с) проектирование, ограниченное временными рамками.

Масса, как форма коллективного поведения:

- а) совокупность людей, стремящихся ответить на собственные нужды, отличающаяся совпадением индивидуальных выборов;
- б) совокупность взаимодействующих индивидов, существенно отличающихся потребностями и мотивами;
- с) временное образование ничем не связанных между собой индивидов.

Миссия организации это:

- а) общая цель, вызывающая у членов организации состояние устремленности к чему-либо;
- б) совокупность целей по приспособлению организации к среде;
- с) деятельность по связям с общественностью.

Модель это:

- а) наиболее важная часть реальности, подлежащая изучению;
- б) упрощенный образ объекта реальности, отражающий его наиболее важные, с точки зрения исследования, характеристики;
- с) уменьшенная копия объекта реальности.

Методы оргпроектирования:

- а) аналогий, экспертно-аналитический, моделирование;
- б) анализ документов, опрос, наблюдение, эксперимент;
- с) индукция, дедукция, анализ, синтез.

Модель рыночных сил М.Портера включает:

- а) три силы;
- б) четыре силы;
- с) пять сил;

Набор ценностей, образов поведения, формирующих группу внутри общей культуры, называется:

- а) контркультурой;
- б) субкультурой;
- с) латентной культурой.

Области выработки стратегии поведения фирмы на рынке:

- а) региональное и отраслевое развитие;
- б) качество продукции, цена, реклама и маркетинг;
- с) минимизация издержек, специализация производства, фиксация сегмента рынка.

Общественность, как форма коллективного поведения:

- а) ядро коллектива, объединенное миссией и культурой организации;
- б) совокупность индивидов, объединенных решением проблемы и вступающих в дискуссию, вырабатывающих коллективное решение;

с) совокупность индивидов, совместно и добровольно решающих сложную проблему.

Организация - это:

а) совокупность людей, разделяющих одинаковые взгляды, имеющих одинаковые убеждения;

б) группа взаимодействующих людей, объединенных единой целью и распределением ролей;

с) люди, собранные для совместной деятельности.

Организационная культура в самом общем виде - это:

а) совокупность ценностей, норм, способов решения проблем, проявляющаяся в различных материальных формах и поведении членов организации;

б) система формальных правил и норм деятельности и поведения в организации;

с) объективно необходимая духовная основа совершенствования методов экономической деятельности организации.

Организационное проектирование - это:

а) создание проекта новых или совершенствуемых организаций;

б) автоматизированное проектирование организации;

с) деятельность проектных организаций.

Особенности социальных законов:

а) объективный характер, ограниченность во времени, влияние предвидения;

б) субъективный характер, вербальное выражение;

с) проявляются только в определенном обществе, не носят всеобщий характер.

Отличие стратегического управления от стратегического планирования:

а) управление шире, чем планирование;

б) планирование учитывает более длительную перспективу;

с) разработка миссии вместо целей.

Под открытой системой понимается:

а) система, не имеющая определенной границы;

б) система, в которой процессы протекают при взаимодействии с внешней средой;

с) система, при помощи которой рассматривается не защищенная организация.

Под профориентацией понимают:

а) полную и правдивую информацию о профессиях, их особенностях, требованиях, системе профессиональной подготовки;

б) деятельность консультативных пунктов, занимающихся диагностикой профессиональной пригодности людей для групп профессий;

с) помощь человеку в выборе профессии, которая в наибольшей степени отвечает, как потребностям производства, так и его способностям, психофизиологическим особенностям.

Под системой управления понимают:

а) часть сложной системы, представляющая субъект управления;

б) организационная система, субъектом которой являются органы управления всех уровней;

с) организационная система, состоящая из двух подсистем, представляющих субъект и объект управления, прямых и обратных связей между ними.

Порядок этапов пятиэтапного жизненного цикла:

а) виолентный, коммутантный, эксплерентный, реструктуризация, леталентный;

- б) эксплерентный, реструктуризация, виолентный, коммутантный, леталентный;
- с) коммутантный, леталентный, эксплерентный, реструктуризация, виолентный.

При каких условиях организацию можно рассматривать как систему:

- а) любая организация является сложной системой;
- б) открытость, динамичность, реальность;
- с) целостность, эмерджентность, иерархичность.

Принципами научного исследования являются:

- а) объективность, добросовестность, новизна результатов;
- б) воспроизводимость результатов, доступность проверки исходных данных, методы исследования объективны;
- с) полнота информации, своевременность, отсутствие избыточности.

Проблема - это:

- а) противоречие, несоответствие желаемого и фактического состояния системы, требующее разрешения;
- б) побудительный мотив проведения исследования;
- с) кризисная ситуация, требующая немедленного принятия радикальных мер.

Рационализация - это:

- а) усовершенствование, улучшение, разумная организация;
- б) полный пересмотр всех процессов и элементов;
- с) долгосрочный план действий.

Реинжиниринг - это:

- а) коренная перестройка всей деятельности организации;
- б) перестройка инженерного обеспечения предприятия;
- с) внедрение электронных информационных систем управления.

Ритуалы – это:

- а) торжественные мероприятия, проводимые в организации;
- б) периодически совершаемая совокупность действий, которые в упорядоченной символической форме воспроизводят связь участников организации с каким-либо объектом или событием;
- с) принятая в организации форма общения между членами организации.

"Сильная" организационная культура - это:

- а) высокая степень разделяемости основных ценностей на всех уровнях иерархии большинством работников;
- б) возможность "подавить" несогласных с генеральной линией руководства;
- с) такое соотношение уровней управления и функциональных областей, которое позволяет обеспечить достижение целей;

Синергия - это:

- а) сумма свойств элементов системы;
- б) совместное и однородное функционирование элементов системы;
- с) свойство системы, определяющее ее целостность.

Система управления персоналом – это:

- а) самостоятельное подразделение, функциями которого является управление персоналом;
- б) совокупность методов и документов организации, относящихся к управлению персоналом;
- с) часть системы управления, осуществляющую функции по управлению персоналом.

Сложной системой называют:

- а) такую систему, в которой изолированное рассмотрение подсистем невозможно или приводит к ошибочным выводам;
- б) такую систему, в которой входящие подсистемы так же можно рассматривать как сложные;
- с) такую систему, которая состоит из множества элементов.

Социальная система - это:

- а) органы общественного управления на государственном и муниципальном уровне;
- б) коллективное единство, основанное на взаимодействии людей и не существующее в сумме изолированных индивидов;
- с) совокупность ценностей, норм и санкций в обществе.

Социальный институт определяется:

- а) как директивно установленная социальная организация, действующая в соответствии с нормами и правилами;
- б) как организация существование и деятельность которой признаны обществом и которая действует для общества;
- с) как взаимосвязанная система социальных ролей и норм, созданная и действующая для удовлетворения важных социальных потребностей и функций.

Стиль руководства - это:

- а) сложившиеся особенности реализации руководителем властно-распорядительных функций, отражающие восприятие им подчиненных и уровень его личной культуры;
- б) совокупность управленческих ролей руководителя организации;
- с) комплексная характеристика управленческого труда, включающая знания, морально-этические нормы, индивидуальные способности руководителя.

Стратегическое управление:

- а) ориентировано на то, какие решения нужно принимать в будущем;
- б) основано на долгосрочном планировании;
- с) основано на учете изменений среды и оценке последствий принимаемых решений.

Стратегическое развитие предполагает:

- а) установление динамического баланса между внутренней и внешней средой организации для осуществления ее миссии;
- б) программу действий, рассчитанную на длительную перспективу;
- с) стратегический план социально-экономического развития;

Сущность SWOT анализа:

- а) анализ основных факторов внутренней среды организации;
- б) выявление соотношения факторов внешней и внутренней среды организации;
- с) определение сильных и слабых сторон организации, возможностей и угроз внешней среды;

Теория - это:

- а) принципы и законы, отражающие мир в собственной предметной области;
- б) обобщение принципов, правил и методов исследования определенного класса задач;
- с) учение о методе научного познания и преобразования мира

Типология организационной культуры применяется для того, чтобы:

- а) определять систему ценностей и прогнозировать поведение участников организации;
- б) диагностировать проблемы организации;
- с) создавать имидж организации.

Требования к информации:

- a) своевременность, полнота, достоверность, отсутствие избыточности;
- b) ясность, лаконичность, количественное выражение;
- c) удобство ввода и анализа, конфиденциальность.

Условия возникновения коллективного единства:

- a) космические, биологические, социально-психологические;
- b) цель, структура, правила;
- c) индивиды, акты, проводники.

Формы развития организации:

- a) статическая и динамическая;
- b) стратегическая и тактическая;
- c) эволюционная и революционная.

Функционирование это:

- a) поддержание жизнедеятельности, сохранение функций, определяющих целостность системы и ее существенные характеристики;
- b) распределение функций в соответствии с установленными целями;
- c) деятельность, направленная на постоянное развитие.

Характеристика:

- a) психологический портрет, описание основных черт характера работника;
- b) содержит описание специфических черт, свойств, присущих личности аттестуемого работника, оценку способностей и отношения к труду, результатов деятельности;
- c) содержит сведения о личности характеризуемого и его служебных перемещениях.

Что понимается под внутренней средой организации:

- a) социально-психологический климат в коллективе;
- b) факторы, характеризующие характер и условия труда;
- c) часть общей среды, которая находится в рамках организации.

Что понимается под стратегией:

- a) программа, план действий на длительную перспективу, приводящие к цели;
- b) долгосрочная цель деятельности организации;
- c) совокупность управленческих решений высшего руководства.

Что понимается под стратегией диверсифицированного роста:

- a) производство новой продукции, технологически связанной, сопутствующей основной;
- b) рост фирмы за счет контроля за поставщиками, создания дочерних структур;
- c) рост за счет контроля над промежуточными структурами.

Что представляют собой главные области стратегических изменений:

- a) технологические процессы производств;
- b) стиль и методы руководства, подбор персонала;
- c) организационная структура и организационная культура.

Целью управления персоналом является:

- a) повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях;
- b) достижение качества персонала, обеспечивающего конкурентоспособность и стратегическое развитие предприятия;
- c) обеспечение потребности предприятия в рабочей силе.

Ценности - представляют собой:

- a) материальные и нематериальные активы организации;

б) все окружающие объекты (как внутри, так и вне), в отношении которых члены организации занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями и целями организации;

с) совокупность общезначимых норм и правил, действующих в организации.

Эдгар Шайн создает концепцию организационной культуры:

а) в 60-х гг. XX века;

б) в 80-х гг. XX века;

с) в 30-х гг. XX века.

Этапы реорганизации:

а) банкротство, ликвидация организации, проект реорганизации;

б) прекращение деятельности, проект, пересмотр всех процессов;

с) подготовка, определение проблем, проект, преобразования.

Безработные – это:

а) все граждане в возрасте старше шестнадцати лет не состоящие в штате какой-либо организации;

б) трудоспособные граждане, желающие получить работу и готовые приступить к ней;

с) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка, зарегистрированные в службе занятости и готовые приступить к работе.

В каких формах осуществляется внутриорганизационное движение кадров:

а) миграция, социальные перемещения, карьерное продвижение;

б) естественная убыль, текучесть кадров, социальные перемещения, движение, связанное с техническим прогрессом;

с) подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.

В какой срок аттестуемые работники должны быть ознакомлены с характеристикой-отзывом:

а) за два месяца до аттестации;

б) за две недели до аттестации;

с) в день проведения аттестации.

Генеральная идея, смысл существования организации, ее предназначение формулируются в:

д) уставе организации;

е) миссии организации;

ф) должностных инструкциях.

Диагностика это:

а) процесс распознавания и оценки свойств, особенностей и состояний объекта, истолкование полученных результатов и их обобщение;

б) анализ и прогнозирование развития основных свойств изучаемого объекта и факторов, влияющих на его развитие;

с) процесс анализа и синтеза основных факторов, определяющих антикризисное развитие организации;

Инфраструктура по своей сути представляет собой:

а) систему технологических, информационных и обслуживающих функций;

б) отрасли транспорта, энергетики и дорожного хозяйства, служащие для соединения отраслей экономики в единый экономический комплекс страны;

с) систему учреждений и организаций, обеспечивающих оптимизацию общественного развития и создающих комплекс условий для эффективного развития производства и социальной жизни.

Какова формула рекламного успеха?

а) DINA

б) AIDA

с) ANNA

Каковы цели науки?

- d) разработка условий для внедрения в практику результатов теоретических исследований, установленных законов и закономерностей;
- e) описание, объяснение и предсказание процессов и явлений действительности, составляющих предмет ее изучения, на основе открываемых ею законов;
- f) предсказание и изменение явлений и процессов социальной реальности.

К документам организации по управлению персоналом относятся:

- d) входящая и исходящая корреспонденция организации по вопросам обеспечения условий труда работников;
- e) приказы и распоряжения руководителя организации, нормативы и технологические регламенты и др.;
- f) штатное расписание, правила внутреннего трудового распорядка, положения о структурных подразделениях и др.

К факторам удовлетворенности трудом относятся:

- a) престиж, популярность, привлекательность;
- b) характер и содержание труда;
- c) потенциальная и фактическая текучесть кадров.

Маркетинг - это:

- a) тщательное и всестороннее изучение рынка, спроса, вкусов и потребностей;
- b) изучение и воздействие на рынок и существующий спрос, на формирование потребностей и предпочтений;
- c) работа с рынком ради осуществления обменов и сбыта продукции и услуг.

Основные цели PR:

- a) создание имиджа организации
- b) достижение доброжелательности, сохранение репутации, внутренние отношения
- c) достижение известности компании и популярности ее деятельности

Как соотносятся объект и предмет исследования:

- a) предмет - это то, что подлежит изучению, а объект - конкретный элемент, подлежащий изучению;
- b) объект - это то, на что направлен процесс познания, а предмет - наиболее существенные стороны объекта, содержащие проблему;
- c) это две стороны изучаемой системы, отражающие единство и многообразие применяемых методов.

Консалтинг - это:

- d) ситуационное консультирование, анализ проблем, обоснование перспектив развития организации;
- e) прогнозирование стратегического развития организации с учетом изменений внешней среды;
- f) деятельность организации по оценке и выявлению внутренних резервов развития.

Модель это:

- d) наиболее важная часть реальности, подлежащая изучению;
- e) упрощенный образ объекта реальности, отражающий его наиболее важные, с точки зрения исследования, характеристики;
- f) уменьшенная копия объекта реальности.

Организационное проектирование - это:

- d) создание проекта новых или совершенствуемых организаций;
- e) автоматизированное проектирование организации;
- f) деятельность проектных организаций.

Отбор персонала представляет собой:

- a) процедуру социального, психологического и медицинского освидетельствования кандидатов на вакантные должности;
- b) комплекс мер по профессиональной информации и консультации потенциальных работников;
- c) мероприятия и действия по выявлению из списка заявителей лица или лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы и последующего найма.

Оценка работника представляет собой:

- а) систему показателей, характеризующих личностные качества, деятельность и результаты деятельности работника;
- б) систему материального и морального поощрения работников в соответствии с их трудовым вкладом в показатели деятельности организации;
- с) процедуру выявления степени соответствия личных качеств работника, результатов его деятельности требованиям должностных инструкций, организации производства и др.

Паблик Рилейнз (Public Relations) – это:

- а) работа со средствами массовой информации и коммуникации;
- б) система действий по формированию корпоративного брэнда и кадрового имиджа организации;
- с) планируемые, продолжительные усилия, направленные на создание и поддержание доброжелательных отношений и взаимопонимания между организацией и ее общественностью.

Переподготовка – это:

- а) повторное изучение усвоенных ранее знаний, умений и навыков;
- б) обновление полученных ранее знаний, умений, компетенций;
- с) вид обучения с целью получения новой специальности.

Подходящей работой считается:

- а) работа, учитывающая состояние здоровья, подготовки, пригодности, прежней работы и транспортной доступности;
- б) работа, отвечающая желаниям работника и способствующая его развитию;
- с) хорошо оплачиваемая, интересная и общественно значимая работа.

Под занятостью понимается:

- а) состояние трудоспособной части населения, связанное с выполнением ими на постоянной основе трудовых функций;
- б) законная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, приносящая, как правило, им заработок;
- с) деятельность граждан, работающих на предприятиях и в организациях в соответствии с трудовыми договорами (контрактами).

Под кадровой политикой организации понимают:

- а) процесс воспитания у персонала предприятия качеств, соответствующих организационной культуре;
- б) стратегическую линию поведения в работе с персоналом, набор основополагающих принципов;
- с) перспективный план комплектования кадрами предприятия.

Под профориентацией понимают:

- д) полную и правдивую информацию о профессиях, их особенностях, требованиях, системе профессиональной подготовки;
- е) деятельность консультативных пунктов, занимающихся диагностикой профессиональной пригодности людей для групп профессий;
- ф) помощь человеку в выборе профессии, которая в наибольшей степени отвечает как потребностям производства, так и его способностям, психофизиологическим особенностям.

Потребность в переподготовке кадров вызвана:

- а) необходимостью расширения и углубления профессиональных знаний для служебного и профессионального роста;
- б) высвобождением работников и необходимостью освоения новых профессий;
- с) необходимостью формирования кадрового резерва.

Профессиональная подготовка – это:

- а) вид обучения с целью получения профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для овладения профессией или занятия должности;
- б) комплекс инструктажей и мероприятий для быстрой адаптации к рабочему месту;
- с) система непрерывного повышения квалификации по направлению выбранной деятельности.

При каких условиях организацию можно рассматривать как систему:

- д) любая организация является сложной системой;
- е) открытость, динамичность, реальность;
- ф) целостность, эмерджентность, иерархичность.

При приеме на работу запрещается:

- a) устанавливать испытательный срок;
- b) требовать документы о результатах медицинского освидетельствования;
- c) передавать в другие организации анкетные данные кандидатов.

Принципами научного исследования являются:

- a) объективность, добросовестность, новизна результатов;
- b) воспроизводимость результатов, доступность проверки исходных данных, методы исследования объективны;
- c) полнота информации, своевременность, отсутствие избыточности.

Проблема - это:

- a) противоречие, несоответствие желаемого и фактического состояния системы, требующее разрешения;
- b) побудительный мотив проведения исследования;
- c) кризисная ситуация, требующая немедленного принятия радикальных мер.

Программа исследования состоит из разделов:

- a) подготовка, проведение исследований, анализ результатов;
- b) методологический и процедурный;
- c) теоретический, процедурный, аналитический.

Профессиональная адаптация – это:

- a) оценка профессиональных знаний, умений и навыков применительно к конкретному виду труда, рабочему месту
- b) система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию и развитию у него социальных и профессиональных качеств;
- c) вводный инструктаж, знакомство с должностными инструкциями, условиями и содержанием труда, система повышения квалификации, переподготовки.

Система управления персоналом – это:

- d) самостоятельное подразделение, функциями которого является управление персоналом;
- e) совокупность методов и документов организации, относящихся к управлению персоналом;
- f) часть системы управления, осуществляющую функции по управлению персоналом.

Стратегическое развитие предполагает:

- d) установление динамического баланса между внутренней и внешней средой организации для осуществления ее миссии;
- e) программу действий, рассчитанную на длительную перспективу;
- f) стратегический план социально-экономического развития;

С точки зрения управления персоналом кризисными ситуациями считаются:

- a) банкротство;
- b) реорганизация, сокращение штата, смена руководства;
- c) несвоевременная выплата заработной платы, невыполнение договорных обязательств.

Текущее кадров – это:

- a) отношение числа уволенных в течение года работников предприятия к общему числу работников;
- b) инструмент кадровой политики, используемый для освобождения от работников, не соответствующих установленным квалификационным и морально-психологическим требованиям;
- c) процесс незапланированного увольнения работников по их желанию или по инициативе администрации в случае нарушения договорных обязательств между работником и администрацией.

Устойчивое развитие это:

- a) модель устойчивого роста темпов социально-экономического развития общества, поселения;
- b) комплекс мероприятий по соблюдению баланса между хозяйственной деятельностью человека и состоянием биосферы, сохранению ее для следующих поколений;
- c) модель приоритетного развития социальной сферы по отношению к экономике;

Характеристика:

- d) психологический портрет, описание основных черт характера работника;

- e) содержит описание специфических черт, свойств, присущих личности аттестуемого работника, оценку способностей и отношения к труду, результатов деятельности;
- f) содержит сведения о личности характеризуемого и его служебных перемещениях.

Чем регламентируется перечень документов, необходимых при приеме на работу:

- a) приказом руководителя организации, предприятия;
- b) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- c) Трудовым кодексом, законодательством, Указами Президента и Постановлениями Правительства.

Человеческий капитал – это:

- a) совокупность всех материальных и нематериальных составляющих вознаграждения работника по результатам труда;
- b) часть средств, заработанных человеком, направляемая на получение прибыли предприятия;
- c) сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком запас знаний, умений, навыков, мотиваций, способностей и здоровья, который содействует росту производительности труда и доходов данного человека.

Человеческие ресурсы – это:

- a) одна из основных частей ресурсов организации, ее персонал;
- b) ресурсы человека, потенциальные возможности – физические, профессиональные, интеллектуальные, духовные, позволяющие участвовать в синергетическом эффекте организации;
- c) трудоспособное население, из состава которого отбирается персонал организации.

Целью управления персоналом является:

- d) повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях;
- e) достижение качества персонала, обеспечивающего конкурентоспособность и стратегическое развитие предприятия;
- f) обеспечение потребности предприятия в рабочей силе.

Эффективность игрового моделирования (деловой игры) достигается:

- a) созданием модели деятельности;
- b) специальной подготовкой участников игры;
- c) расширением количества и распределением ролей.

Контент-анализ - это:

- a) соотнесение части текста с общим его контекстом и поиск логической связи между ними;
- b) перевод в количественные показатели массовой текстовой (или записанной на различные носители) информации с последующей ее статистической обработкой;
- c) определение авторства текста или художественного произведения по особенностям воспроизведения отдельных его смысловых единиц.

Социометрический опрос - это:

- a) измерение и оценка социальных явлений и процессов с помощью шкал и методов корреляции;
- b) опрос членов группы относительно состояния социально-психологического климата и социальной структуры;
- c) метод выявления межличностных отношений путем фиксации взаимных чувств симпатии и приязни среди членов группы с помощью социометрических тестов.

Под закрытым вопросом понимается:

- a) вопрос с соблюдением условий анонимности;
- b) вопрос с заранее сформулированными вариантами ответов;
- c) вопрос, на который уже получен ответ.

Прогноз представляет собой:

- a) вероятностное суждение о состоянии какого-либо объекта (процесса или явления) в определенный момент времени в будущем и возможных путях достижения каких-либо результатов;
- b) оценку возможностей изменения состояния системы при определенных условиях и последствий этих изменений;
- c) предсказание возможных явлений, процессов и их последствий.

Трендом называется:

- a) тенденция, механизм реализации которой зависит от времени;
- b) основная тенденция в социальном явлении;
- c) прогрессивное развитие явления на конкретный момент времени.

Эвристика - это:

- a) совокупность логических приемов и методических правил теоретического исследования и отыскания истины;
- b) фундаментальные правила совершения открытий;
- c) имитационное моделирование социальных процессов.

Метод экстраполяции применяется при прогнозировании развития организаций:

- a) если факторы среды изменяются не существенно;
- b) для экспресс-оценки тенденций;
- c) за ограниченный период времени.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-3	Способность руководить экономическими службами и подразделениями в организациях	ПКс-3.У	углубление (расширение) сформированной компетенции при условии выбора дисциплины по выбору, элективной дисциплины и/или факультатива

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПКс-3.У	способность выбрать пути достижения цели в зависимости от экономических и социальных факторов, способность обосновывать свою точку зрения на решение проблемы	анализирует проблемную ситуацию и осуществляет поиск вариантов её решения. Выбирает путь достижения цели в зависимости от экономических и социальных факторов. Определяет алгоритм решения задачи. Обосновывает свою точку зрения на решение проблемы

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену по курсу «Современные концепции управления»

1. Понятие и формирование научной теории управления и организации
2. Понятие организации. Организация как объект, функция управления и как социальная реальность. Условия возникновения организации
3. Основы взаимодействия. Формы коллективного поведения и возникновение организаций
4. Применение на практике теорем кар и наград П.А.Сорокина
5. Принципы управления. Классификация и анализ
6. Принципы управления, их современное значение. Алгоритм применения одного из принципов
7. Основные идеи книги Питера Друкера «Задачи менеджмента в XXI веке
8. Опыт применения классических принципов управления в книге Генри Форда «Моя жизнь, мои достижения»

9. Проследите смену моделей управления, которая происходила в течение XX столетия
10. Возникновение и проявление эффекта толпы. Возможность возникновения организации
11. Действие теорем «кар и наград» в обыденной жизни и в профессиональной деятельности.
12. Какие задачи менеджмента актуальны в XXI веке?
13. Сравнение принципов организации (сходства и различия) в различных теориях организации и управления.
14. Взаимосвязи социального института и организации.
15. Какая из теорий, «X», «Y» или «Z» чаще воплощается в практике российских организаций, почему и насколько эффективно.
16. Характер законов и закономерностей возникновения, функционирования и развития организаций. Законы управления и организации.
17. Концепция «человеческих отношений». Элтон Мэйо, Дуглас Мак-Грегор, Абрахам Маслоу
18. Основные законы развития организации. Возможности использования этих законов для современной организации.
19. Жизненный цикл и кризисные ситуации в организации
20. Законы организации и управления. Закон синергии
21. Проведите анализ жизненного цикла конкретной организации
22. Закон развития. Жизненные циклы развития организации
23. Управление как процесс. Понятие функции управления
24. Структура управления. Проектирование структур
25. Анализ организации, как социальной системы. Система управления (субъект, объект, прямые и обратные связи) и среда системы
26. Современная классификация функций управления. Понятие и классификация целей управления.
27. Миссия, цели, задачи и функции управления. Построение «дерева целей».
28. Структура и особенности административных методов. Каков характер их воздействия.
29. Методы управления. Экономические методы управления.
30. Методы управления. Структура социально-психологических методов.
31. Значение структур управления для организации. Классификация структур управления.
32. Классификация организационных структур. Принципы проектирования структур.
33. Принципы проектирования структур. Выбор вида организационной структуры.
34. Понятие системы. Системный подход
35. Рассмотрите организацию как социальную систему и систему управления
36. Организация как система. Организация и управление. Понятие системы управления
37. Сущность системного подхода. Общие свойства систем.
38. Роль руководителя в формировании, поддержании и изменении организационной культуры.
39. Элементы организационной культуры, возможности изучения организационной культуры. Модель Харрис и Моран
40. Понятие и модели организационной культуры. Типология организационных культур.
41. Обоснование выбора стратегии на основе модели Стрикленда
42. Обоснование выбора стратегии на основе метода SWOT
43. Элементы стратегического управления. Внедрение стратегии
44. Покажите, в чем принципиальные различия стратегического и систематического управления. Элементы стратегического управления
45. Общая характеристика среды организации, ее структура.
46. Анализ макросреды функционирования организации. Модель пяти сил М.Портера.
47. Методы анализа внешней среды и обоснования выбора стратегии. Метод SWOT-анализа
48. Анализ микросреды для обоснования выбора стратегии. Модель М. Портера
49. Внутренняя среда организации. Характеристика культурного и кадрового срезов
50. Стратегия фирмы. Области выработки стратегии. Этапы стратегического управления
51. Понятие и классификация стратегий. Эталонные стратегии развития.
52. Методы анализа среды Модель пяти сил М. Портера. Модель Стрикленда. БКГ.

53. Сопротивление стратегическим изменениям
54. Особенности развития городов, учитываемые при стратегическом управлении
55. Концепция стратегического управления городом
56. Принципы стратегического управления городом
57. Понятие кадры и персонал. Этапы управления персоналом
58. Подбор и отбор персонала
59. Отбор персонала. Заочная и очная стадии отбора
60. Подготовка и заключение трудового договора. Процесс адаптации
61. Уровни мотивации достижения. Власть и влияние. Факторы, влияющие на мотивацию руководителей. Демотивирующие факторы
62. Роли и функции руководителя. 10 ролей руководителя. Стиль руководства.
63. Карьера руководителя. Концепция успешного осуществления смены руководства.
64. Вступление руководителя в должность. Процесс. Этапы.
65. Руководитель и формирование команды

66. Основные признаки города как среды жизнедеятельности населения и функционирования организаций.
67. Анализ современного процесса урбанизации, признаки, имеющие положительное и отрицательное значение в стратегическом развитии города.
68. Концепции «город для людей» и «город для жителей».
69. Принципы построения систем безопасности
70. Понятие системы безопасности
71. Инфраструктурная сущность систем безопасности
72. Анализ социальной ответственности конкретной компании.
73. Различия понятий пропаганда, реклама, PR, маркетинг.
74. Оценка эффективности рекламы и PR.
75. Анализ элементов системы маркетинга.
76. План маркетингового исследования.
77. Какие приемы используются в рекламе.
78. Анализ структуры реального рекламно-пропагандистского сообщения.
79. План подготовки и распространения рекламно-пропагандистского материала.
80. Отличия понятий кадры, человеческие ресурсы, человеческий капитал
81. Механизмы формирования человеческих ресурсов и человеческого капитала.
82. Стимулирование потребности предпринимателей в формировании человеческого капитала.
83. Методы оценки персонала и человеческих ресурсов.
84. Методы повышения удовлетворенности трудом и стабильности кадров.

При подготовке к каждому практическому занятию студенты готовят тезисы выступления (или эссе) или домашнее задание (см. раздел 5). Эти задания оцениваются от 1 до 3 баллов (1- задание выполнено формально, не в полном объеме; 2- задание выполнено формально, полностью; 3- задание выполнено в полном соответствии с требованиями).

Каждый студент в течение семестра готовит 2-3 выступления. Выступление оценивается следующим образом: 1- материал повторяет данные учебника; 2-3- материал выступления имеет ссылки на учебник и лекции и дополнен материалами со ссылками на источники; 4-5- материал выступления имеет ссылки на учебник и лекции и дополнен обзорными материалами со ссылками на источники, носит исследовательский характер.

За семестр студент может набрать от 20 до 60 баллов. На экзамене студент может набрать от 20 до 40 баллов. Итоговая оценка от 40 до 100 баллов, что соответствует диапазону от 4 (удовлетворительно) до 10 (отлично) баллов по 10-бальной системе оценки.

Шкала оценивания.

10-бальная шкала	Традиционная шкала	«Зачтено»/ «Не зачтено»	Определение
10	Отлично	Зачтено	Полные, глубокие и систематические знания, знакомство с дополнительной литературой, полный и правильный ответ, творческий подход в понимании и изложении учебного материала
9	Отлично	Зачтено	Полные, глубокие и систематические знания, полный и правильный ответ
8	Отлично	Зачтено	Полные и систематические знания, отсутствие существенных неточностей в ответе
7	Хорошо	Зачтено	Достаточно полные и систематические знания, отсутствие существенных неточностей в ответе
6	Хорошо	Зачтено	Достаточно полные и систематические знания, отсутствие существенных неточностей в ответе
5	Удовлетворительно	Зачтено	Знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и работы
4	Удовлетворительно	Зачтено	Знание основного учебного материала в минимальном объеме, необходимом для дальнейшей учебы и работы, имеются погрешности при выполнении мероприятий промежуточного контроля и при ответе.
3	Неудовлетворительно	Не зачтено	Имеются существенные, допущены существенные ошибки при ответе, необходима некоторая дополнительная работа.
2	Неудовлетворительно	Не зачтено	Имеются пробелы в знаниях по значительной части учебного материала, допущены существенные ошибки при ответе, необходима значительная дополнительная учебная работа.
1	Неудовлетворительно	Не зачтено	Не выполнены предусмотренные программой задания, не отработаны практические или лабораторные занятия, необходимы дополнительные занятия по соответствующей дисциплине.
0	Неудовлетворительно	Не зачтено	Нарушение академических норм (плагиат и т.п.)

4.4. Методические материалы

Экзамен проводится во время экзаменационной сессии для проверки уровня освоения компетенции. Экзамен проводится в устной форме по экзаменационным билетам. В билет включаются два вопроса: первый теоретического содержания, второй – решение задачи, которая задавалась, как домашнее задание или часть индивидуального семестрового задания или набор тестов. На экзамен отводится 6 академических часов. В случае, если дисциплина полностью или частично проводилась с применением технологий электронного обучения и/или дистанционных технологий, экзамен может производиться с использованием системы СДО Академии и применением прокторинга.

5. Указания для обучающихся по освоению дисциплины

Студенты самостоятельно изучают рекомендованную литературу, статьи и методические материалы, лекции по всем темам курса, предоставленные в учебнике в электронном виде <http://www.kafidov.ucoz.net> и в системе СДО. На сайтах содержатся вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям по каждой теме, при подготовке к опросу и выборе темы доклада.

При подготовке к практическому занятию накануне высылаются тезисы выступления на адрес kafidov@vandex.ru В докладе обязательна ссылка на основные положения соответствующей лекции и ссылки на все использованные информационные источники. Время доклада не должно превышать 10 минут.

Тезисы пишутся по стандартному шаблону:

Тема (название). Простое и лаконичное предложение, передающее суть доклада. Оно не должно занимать больше двух строк. Сформулировать тему проще после окончательного составления тезисов и доклада, когда уже не предвидится существенных корректировок материала.

Вступление. Содержит информацию об актуальности и новизне. Автору необходимо ответить на два основных вопроса: «О чем будет доклад?» и «Заинтересует ли сказанное слушателей или читателей?». Никаких лишних сведений быть не должно.

Основной текст. Эта часть включает примеры и доказательства выдвинутых теорий или посвящается раскрытию сущности проделанной работы.

Заключение. Подытоживает сообщение. В финале можно еще раз акцентировать внимание на новизне и уникальности проделанной работы, наметить перспективы дальнейших исследований. Список использованной литературы.

Источник: <https://edunews.ru/students/info/kak-pisat-tezisy-doklada-obrazec-oformleniya.html>
© edunews.ru

Тестирование проводится с помощью компьютерной программы. На каждый тестовый вопрос следует выбрать только один вариант ответа.

При подготовке выступления проводится реферативный обзор литературы и источников Интернет, обобщаются основные подходы и модели, выявляются особенности, формулируются рабочие определения. Анализируется опыт решения выявленных проблем в зарубежной и отечественной практике.

Структура эссе

Эссе имеет такую структуру «тезис – аргументация – новый тезис – новая аргументация», где аргумент это примеры личного, исторического опыта, результаты исследований, мнения ученых и т.д.

1. Название темы

2. Введение. Обоснование проблемы.

3. Тезис с основными аргументами. Здесь содержится основная мысль эссе (обычно 1-2 предложения) с основными аргументами (минимум три), поддерживающими ее (т.е. доказывающими правоту писателя). Как правило, самым сильным является последний аргумент в списке, чтобы либо убедить читателя, либо, как минимум, оставить его надолго с мыслями.

4. Тело эссе. Это самая длинная часть произведения, состоящая из раскрытых аргументов. Каждый аргумент обязан содержать относящиеся к сути примеры (эмпирические доказательства) - как минимум два - и выводы в конце, чтобы резюмировать аргумент и в очередной раз вернуть внимание читателя к сути эссе

5. Работа с возражениями. В этой части эссе автор предвосхищает возможные контраргументы читателя и отвечает на его гипотетические вопросы. Здесь также приводятся примеры.

6. Заключение. Данная часть эссе посвящена обзору основных аргументов и повторению тезиса. По сути, это пункт 2, переписанный другими словами и содержащий красивые предложения и громкие слова для эффективной концовки.

Текст эссе рассчитан на читателя, который имеет представление о вопросе.

Самостоятельная работа студентов состоит в подготовке к каждому занятию по вопросам, размещаемым на сайте <http://kafidov.ucoz.net> и СДО. Там же размещен учебник «Современные концепции управления», другие рекомендованные книги и учебники, статьи и препринты.

Тема 1 Современные концепции управления. Теоретические основы

Занятие 1.

Подготовка тезисов (высылаются в СДО или на почту kafidov@yandex.ru) развернутого сообщения по одному из вопросов. Заслушивание 3-4 докладов

Введение в изучаемую дисциплину. Организация семинарских занятий.

Применимость на практике теорем «кар и награда» Эссе 3-4 страницы (высылаются в СДО или на почту kafidov@yandex.ru)

Занятие 2

Заслушивание 3-4 докладов

Составьте таблицу сравнения принципов организации (сходства и различия) в различных теориях организации и управления. (высылаются в СДО или на почту kafidov@yandex.ru)

Проведите анализ классических принципов управления по схеме:

Принцип	Автор	Цель применения	Методы достижения	Оценка эффекта
---------	-------	-----------------	-------------------	----------------

1.				
2.				
3.				

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Рассмотрите на конкретных примерах процесс возникновения организаций из элементарных форм коллективного поведения: массы (нужды – масса – индивидуальные выборы) и обществности (проблема - общственность – коллективное решение или общественное мнение).
2. Приведите примеры действия теорем «кар и наград» в обыденной жизни и в профессиональной деятельности.
3. Приведите примеры возникновения и проявления эффекта толпы
4. Какие задачи менеджмента актуальны в XXI веке?
5. Составьте таблицу сравнения принципов организации (сходства и различия) в различных теориях организации и управления
6. Приведите пример неэффективного построения организации в зависимости от целей организации и изменений внешней среды.
7. Приведите примеры взаимосвязи социального института и организации.
8. Какая из теорий, «Х» или «У» чаще воплощается в практике российских организаций, почему и насколько эффективно.
9. Опишите основные законы развития конкретной организации. Сделайте вывод о возможности использования этих законов для конкретной выбранной вами организации.
10. Рассмотрите жизненный цикл и кризисные ситуации в конкретной организации. Определите ее современное состояние и сделайте выводы.
11. Основные идеи книги А.А.Богданова «Тектология»

Тема 2. Системный подход к управлению. Система управления

Занятие 3

Подготовка тезисов (высылаются в СДО или на почту kafidov@yandex.ru) развернутого сообщения по одному из вопросов. Заслушивание 3-4 докладов

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Свойства систем.
2. Опишите общие черты и различия в подходах А.А. Богданова и Людвиг Берталанфи.
3. Понятие системы управления

Занятие 4

Проведите анализ организации, как социальной системы: почему ее можно рассматривать как систему (опишите свойства системы), к какому виду относится система (открытая - закрытая, статическая - динамическая, простая – большая - сложная, реальная - символическая), опишите систему управления (субъект, объект, прямые и обратные связи) и среду системы. Результаты высылаются в СДО или на почту kafidov@yandex.ru. Заслушивание 3-4 докладов

Тема 3 Концепция организационного проектирования. Проектирование структур

Занятие 5.

Подготовка тезисов (высылаются в СДО или на почту kafidov@yandex.ru) развернутого сообщения по одному из вопросов. Заслушивание 3-4 докладов

Вопросы для самостоятельной работы:

10. Современное значение рационализации.
11. Этапы организационного проектирования
12. Значение структур управления для организации.
13. Классификация структур управления.
14. Классификация организационных структур.

15. Принципы проектирования структур.
16. Выбор вида организационной структуры
17. Централизация и децентрализация
18. Достоинства и недостатки организационных структур

Тема 4 Концепция стратегического управления

Занятие 6

Подготовка тезисов (высылаются в СДО или на почту kafidov@yandex.ru) развернутого сообщения по одному из вопросов. Заслушивание 3-4 докладов

На практическом занятии проводится разбор ситуаций применения SWOT – анализа, модели Стрикленда, модели пяти сил Портера, матрицы БКГ. Анализ системы управления города.

Занятие 7

Заслушивание 3-4 докладов

Обоснование выбора стратегии рассматриваемой организации (высылаются в СДО или на почту kafidov@yandex.ru).

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Понятие и классификация стратегий
2. Отличия оперативного и стратегического управления
3. Методы анализа внешней среды
4. Модель пяти сил М. Портера
5. Модель Стрикленда
6. Сопротивление стратегическим изменениям

Тема 5 Концепция стратегического управления городом

Занятие 8

Подготовка тезисов (высылаются в СДО или на почту kafidov@yandex.ru) развернутого сообщения по одному из вопросов, касающихся стратегического развития города. Заслушивание 3-4 докладов

Занятие 9

Рассмотрите свой город с позиций моделей «город для людей» и «город для жителей» (стр. 183 учебника и стр. 121 монографии). (Выполненное задание высылается в СДО или на почту kafidov@yandex.ru). Заслушивание 3-4 докладов

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Город как среда социализации жителей и населения
2. Система управления города.
3. Принципы стратегического развития и управления городом.
4. Проведите анализ современного процесса урбанизации, выделите признаки, имеющие положительное и отрицательное значение в стратегическом развитии города.
5. Рассмотрите различия в понимании системы управления и среды фирмы и города.
6. Опишите свойства системы при рассмотрении города как системы.
7. Опишите сущность стратегии развития города.
8. Опишите элементы концептуальной модели стратегического управления городом.
9. Попробуйте сформулировать отличия стратегического управления городом и фирмой.
10. Рассмотрите жизненный цикл реального города на основе моделей динамики роста и кризиса.
11. Опишите основные компоненты маркетинга города.
12. Каков алгоритм изучения пяти потенциальных рынков города.
13. Каково Ваше отношение к заявлению Ф.Котлера, что «потенциал территории в меньшей степени зависит от географического положения, климата и наличия природных ресурсов, чем от человеческой воли, квалификации, энергии, ценностей и организации».
14. Опишите маркетинговые стратегии и стратегии развития города.
15. Что представляет процесс управления имиджем города?
16. Опишите процесс формирования имиджа города.

Тема 6. Концепция организационной культуры

Занятие 10

Подготовка тезисов (высылаются в СДО или на почту kafidov@yandex.ru) развернутого сообщения по одному из вопросов. Заслушивание 3-4 докладов

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Сформулируйте определение организационной культуры.
2. Рассмотрите методы анализа организационной культуры.
3. Проведите анализ содержания организационной культуры конкретной организации. Каковы функции организационной культуры.
4. Разработайте план формирования или изменения организационной культуры. Какова роль руководителя в формировании, поддержании и изменении организационной культуры.
5. Разработайте структуру этического кодекса для конкретной организации.

Тема 7 Концепция интегрированных маркетинговых коммуникаций

Занятие 11

Подберите рекламный материал и разберите его по схеме (рисунок 8.1., стр. 253 Учебника). Опишите какие приемы и способы воздействия используются. Проанализируйте структуру рекламного сообщения (стр. 246). Выполненное задание высылается в СДО или на почту kafidov@yandex.ru. Заслушивание 3-4 докладов.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Объясните различия понятий пропаганда, реклама, PR, маркетинг.
2. Как оценить эффективность рекламы и PR.
3. Проведите анализ элементов системы маркетинга.
4. Какие приемы используются в рекламе.
5. На основе анализа внешней и внутренней среды организации определите проблемы, для решения которых требуется формировать связи с общественностью.
6. Проведите анализ групп населения и общественности (по признакам: пол, возраст, образование, сфера занятости, профессия и т.п.), на которые необходимо PR воздействие.
7. Разработайте план рекламно-пропагандистской деятельности для решения социально важной проблемы.
8. Проведите анализ структуры реального рекламно-пропагандистского сообщения.
9. Разработайте план подготовки и распространения рекламно-пропагандистского материала.

Тема 8 Концепция управления персоналом и человеческими ресурсами

Занятие 12

Подготовка тезисов (высылаются в СДО или на почту kafidov@yandex.ru) развернутого сообщения по одному из вопросов. Заслушивание 3-4 докладов

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Существует ли рынок труда внутри организации, какой рынок существует?
2. В чем смысл понятия «кадры»?
3. Можно ли говорить о персонале организации как трудовых ресурсах?
4. Является ли персонал объектом управления для руководителя организации?
5. Разработайте дерево целей, задач и функций системы управления персоналом и человеческими ресурсами.
6. Разработайте дерево целей, задач и функций службы управления персоналом организации. Разработайте структуру этой службы.
7. Оцените роль и место службы управления персоналом в системе управления персоналом.
8. Оцените достоинства и недостатки кадровой политики организации.
9. Дайте заключение о взаимосвязи кадровой политики и стратегии.

10. Опишите содержание кадровой стратегии.
11. Какова роль службы управления персоналом в разработке кадровой политики и стратегии развития персонала.
12. Опишите существующие потребности и возможности организации в проведении профориентации.
13. Какова роль должностных инструкций в подборе и отборе персонала.
14. Разработайте план подготовки и проведения собеседования со стороны нанимателя и нанимаемого.
15. Предложите наиболее эффективное окончание собеседования.
16. Приведите примеры кадровых технологий.
17. Каковы достоинства и недостатки формализованного резюме.
18. Проведите анализ общих черт и различий между понятиями рабочая сила и человеческий капитал
19. Сформулируйте свое мнение по вопросу: возможно ли превратить индивидуальный человеческий ресурс в индивидуальный человеческий капитал в организации?
20. Можно ли говорить о персонале организации как трудовых ресурсах?
21. Можно ли ставить знак равенства между персоналом и человеческими ресурсами?
22. Является ли человек ресурсом организации?

Тема 9 Субъекты организаторской деятельности. Роль руководителя в современной организации

Занятие 13

Подготовка тезисов (высылаются в СДО или на почту kafidov@yandex.ru) развернутого сообщения по одному из вопросов. Заслушивание 3-4 докладов

Вопросы для самостоятельной работы:

1. В чем особая роль руководителя в организации.
2. Уровни мотивации достижения.
3. Роли и функции руководителя.
4. Стилль руководства.
5. Карьера руководителя.
6. Оценка эффективности работы с резервом на выдвижение.
7. Вступление руководителя в должность. Процесс. Этапы.
8. Концепция успешного осуществления смены руководства.
9. Ваше отношение к понятию «конструктивный конфликт».
10. Стратегии поведения в конфликтной ситуации.
11. Факторы, влияющие на мотивацию руководителей. Демотивирующие факторы.
12. Стимулирование и мотивация руководителей на формирование и использование человеческих ресурсов.

Тема 10 Концепция разработки и принятия управленческих решений

Занятие 14

Подготовка тезисов (высылаются в СДО или на почту kafidov@yandex.ru) развернутого сообщения по одному из вопросов. Заслушивание 3-4 докладов

Занятие 15

Выполните задание по анализу автореферата диссертации (для тех, кто не получил автореферат, воспользуйтесь авторефератом Носовой И.С. см. раздел на сайте «каталог файлов») по пунктам разделов программы исследования (стр. 387 Учебника). Разработайте программу исследования своей выпускной квалификационной работы.

Опишите один из методов сбора социальной информации, рассмотренных в учебнике, и приведите пример его применения (высылаются в СДО или на почту kafidov@yandex.ru). Заслушивание 3-4 докладов.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Сущность и классификация управленческих решений.
2. Этапы рационального решения проблем.
3. Методы исследования социальных проблем.
4. Метод опроса.
5. Метод анализа документов.
6. Прогноз. Методы прогнозирования.
7. Эвристические методы исследований.
8. Выберите тему социометрического исследования и разработайте вопросы-критерии.
9. Разработайте проект анкеты по схеме: проблема — проблемный вопрос — вопрос анкеты.
10. Приведите примеры вопросов: дихотомного, альтернативного, вопроса-меню, вопроса-фильтра.
11. Проведите контент-анализ журнальной статьи: выделите основные смысловые единицы, оцените их частоту, объем и эмоциональную окрашенность.

Тема 11 Анализ проблем современных концепций управления**Занятие 16**

Подготовка тезисов (высылаются в СДО или на почту kafidov@yandex.ru) развернутого сообщения по одному из вопросов. Заслушивание 3-4 докладов

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Питер Друкер о концепциях управления в XXI веке
2. Какие концепции можно считать современными
3. Какие изменения в современном мире влияют на современные концепции управ
4. В чем отличие корпоративного управления и корпоративного поведения
5. В чем предназначение Кодекса корпоративного поведения
6. Какие положения Кодекса можно отнести к корпоративному управлению
7. Актуально ли на Ваш взгляд высказывание Генри Форда о социальной ответственности бизнеса для нашего времени
8. Проведите анализ социальной ответственности конкретной компании
9. Можно ли считать государство корпорацией
10. Где области применения клиентоориентированного подхода в управлении

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература (в электронном каталоге научной литературы РАНХиГС

(<http://katalog.lib.ranepa.ru/marcweb2/Found.asp>)

1. Кафидов В.В. Современные концепции управления [Текст]: учебник. – М.: Креативная экономика, 2020. – 442 с. (<http://www.kafidov.ucoz.net>).
2. Кафидов В.В. Современный менеджмент: учебник. - М.: Московский финансово-промышленный университет "Синергия", 2012. - 398 с. (Академия бизнеса).
<http://www.fb2portal.ru/kafidov-v-v/sovremennyy-menedzhment-2/>
<http://www.iprbookshop.ru/17044.html>
3. Кафидов В.В., Сопилко Н.Ю. Современный менеджмент: Учебник, - Москва РУДН, 2018. – 380 с. (<http://www.kafidov.ucoz.net>)
4. Веснин В.Р. Основы менеджмента: учебник / В. Р. Веснин; Ин-т междунар. права и экономики. - М.: Триада ЛТД, 1996. - 383 с. - Библиогр.: с.377-380. менеджмент; учебники Библиогр.: с.377-380(<http://katalog.lib.ranepa.ru/marcweb2/Found.asp> (<http://www.kafidov.ucoz.net>))

5. Виханский О. С. Менеджмент: учебник: гриф МО. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономика, 2008. - 670 с. - ISBN 5-98118-131-1: 320-21. МЕНЕДЖМЕНТ (<http://www.kafidov.ucoz.net>)
6. Мескон М. Х. Основы менеджмента: пер. с англ. - 3-е изд. - М.: Вильямс, 2009. - 672 с. - ISBN 978-5-8459-1060-8 : 694-43. МЕНЕДЖМЕНТ, элементы менеджмента, управленческие функции, лидерство, эффективность организаций (<http://katalog.lib.ranepa.ru/marcweb2/Found.asp>); (<http://www.kafidov.ucoz.net>)

6.2. Дополнительная литература

1. Ассен, ван М. Ключевые модели менеджмента: 60 моделей, которые должен знать каждый менеджер: пер. с англ. / Ассен ван М., Берг ван ден Г., П. Питерсма. - 2-е изд. - М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2011. - 319 с. - ISBN 978-5-9963-0472-1: 300-00.
2. Гейтс Билл "Бизнес со скоростью мысли" - М., изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001 (<http://www.kafidov.ucoz.net>)
3. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. - Москва - Санкт-Петербург – Киев: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 272 с. (<http://katalog.lib.ranepa.ru/marcweb2/Found.asp>); (<http://www.kafidov.ucoz.net>)
4. Кафидов В.В. Современные методологические подходы к стратегическому управлению и развитию городов различных типов. - М.: Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2013. – 246 с. (Россия: вызовы модернизации. Экономика). ISBN 978-5-7749-1060-1 (тираж 500 экз.)
5. Кафидов В.В. Стимулирование потребности предпринимателей в развитии человеческого капитала. (Promote the Needs of Entrepreneurs in the Development of Human Capital) (April 25, 2013). Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2256643> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2256643>
6. Кафидов В.В. Инфраструктурный подход к оценке эффективности систем безопасности. (Infrastructure Approach to Assessing the Effectiveness of Security Systems) (November 10, 2013). Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2352419> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2352419> (<http://www.kafidov.ucoz.net>)
7. Котлер Ф., Асплунд К., Рейн И., Хайдер Д. Маркетинг мест. Привлечение инвестиций, предприятий, жителей и туристов в города, коммуны, регионы и страны Европы. – С.-Пб.: Стокгольмская школа экономики, 2005. - 376 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы Отдельное обеспечение не предусмотрено.

6.4. Нормативные правовые документы

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)

6.5. Интернет-ресурсы, справочные системы

1. <http://lib.ranepa.ru/base/>
2. <http://www.pro-personal.ru>
3. <http://e.spravkadrovika.ru/>
4. <http://subscribe.ru/catalog/business.school.staff>
5. <http://www.performia-cis.ru/>
6. www.assessment.ru (ассесмент центр, оценка, компетенции)
7. www.sostav.ru
8. www.btl.ru
9. www.adme.ru
10. www.4p.ru
11. www.kadrovik.ru (Национальный союз кадровиков)
12. www.hr-jornal.ru («Работа с персоналом»)
13. www.hrm.ru («HR-менеджмент», электронная библиотека)
14. www.rbc.ru (РосБизнесКонсалтинг)

15. www.leontief.ru (Леонтьевский центр соц.-экон. исследований)
16. www.urbanecomomics.ru (Фонд «Институт экономики города»)
17. www.cfin.ru (Корпоративный менеджмент)
18. www.au.raucfo.ru Всероссийский журнал об антикризисном управлении «Арбитражный управляющий»
19. <http://lms.ranepa.ru>

6.6. Иные источники.

Не предусмотрены

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

Проектор, компьютер, программа для компьютерного тестирования «Экзаменатор» (PSoft), PowerPoint.