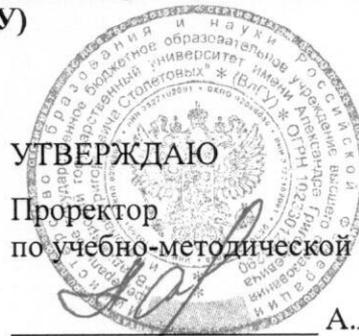


Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)



УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебно-методической работе

А.А.Панфилов

« 28 » 01 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОСНОВЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ

(НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

Направление подготовки 38.03.03 "Управление персоналом "

Профиль/программа подготовки «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования Бакалавриат

Форма обучения заочная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
1	5 Зач/180час	10	10		133	Экзамен (27)
2	2 Зач/72 час	4	6		62	зачет
Итого	7 зет/252 час	14	16		195	Экзамен (27), зачет

Владимир 2016

1. ЦЕЛИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины освоение студентами общетеоретических положений управления персоналом в организации; овладение умениями и навыками практического решения управленческих проблем; изучение мирового опыта менеджмента, а также особенностей российского менеджмента, выработка навыков применения современных управленческих технологий, направленных на реализацию современных концепций управления.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

«Основы теории управления» относится к дисциплинам базовой части. Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: знание аспектов корпоративной социальной ответственности; владение азами эффективной групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; умение находить организационно - управленческие решения, владение анализом социально-значимых проблем и процессов, знание нормативно-правовых документов, рассматривающих вопросы кадровой деятельности.

Содержание дисциплины служит основой для освоения следующих дисциплин: экономика и социология труда, организационное поведение, оплата труда персонала, основы кадровой политики и кадрового планирования и др. в части оптимальной организации и использования человеческих ресурсов, направленных на эффективную реализацию стратегии предприятия, а также в части реализации программ организационных изменений.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на овладение следующей компетенцией: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущность и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации: ОПК-1.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты

знать: принципы развития и закономерности функционирования организации; теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; виды управленческих решений и методы их принятия; сущность и содержание управления, основные школы теории управления, сущность процесса и механизма управления, экономическое содержание ресурсов управления, особенности отношений власти в системе управления.(ОПК-1)

уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; применять принципы целеполагания в управлении, принципы разработки управленческих решений.(ОПК-1)

владеть: методами анализа внешней и внутренней среды организации; проектирования организационных структур; современными управленческими технологиями для реализации функций управления.(ОПК-1)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 7 зачетных единиц, 252 часа.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции,	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР		
1 семестр											
1	Объект, предмет, методологические основы курса	1		1	1			14		1/50%	
2	Эволюция науки об управлении организацией	1		1	1			14		1/50%	
3	Современные зарубежные концепции управления и тенденции развития российской управленческой мысли	1		2	2			15		2/50%	
4	Функция планирования	1		1	1			18		1/50%	
5	Функция организации	1		1	1			18		1/50%	
6	Функция мотивации	1		1	1			18		1/50%	
7	Функция контроля	1		1	1			18		1/50%	
8	Процесс управления и связующие процессы	1		2	2			18		2/50%	
	Итого	1		10	10		+	133		10/50%	Экзамен (27)
2 семестр											
9	Научные методы управления	2						10		0%	
10	Технологии управления и их особенности	2						10		0%	
11	Организационная культура	2						10		0%	

12	Значение коммуникаций в управлении	2					10		0%	
13	Социально-психологические аспекты управления	2					10		0%	
14	Управление конфликтами	2		2			4		1/50%	
15	Обеспечение эффективности деятельности организации	2	2	2			4		2/50%	
16	Особенности управления организацией в современных условиях	2	2	2			4		2/50%	
Итого			4	6			62		5/50%	зачет
Всего			14	16		+	195		15/50%	Экзамен (27), зачет

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий. В процессе изучения дисциплины предполагается использование инновационных технологий преподавания:

- деловых игр;
- тестирования;
- информационных технологий.

Деловые игры:

Цель деловой игры - приобретение практических навыков. Деловая игра вовлекает студента, принимающего в ней участие, в коллективный труд с персональной ответственностью. Будучи приближенной к реальным условиям, игра позволяет преодолеть противоречия между условностями обучения и реальными условиями будущей профессиональной деятельности, между коллективным характером труда и индивидуальным характером усвоения знаний каждым студентом.

По решению преподавателя в форме деловой игры могут проводиться практические (семинарские) занятия и различных тем. Предварительно, согласуясь со сценарием игры, определяются ее цель, исходные данные и производится распределение ролей. Студенты, с учетом поставленной перед ними цели, прорабатывают учебный материал, нормативную базу, научные материалы и публикации в периодике. Они разрабатывают необходимые материалы - презентации и проекты, обеспечивающие разработку, создание и хранение документов в электронном виде. Итоговые материалы передаются преподавателю, который подводит итоги игры и дает оценку деятельности всем ее участникам.

Тестирование:

Использование прогрессивных методов преподавания предполагает тестирование знаний студентов в соответствии с перечнем вопросов, разрабатываемым ведущим преподавателем по отдельным разделам дисциплины. Тестирование может проводиться как непосредственно на практическом занятии, так и в качестве домашнего

задания с обязательным промежуточным подведением итогов. Студенты также могут проводить самотестирование по отдельным вопросам изучаемых тем. Результаты самотестирования подводятся и учитываются при итоговой аттестации.

Информационные технологии:

В процессе преподавания дисциплины предполагается использование современных информационных технологий и Интернет-ресурсов. При этом на каждой лекции и на каждом практическом занятии используется мультимедийный проектор и компьютер для демонстрации заранее подготовленного учебного материала, записанного на современных носителях информации (оптических дисках и флеш-картах).

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Текущий контроль по каждой теме предполагает использование преподавателем тестовых заданий, включающих как теоретические вопросы, так и практические задачи.

Промежуточная аттестация по результатам семестрам по дисциплине проходит в форме устного экзамена в первом семестре и зачета во втором, которые включают в себя ответы на теоретические вопросы и решение ситуационных задач по темам курса, а также выполнение контрольной работы.

1 семестр

Текущий контроль

1 вариант

Что является объектом теории управления?

Какую основную задачу решал Ф.У. Тейлор, разрабатывая свои принципы организации?

2 вариант

Какую основную задачу решал А. Файоль, создавая свою «теорию администрации»?

Что являлось предметом исследования школы человеческих отношений?

3 вариант

Достижения каких наук применили создатели школы человеческих отношений в управлении?

Что выражают законы управления?

4 вариант

• В теории управления основными факторами внешней среды косвенного воздействия являются :

- деятельность организаций-поставщиков
- социально-политическая ситуация в мире
- общая экономическая ситуация в стране
- поведение потребителей

• К закономерностям управления можно отнести...

- приоритетность организационно-распорядительных (административных) методов управления
- преимущественную эффективность сознательного планомерного управления
- соотносительность субъекта и объекта управления
- применение экономико-математических методов управления

• Для организации характерно такое свойство системы, как...

- цикличность
- единство главной цели для всех элементов
- дуализм
- децентрализация

5 вариант

- К целям анализа внутренней среды организации в менеджменте относятся:
 - сравнительный анализ конкурентных преимуществ организации;
 - оценка уровня развития организационной культуры;
 - установление эффективности организационной структуры;
 - оценка вероятности изменения потребительского поведения.
- Менеджмент как управление в условиях рыночной экономики означает...
 - независимость организации от факторов внешней среды
 - использование линейно-функциональных структур управления
 - постоянное стремление к повышению эффективности деятельности
 - ориентацию организации на спрос и потребности рынка

6 вариант

- Обратная связь как элемент системы управления представляет собой информацию которая...
 - поступает от субъекта управления к объекту управления
 - поступает от объекта управления к субъекту управления
 - содержит управленческую команду
 - содержит сведения об исполнении команд и состоянии объекта управления
- Представление организации как открытой системы означает что организация:
 - находится в динамическом взаимодействии с внешней средой
 - независима от окружения
 - подвергается влиянию внешней среды
 - не получает ресурсы из внешней среды

7 вариант

- Проанализируйте проблемы и возможности своевременного и конкретного поощрения работника на примере конкретного предприятия.
- Какие цели организации должны при этом быть достигнуты?
 - Стоит ли поощрять весь коллектив (группу, команду) или поощрение должно носить индивидуальный характер?
 - Обоснуйте свой ответ.

8 вариант

- Проанализируйте методы материального и социально-психологического стимулирования труда.
- Какие методы мотивации персонала актуальны в современных организациях?
 - В каких случаях надо применять материальные методы?
 - Когда применение моральных стимулов лучше воздействует на сотрудников?
 - Какие социально-психологические стимулы эффективно применять на практике?
 - Ответ проиллюстрируйте примером.

9 вариант

- Проанализируйте применение теорий Маслоу и Герцберга к населению Африки, где более четверти населения являются безработными.
- Определите три вида деятельности, которые вам приносят удовольствие (например, игра в теннис, чтение книг, покупки). Затем определите три вида деятельности, которые вы не переносите (например, посещение зубного врача, уборка квартиры, соблюдение диеты). Используя теорию ожидания, проанализируйте каждый из ваших ответов, чтобы выяснить, почему некоторые виды деятельности стимулируют ваши усилия, а другие нет.
- Можно ли использовать модель ожидания для мотивации студентов?

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Исторический контекст управления. Предшественники теории управления
2. Вклад и ограничения классической школы управления
3. Вклад и ограничения поведенческой школы управления
4. Современные направления развития управления.

5. Основные функции управления
 6. Виды менеджеров. Дифференциация по уровням и по сферам управления.
 7. Природа организационной среды, ее роль. Взаимоотношения организация-среда.
 8. Внутренняя среда организации.
 9. Внешняя среда организации. Среда прямого воздействия и косвенного воздействия.
 10. Процесс планирования.
 11. Виды планов. Планирование в условиях неопределенности.
 12. Управление достижением целей и процессом планирования.
 13. Природа стратегического управления.
 14. Конкурентные стратегии Портера.
 15. Общие основы формирования подразделений. Развитие отношений подчиненности.
- Определение соответствующего типа структуры
16. Процесс делегирования. Децентрализация и централизация. Координация деятельности.
 17. Основы проектирования организационной структуры.
 18. Влияние ситуации на структуру организации. Стратегия и структура организации.
 19. Основные формы организационных структур. Функциональная структура. Дивизиональная структура.
 20. Проектная и матричная структуры. Смешанные структуры
 21. Стратегическая важность трудовых ресурсов. Планирование трудовых ресурсов
 22. Сущность мотивации. Исторические аспекты мотивации.
 23. Основные теории и стратегии мотивации.
 24. Использование систем вознаграждения в мотивации деятельности.
 25. Сущность контроля в организации. Цель контроля. Связь планирование-контроль.

Примеры тестовых заданий

1. Возникновение раннего менеджмента связано с:
 - началом ведения племенами людей оседлого образа жизни
 - проведением управленческих экспериментов в Хоторне
 - разработкой Ф. Тейлором концепции научного управления
 - переходом от мануфактур к машинному производству

2. В теории управления эволюцию концепций менеджмента представляют такие управленческие школы как:
 - комплексного и маркетингового управления
 - научного управления и административная (классическая)
 - социально-этического управления
 - человеческих отношений и поведенческих наук

3. Глобализация как фактор развития менеджмента характеризуется:
 - появлением и развитием массового машинного производства
 - возникновением международных рынков
 - снижением объемов иностранного инвестирования в экономику страны
 - значительным увеличением темпов роста прямых иностранных инвестиций

4. К внутренним факторам, обуславливающим необходимость и возможность интеграции в организации, относится:
 - коммуникации, необходимые для реализации целей управления
 - повышение качества различной силы на рынке труда
 - международные рынки
 - появление новых технологий выполнения деятельности на рынке

5. К основным положениям административной школы управления, сформулированным в

виде правил, можно отнести:

- изучение поведения человека в организации
- централизацию организации
- применение экономико-математических моделей в управлении
- корпоративный дух в организации

Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа студентов в первом семестре предполагает изучение теоретических положений дисциплиной, работу с литературой и как следствие подготовку докладов на предложенные темы:

Темы докладов

1. Управление в системе рыночной экономики.
2. Предпринимательство и менеджмент, их связь и соотношение.
3. Условия, виды и мотивы предпринимательской деятельности. Функции, права и обязанности предпринимателя.
4. Управление и работа менеджера. Виды менеджеров. Критические роли и средства в работе менеджера.
5. Характер, условия и содержание работы менеджера. Управление временем (тайм-менеджмент) и его эффективное использование.
6. Понятие и классификация принципов менеджмента, их практическая направленность.
7. Развитие менеджмента, его идеология, научные подходы и школы менеджмента.
8. Национальные особенности менеджмента.
9. Природа и состав функций менеджмента.
10. Управление и планирование. Постановка целей.
11. Особенности стратегического планирования.
12. Организация как функция менеджмента.
13. Организационные методы менеджмента: ответственность, полномочия, их делегирование.
14. Организационные структуры в менеджменте.
15. Понятие и значение мотивации. Современные теории мотивации.
16. Теории мотивации: иерархия потребностей Маслоу, теория потребностей Мак-Клеланда, теория двух факторов Герцберга.
17. Теории мотивации: теория ожиданий, теория справедливости.
18. Контроль как функция менеджмента: понятие, необходимость и классификация контроля.
19. Процесс контроля: выработка стандартов, сопоставление стандартов с результатами, корректирующие действия.

2 семестр

Текущий контроль

1 вариант

Процветание и будущее фирмы зависят, прежде всего, от внедрения нововведений. Однако нередко менеджеру приходится сталкиваться с сопротивлением изменениям, внедрению нового, передового. Какие действия может предпринять менеджер, чтобы преодолеть такое противодействие инновациям? Какую программу инноваций вы предложите, если вас назначат менеджером данной фирмы?

2 вариант

Какие вы примете решения как менеджер фирмы, если:

- а) продукция вашей фирмы не пользуется спросом у потребителей на рынке;
 - б) цены на продукцию фирмы резко снизились;
 - в) поставщик отказался от поставок основного сырья для вашей продукции?
- (Решения принимать по каждому пункту.)

3 вариант

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами сотрудников по

поводу внедрения изобретения, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом ему лучше действовать, чтобы нормализовать создавшуюся обстановку в коллективе?

а) Выбрать актив, группу, поручить разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку руководства.

б) Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников нового, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

в) Изучить перспективы улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому. г) Установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьез доводы сторонников старого подхода к технологии производства, проводить работу по реализации новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других прогрессивных руководителей.

4 вариант

Между двумя сотрудниками организации возник спор по поводу сроков внедрения новой технологии. Один из них мотивировал предлагаемые сроки внедрения интересами производства продукции, второй свою позицию обосновывал с позиции интересов персонала, которому предстоит осваивать новую технологию. Является описанная ситуация конфликтом? Каковы перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею?

5 вариант

В беседе руководителя с подчиненным, допустившим технологическую ошибку, которая привела к серьезному материальному ущербу фирме, руководитель предъявил претензии к подчиненному и наложил штраф в размере месячной заработной платы. Является ли описанная ситуация конфликтом? Ответ обоснуйте.

6 вариант

Принимая на работу сотрудника, руководитель фирмы пообещал через два месяца перевести его на вышестоящую должность. По истечении указанного срока обещание руководителя не выполнено. Можно ли описанную ситуацию идентифицировать как конфликтное взаимодействие? Если нет, то каковы перспективы развития описанной ситуации в конфликт.

7 вариант

• Стратегическое планирование – это:

1. обобщающая модель действий, необходимых для достижения поставленных целей организации путем координации и распределения ресурсов в долгосрочной перспективе;
2. процесс формулирования миссии и целей организации, выбора специфики стратегий для определения и получения необходимых ресурсов и их распределения с целью эффективной работы организации в будущем;
3. процесс, определяющий последовательность действий организаций по разработке и реализации стратегии, включающей в себя постановку целей, выработку стратегии и определение необходимых ресурсов.

• Суть эффективности управления состоит в:

1. обеспечении достижения поставленных целей в возможно короткий срок при наименьших затратах ресурсов;
2. максимизации миссии фирмы и стратегии предприятия;
3. реализации миссии фирмы и стратегии предприятия;
4. повышении конкурентного статуса предприятия;
5. увеличении собственного капитала предприятия.

• Можно ли оценить эффективность управления путем соизмерения полученной прибыли и затрат на управление?

1. Да;
2. нет.

Какие три типа руководителей выделяют в зависимости от места в управленческой иерархии?

1. Руководители высшего звена;
2. заместители руководителей высшего звена;
3. руководители среднего звена;
4. инженерно-технические работники;
5. руководители низового звена.

8 вариант

• Под стратегией управления понимается:

1. Определение долгосрочных целей и задач развития управляемой системы, распределение ресурсов и формулирование управленческих действий для достижения этих целей;
2. выработка стратегии с помощью формализованной процедуры, которая расписана по этапам, методикам и техникам;
3. Такой вид управления организацией, который опирается на человеческий потенциал как ее основу, ориентирует деятельность на запросы и ожидания потребителей, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации, адекватные воздействию окружающей среды и позволяющие добиваться конкурентных преимуществ;
4. Функция управления, заключающаяся в формировании миссии организации, определение целей деятельности и создание стратегии.
5. Прогресс, определяющий последовательность действий организации по разработке и реализации стратегии.

• Какая из перечисленных стратегий относится к стратегии управления?

1. Структурная стратегия;
2. стратегия выживания;
3. оперативная стратегия;
4. стратегия организации

• SWOT-анализ – это:

1. выработка стратегии с помощью формализованной процедуры, которая расписана по этапам, методикам и техникам;
2. совокупность отдельных направлений деятельности предприятия;
3. установление линий связей между силой и слабостью, которые присущи системе и внешними угрозами и возможностями;
4. определение практически важных элементов внешней и внутренней среды организации, которые могут оказать существенное влияние на способности организации в достижении своих целей;
5. рассмотрение и анализ макроокружения и микроокружения организации.

9 вариант

• Какая стадия является вершиной процесса принятия решения?

1. Выявление проблемы и выяснение ее причины;
2. определение цели;
3. разработка вариантов решения проблемы;
4. выбор наилучшего варианта решения.

• Влияет ли на процесс принятия решения участие работников предприятия?

1. Да;
2. нет.

• Стратегическое управление – это:

17. управление организацией, которое опирается на человеческий потенциал как ее основу, ориентирует деятельность на запросы и ожидания потребителей, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации, адекватные воздействию окружающей среды и позволяющие добиваться конкурентных преимуществ;
2. выработка стратегии с помощью формализованной процедуры, которая расписана по

этапам, методикам и техникам;

3. профессионально осуществляемое управление предприятием в условиях рыночных отношений в любой сфере хозяйственной деятельности;
4. генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических задач;
5. деятельность по стратегическому управлению, связанная с постановкой целей и задач организации, которые дают возможность выживать в долгосрочной перспективе.

Вопросы для подготовки к зачету

1. Теория управления: сущность и содержание управления, специфика управленческой деятельности, современные проблемы управления.
2. Генезис теории управления.
3. Закономерности и принципы управления.
4. Функциональные основы теории управления: разделение, специализация и кооперация управленческого труда.
5. Функциональная организация труда работников управления.
6. Общие и специализированные функции управления, потребность в системе управления.
7. Процесс и механизм управления.
8. Ресурсы управления, экономическое содержание ресурсов управления.
9. Цели и целеполагание в управлении.
10. Внешняя и внутренняя среда предприятия: основные факторы, методы анализа. Разработка управленческих решений.
11. Управление коммуникациями.
12. Система управления.
13. Централизация и децентрализация управления.
14. Отношения власти в системе управления.
15. Мотивация деятельности в управлении.
16. Лидерство и стиль управления.
17. Групповая динамика и конфликты.
18. Организационные изменения и развитие.
19. Управление качеством и качество управления.

Примерные темы рефератов

1. Понятие и классификация коммуникаций.
2. Коммуникационный процесс, его элементы и этапы.
3. Межличностные и организационные, вербальные и невербальные коммуникации, их барьеры.
4. Деловое общение и методы ведения переговоров.
5. Приемы повышения эффективности коммуникаций.
6. Понятие и классификация решений.
7. Порядок разработки и принятия решений. Факторы, влияющие на принятие решений.
8. Рационализация и оптимизация решений, пути повышения их качества и эффективности.
9. Методологические основы менеджмента в сфере внешнеэкономической деятельности.
10. Функции и организация управления внешнеэкономической деятельностью.
11. Лидерство и роль менеджера в управлении.
12. Основные качества менеджера.
13. Формы власти и влияния менеджера.
14. Имидж менеджера.
15. Содержание работы с персоналом. Принципы управления персоналом.
16. Кадровые службы и их функции.

17. Подбор кадров. Найм персонала и его формы.
18. Оценка персонала. Оценочные тесты.
19. Система аттестаций и собеседований.
20. Подготовка кадров и повышение квалификации. Планирование карьеры.
21. Понятие, разновидности и факторы формирования стиля менеджмента.
22. Стиль, определяемый человеческими качествами руководителя. Стихийный и сознательный стиль. «Жесткий» и «мягкий» стили.
23. Стиль менеджмента. Стиль, опирающийся на производственные и человеческие факторы. Стиль, определяемый ситуацией.
24. Природа и суть конфликта. Причины и последствия.
25. Конфликт и менеджмент. Типология конфликтов. Роль конфликта в изменении организации.
26. Природа и причины стрессов. Связь конфликта и стресса.

Примеры тестовых заданий

1. Выберите наиболее полное определение:
 - а. контроль - это процесс обеспечения достижения организации своих целей;
 - б. контроль - это полномочия, которые передаются непосредственно от начальника к подчиненному и далее к другим подчиненным;
 - в. контроль - это ограничения, исключающие возможность действий, наносящих вред организации и заставляющих каждого вести себя строго дисциплинированно.
2. Стандарты - это ...
 - а. конкретные цели, прогресс в отношении которых поддается измерению;
 - б. недостижимые цели, ориентируясь на которые организация может стабильно функционировать;
 - в. нормы поведения, регулирующие деятельность сотрудников организации.
3. Сопоставление реально достигнутых результатов с установленными стандартами является заключительным этапом процесса контроля:
 - а. да;
 - б. нет
4. Дерево решений - это ...
 - а. матрица решений, используемая для установления такой альтернативы, которая способна внести наибольший вклад в достижение целей.
 - б. графическое представление проблемы, позволяющее сравнить возможные альтернативы и последствия событий.
6. Модель теории очередей ...
 - а. используется для определения оптимального числа каналов обслуживания по отношению к потребности в них;
 - б. обозначает процесс создания модели и ее экспериментальное применение для определения изменений реальной ситуации;
 - в. используется для определения времени размещения заказов на ресурсы и их количества;
 - г. используется для определения оптимального способа распределения дефицитных ресурсов при наличии конкурирующих потребностей.
7. Канал, как один из базовых элементов процесса обмена информацией - это ...
 - а. собственно информация, закодированная с помощью символов;
 - б. процесс обмена информацией между участниками организации;
 - в. средство передачи информации.
8. Социальная ответственность подразумевает ...
 - а. следование конкретным законам и нормам госрегулирования, определяющим, что может, а чего не должна делать организация;
 - б. набор принципов, определяющих правильное и неправильное поведение организации;
 - в. определенный уровень добровольного отклика на социальные проблемы со стороны организации.

9. Верно ли утверждение, что конструктивные конфликты предполагают возможность рациональных преобразований в организации, в результате чего устраняется сама их причина:

- а. да;
- б. нет;
- в. отчасти.

10. Стиль руководства - это...

- а. совокупность способов взаимодействия работников управления одного уровня, решающих общую задачу;
- б. качественная характеристика деятельности руководителя, способов его воздействия на подчинённых;
- в. совокупность методов и приёмов деятельности работников, связанных с выполнением задач, поставленных руководителем.

Задание для контрольной работы

1. Сформируйте предприятие с учетом финансово-экономических и политических реалий в российских условиях. Обоснуйте свой выбор сферы деятельности.
2. Выберите организационно-правовую форму (ООО, ПАО и пр.) и обоснуйте свой выбор
3. Сформулируйте миссию, цели в долгосрочной и краткосрочной перспективе, определите основные задачи Вашего предприятия.
4. Охарактеризуйте кадровый состав, системы мотивации стимулирования и пр., направленные на обеспечение удовлетворенности работников своим трудом.
6. Выберите организационную структуру управления, докажите ваш Результаты должны быть представлены в виде объективно обоснованной схемы.
5. Определите стратегию развития предприятия. Приведите характеристику и основные требуемые характеристики персонала, необходимые для ее осуществления.
6. Сформулируйте основные выводы по исследованию

Примеры заданий для СРС

1. Управление организацией

Современный этап исторического развития называют периодом сложных политических, социальных и экономических процессов. Происходящие изменения затрагивают управление не только в области окружающей среды, техники и экономики, но и в области социального и политического развития. В такой обстановке исключительно важное значение приобретает умелый и своевременный учет высшим эшелоном управляющих этих изменений и принятие ими соответствующих мер.

Какое из указанных ниже мероприятий целесообразно, по Вашему мнению, осуществить управляющим, чтобы оптимально отреагировать на неожиданные изменения ситуации.

Варианты суждений

А. Прежде всего, следует оценить характер изменений, затем привести в соответствие с ними цели и действия самой организации, а также методы управления ею.

Б. В случае изменений всегда принимаются поспешные, нецелесообразные решения, затрачиваются напрасные, ненужные усилия. От этого организация работает неравномерно. Поэтому нужно в срочном порядке выяснить негативные стороны ситуации, устранить их и постараться поддерживать в деятельности организации необходимую стабильность.

В. Изменения, возникающие в окружающей обстановке, сказываются на навыках, которые требуются от сотрудников организации. Поэтому необходимо прилагать усилия к тому, чтобы они могли приспособиться к любым изменениям. **Комментарий.** Безусловно, в управлении организацией необходимо устранить всякие сбои, неравномерность в работе, не допускать затраты ненужных усилий, различного рода несообразностей. Если возникают перемены в обстановке, это всегда сказывается на деятельности организации, на методах управления. В результате появляются различного

рода трудности, приводящие к напрасным усилиям. Далее, поскольку в складывающейся обстановке происходят нежелательные изменения и в структуре знаний и навыков, которые требуются от сотрудников организации, то совершенно необходимо принять меры к тому, чтобы устранить указанные негативные моменты в управлении, развить инициативу у работников, осуществить их соответствующую переподготовку.

Тем не менее, принятие контрмер, отвечающих переменам современного этапа, называемого «эпохой потрясений», будет недостаточным. Сейчас наступило такое время, когда невозможно выжить, если своевременно не осуществить структурные перестройки и не поставить перед организацией новые цели.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература:

1. Основы теории управления: Учебное пособие/А.П.Балашов - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 280 с.: 60x90 1/16 (Переплёт) ISBN 978-5-9558-0410-1 <http://znanium.com/bookread2.php?book=491491>
2. Теория управления: Учебное пособие / Л.А. Бурганова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 160 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (обложка) ISBN 978-5-16-005576-3 <http://znanium.com/bookread2.php?book=420256>
3. Основы социального управления: Учебное пособие / Е.П. Тавокин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 200 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-006150-4, 500 экз. <http://znanium.com/go.php?id=366441>

б) Дополнительная литература:

1. Терминология теории управления: словарь базовых управленческих терминов: Учебное пособие / О.В. Кожевина. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 156 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (обложка) ISBN 978-5-16-006863-3, <http://znanium.com/go.php?id=411584>
2. Теория процессного управления: Монография / Ю.В. Ляндау, Д.И. Стасевич. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 118 с.: 60x88 1/16. - (Научная мысль; Менеджмент). (обложка) ISBN 978-5-16-006400-0, <http://znanium.com/go.php?id=375981>
3. Мотивация - основа упр. человеческими ресурсами (теор. и практ. формир. мотивир. орг. среды и созд. единой сист. мотив. комп.): Моногр./ А.Е.Боковня-М.:НИЦ Инфра-М,2013-144с.: 60x88 1/16. -(Науч. мысль; Менеджмент).(о) ISBN 978-5-16-004523-8, <http://znanium.com/bookread2.php?book=392038>
4. Общее управление организацией. Теория и практика: Учебник / З.П. Румянцева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 304 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-010536-9, <http://znanium.com/bookread2.php?book=492741>
5. Петросян Д.С. Теория и методы управления формированием и развитием социально-экономических институтов : Монография. – М.: ВГНА Минфина России, 2008. – 127 с.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекционные занятия:

- комплект электронных презентаций;
- аудитория, оснащенная презентационной техникой: планшет интерактивный сенсорный SmartPodium518, Система опроса и голосования TR 1UMPH BOARD Voting RF450, документ –камера Avervision F50HD, доска интерактивная IQ Board DVT TQ92, комплект аудиосвязи Defender Mercury55+Sven МК-490, Планшет графический Triumph table RF40

2. Практические занятия:

- презентационная техника: аудитория, оснащенная презентационной техникой: Планшет интерактивный сенсорный SmartPodium518, Система опроса и голосования TR

1UMPH BOARD Voting RF450, документ –камера Aversion F50HD, доска интерактивная IQ Board DVT TQ92, комплект аудиосвязи Defender Mercury55+Sven МК-490, Планшет графический Triumph table RF40

- фонды оценочных средств для оценки качества усвоения материала;

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.03 Управление персоналом, профиль "Управление персоналом организации"

Рабочую программу составил к.э.н., доцент Гундорова М.А.

(ФИО, подпись)

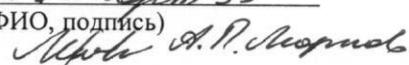


Рецензент

(представитель работодателя)

коммерческий директор ООО "Старм 33"

(место работы, должность, ФИО, подпись)



Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры "Экономика и управление инвестициями и инновациями"

Протокол № 16 от 25.01.16 года

Заведующий кафедрой д.э.н., профессор О.А. Доничев

(ФИО, подпись)



Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.03 Управление персоналом

Протокол № 3 от 28.01.16 года

Председатель комиссии д.э.н., профессор О.А. Доничев

(ФИО, подпись)



**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2016 / 2017 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 30.08.2016 года

Заведующий кафедрой _____



Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____